



**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR
PEPERIKSAAN AKHIR DALAM TALIAN/ ONLINE**

NAMA KURSUS : PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI
KOD KURSUS : DSM 2173
PEPERIKSAAN : JUN 2022
MASA : 3 JAM

ARAHAN KEPADA CALON

1. Kertas soalan ini mengandungi **DUA (2)** bahagian. BAHAGIAN A (60 MARKAH)
BAHAGIAN B (40 MARKAH)
2. Sila rujuk pada arahan terperinci di dalam kertas soalan ini
3. Jawab SEMUA soalan di dalam kertas jawapan iaitu kertas bersaiz A4 (atau lain-lain kertas dengan persetujuan pensyarah berkaitan).
4. Tulis butiran anda sepertimana berikut di penjuru atas kiri bagi setiap kertas jawapan:
 - i. Nama Penuh Pelajar
 - ii. No. Kad Pengenalan
 - iii. Seksyen Kelas
 - iv. Kod Kursus
 - v. Nama Kursus
 - vi. Nama Pensyarah
5. Setiap helai kertas jawapan mesti ditulis nombor muka surat di penjuru bawah kanan.
6. Jawapan hendaklah ditulis tangan, kemas dan jelas.

JANGAN BUKA KERTAS SOALAN INI SEHINGGA DIBERITAHU

*KERTAS SOALAN INI MENGANDUNGI **15** HALAMAN BERCETAK TERMASUK MUKA HADAPAN*

BAHAGIAN A

Bahagian ini mengandungi **TIGA PULUH (30)** soalan. Jawab **semua** soalan pada Kertas Jawapan.

1. Kenapakah pengurus perlu melaksanakan proses penilaian prestasi terhadap pekerja bawahannya?
 - A Membuka peluang pihak majikan melihat kelemahan pekerja.
 - B Tanggungjawab pihak majikan yang suka mengambil berat pekerja.
 - C Memperbaiki kelemahan dan juga untuk pembangunan diri pekerja.
 - D Menggalakkan hubungan serius antara pihak majikan dengan pekerja.

2. Apakah faktor yang menyebabkan kegagalan dalam sesuatu program penilaian prestasi?
 - A Penyelia tidak menerima maklum balas prestasi yang berterusan.
 - B Penyelia tidak mempunyai sikap keterbukaan dalam melaksanakan penilaian prestasi.
 - C Penyelia menggunakan kaedah peristiwa silam semasa melaksanakan penilaian prestasi.
 - D Penyelia menggunakan maklum balas 360 darjah semasa melaksanakan penilaian prestasi.

3. Mengapakah program penilaian prestasi perlu dilaksanakan dalam sesebuah organisasi?
 - A Kenal pasti latihan yang sesuai untuk pekerja.
 - B Kenal pasti hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja.
 - C Kenal pasti pakej pampasan apabila pekerja mengalami kemalangan.
 - D Kenal pasti tahap kejujuran pekerja semasa bekerja dalam organisasi.

4. Antara berikut manakah contoh yang tepat tentang kelebihan penilaian prestasi dalam organisasi?
- A Abu memberi tunjuk ajar kepada pekerja.
 - B Ahmad boleh memperbaiki sikap terhadap tugas yang dipertanggungjawabkan.
 - C Alia melaksanakan penilaian prestasi bagi tujuan merancang program latihan dan pembangunan pekerja.
 - D Penilaian prestasi membantu Atan meningkatkan kemahiran komunikasi dengan penyelia dan rakan sekerja.
5. Encik Atan sedang meneliti perkara-perkara penting yang perlu ada dalam membuat penilaian prestasi. Manakah antara yang berikut **tidak** dinilai dalam melaksanakan penilaian prestasi?
- A Hasil kerja individu.
 - B Pengalaman.
 - C Gelagat.
 - D Sikap.
6. Siapakah yang paling sesuai membuat penilaian terhadap pekerja?
- A Penyelia.
 - B Pelanggan.
 - C Pengarah syarikat.
 - D Juruaudit syarikat.
7. Unit Jualan menetapkan hasil jualan produk kesihatan pada tahun 2022 ialah sebanyak RM1.5 juta. Sebagai seorang Pengurus Jualan, apakah yang perlu anda lakukan untuk mengarahkan jurujual mencapai jualan sebanyak RM1.5 juta dalam tahun berkenaan?
- A Kebolehpercayaan.
 - B Kekurangan kriteria.
 - C Hubungan strategik.
 - D Pencemaran kriteria.

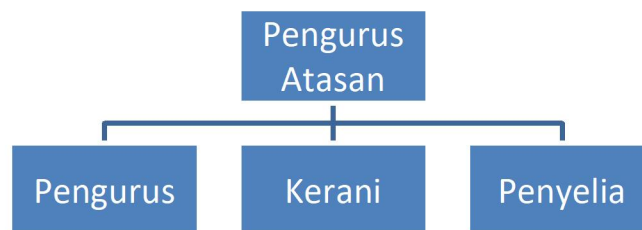
8. Maklumat berikut menunjukkan proses penilaian prestasi yang digunakan dalam Syarikat Harum Manis.

P - Pelaksanaan kerja
Q - Menilai prestasi
R - Kenal pasti matlamat
S - Tetapkan piawaian kerja
T - Memberi maklum balas

Pilih turutan yang tepat tentang proses penilaian prestasi yang diamalkan dalam Syarikat Harum Manis.

- A P Q R S T
B S T P Q R
C R S P Q T
D Q S R P T

9.



Rajah 1

Berdasarkan rajah di atas, apakah sumber yang terlibat dalam melaksanakan Penilaian prestasi?

- A Pekerja bawahan.
B Rakan sekerja.
C Rakan sekolah.
D Rakan baik.

10. Konsep pengurusan melalui objektif */management by objective_* diperkenalkan oleh :
- A Henry Fayol.
 - B Peter Drucker.
 - C Mary Parker Follet.
 - D Horald Koontz Follet.
11. Rajah 2 menunjukkan skala perkadaran grafik yang digunakan semasa melaksanakan penilaian prestasi di Syarikat ABC.

Faktor	Skala perkadaran		Skor
Kebolehpercayaan – tahap di mana pekerja boleh diharapkan untuk menyiapkan tugas yang diberi dan mengambil tindakan susulan	Cemerlang	100-90	
	Sangat baik	90-80	
	Baik	80-70	
	Memuaskan	70-60	
	Tidak memuaskan	Kurang 60	
	Tidak dinilai	N	
Komen			

Rajah 2

Berdasarkan rajah di atas, N bermaksud.

- A banyak masa diperlukan semasa penilaian dilaksanakan.
- B digunakan oleh kilang-kilang yang beroperasi 24 jam seminggu.
- C sesuai dilakukan ke atas organisasi yang mempunyai pekerja yang ramai.
- D digunakan oleh penyelia yang kurang berkemahiran dan tidak proaktif di syarikat.

12. Maklumat berikut merujuk kepada kaedah yang dilakukan semasa penilaian prestasi di Syarikat Puncak Sdn Bhd.

✓	_____	berupaya berlari sejauh 5km selama 30 minit
✓	_____	mampu menjadi ketua kumpulan

Penyataan 1

Apakah jenis kaedah yang digunakan semasa melaksanakan penilaian prestasi di atas?

- A Pusat penilaian.
- B Kaedah senarai semak.
- C Skala perkadaran gelagat.
- D Kaedah peristiwa genting.

13.

FAKTOR KERAJINAN					FAKTOR KREATIVITI				
Rakan perbandingan	Pekerja Yang Dinilai				Rakan perbandingan	Pekerja Yang Dinilai			
	Kamal	Atan	Abu	Ali		Kamal	Atan	Abu	Ali
Ali		-	-	-	Ali		+	-	+
Abu	+		-	+	Abu	-		-	+
Atan	+	+		+	Atan	+	+		+
Kamal	+	-	-		Kamal	-	-	-	
Jumlah	3	1	0	2	Jumlah	1	2	0	3

Jadual 1

Berdasarkan Jadual 1 di atas, organisasi ini melaksanakan penilaian prestasi menggunakan kaedah

- A diri sendiri.
- B persamaan.
- C pengetahuan.
- D perbandingan.

14. Kamal merupakan seorang pengurus yang begitu mementingkan penampilan dan kekemasan diri. Apakah elemen yang ditonjolkan oleh Kamal?
- A Sikap.
 - B Stereotaip.
 - C Kesan halo.
 - D Perbandingan.
15. Antara contoh berikut, yang manakah merupakan punca kesilapan semasa melaksanakan penilaian prestasi?
- A Puan Ani menyemak semua fail pekerja di bawah seliaannya.
 - B Puan Ani sangat tegas semasa melaksanakan penilaian prestasi.
 - C Puan Ani memberi markah berdasarkan sesi temuduga yang dijalankan.
 - D Puan Ani melayan pekerja lelaki dan pekerja wanita dengan sama rata.
16. Ahmad sedang membuat penilaian prestasi terhadap pekerja di bawahnya. Bagi menjaga reputasinya sebagai seorang pengurus, Ahmad telah memberikan markah yang tinggi kepada semua pekerja di bawahnya iaitu 90-95 peratus. Apakah kesalahan yang dilakukan oleh Ahmad dalam menilai prestasi pekerjanya?
- A Sikap kerajinan.
 - B Sikap pemurah.
 - C Sikap persamaan.
 - D Sikap panas baran.

17. Sasaran kerja tahunan Syarikat Prima Sdn. Bhd. dilaksanakan dua kali setahun. Namun begitu telah berlaku kesilapan di mana pegawai penilai tidak melaksanakan penilaian terhadap pekerja dalam tempoh enam bulan pertama pada tahun 2021. Justeru itu, penilaian hanya dilaksanakan untuk tempoh enam bulan terakhir sahaja. Berdasarkan situasi berikut, ralat yang dilakukan dikategorikan sebagai ralat
- A diri sendiri.
 - B persamaan.
 - C perbandingan.
 - D pengetahuan.
18. Pada pandangan anda, apakah tindakan yang wajar dilakukan oleh seorang Pegawai Penilai bagi mengurangkan kesilapan ketika melakukan penilaian prestasi?
- i. Membuat penilaian untuk tempoh lima tahun lepas.
 - ii. Meminta pekerja lain memberi pandangan tentang rakan sekerja
 - iii. Melakukan siasatan dalaman terhadap pekerja dalam organisasi
 - iv. Membuat perbezaan pencapaian secara anggaran selama setahun
- A i, dan iii
 - B ii dan iv
 - C i, ii dan iv
 - D ii, iii dan iv

19. Pernyataan di bawah adalah berkaitan sikap penilaian prestasi dari pihak majikan kepada pekerja.

“Pekerja suka pergi memancing”

Pernyataan 2

Apakah maksud yang ingin disampaikan dalam pernyataan di atas?

- A Penilai akan memerli tindakan pekerja yang kurang komitmen.
- B Penilai akan melaksanakan pencarian pekerja yang suka pergi memancing.
- C Penilai akan sentiasa mengajak pekerja memancing bersama-samanya setiap hari.
- D Penilai akan memberi markah yang tinggi kepada pekerja kerana mempunyai hobi yang sama.

20.

Temu duga yang dilakukan memberikan kebebasan kepada pegawai penilai dan pekerja untuk mengemukakan idea-idea yang bernas berkaitan tugas dan juga mengenai syarikat secara umumnya.

Pernyataan 3

Pernyataan di atas adalah tentang

- A perbincangan temu duga.
 - B perbincangan akademik.
 - C perbincangan jangka masa panjang.
 - D perbincangan jangka masa pendek.
21. Temu duga _____ ini dapat mengurangkan perasaan kekecewaan pekerja dalam organisasi.
- A beritahu dan pujuk
 - B beritahu dan dengar
 - C penyelesaian masalah
 - D penerangan dan nasihat

22. Berikut ialah panduan penilaian sendiri seorang pekerja semasa proses penilaian prestasi dijalankan **kecuali**
- A dilakukan sebelum temu duga penilaian prestasi.
 - B dapat membantu pekerja berfikir secara rasional kelebihan diri.
 - C memulakan dialog yang akan membantu seseorang pekerja memperbaiki prestasi.
 - D digunakan membincangkan mengenai bahagian-bahagian yang mempunyai kesimpulan berbeza.

23.

1. Penetapan matlamat.
2. Perbincangan prestasi pekerja,
3. Perancangan pembangunan peribadi pekerja.

Pernyataan 4

Penyataan di atas adalah merujuk kepada

- A garis panduan temu duga.
- B garis panduan penilaian prestasi.
- C garis panduan penetapan matlamat.
- D garis panduan mencari pekerja cemerlang.

24.



Bosannya, kenapa pegawai penilai ni banyak cakap.

Situasi 1

Apakah yang boleh disimpulkan dengan situasi di atas?

- A Meminimumkan kritikan.
 - B Menggalakkan penglibatan.
 - C Menggalakkan pekerja memberi idea.
 - D Memberi peluang pekerja untuk bercakap.
25. Manakah antara berikut **bukan** ahli panel pembangunan sumber manusia di dalam Perkhidmatan Awam?
- A Setiausaha Menteri Besar Johor.
 - B Pegawai Daerah Gred N52.
 - C Staf Pentadbiran Gred N17.
 - D Pegawai Pentadbir.
26. Bagaimanakah Pegawai Sumber Manusia boleh memastikan program penilaian prestasi dilaksanakan secara adil tanpa berat sebelah?
- A Panel terdiri daripada panel pembangunan sumber manusia sekurang-kurangnya lima orang.
 - B Panel hendaklah lebih tinggi grednya daripada pegawai yang dinilai.
 - C Panel terdiri daripada pengurus syarikat lain.
 - D Panel daripada kalangan penyelia sahaja.

27. Berikut ialah contoh ganjaran yang boleh diberikan oleh organisasi kepada pekerja yang cemerlang **kecuali**
- A cuti tahunan.
 - B bonus tahunan.
 - C pakej percutian.
 - D kenaikan pangkat.
28. Apakah tujuan utama pengurusan kilang melaksanakan penilaian prestasi terhadap pekerja mereka?
- i. Dapat memenuhi kepantasan yang ditetapkan.
 - ii. Dapat memastikan semua pekerja mampu bekerjasama.
 - iii. Dapat menjamin kelancaran proses penghasilan produk syarikat.
 - iv. Dapat melindungi kilang dan mesin daripada kerosakan kerana sikap cuai.
- A i dan iii
 - B ii dan iii
 - C i dan iv
 - D iii dan iv
29. Maklumat yang berikut berkaitan dengan kekuatan diri yang seharusnya ada pada Pegawai Penilaian Prestasi.

Perhubungan yang baik dengan pekerja

Pernyataan 5

Apakah kemahiran yang diperlukan oleh seseorang Pegawai Penilaian Prestasi seperti mana pernyataan di atas?

- A. Kemahiran berkomunikasi.
- B. Kemahiran membuat keputusan.
- C. Kemahiran merancang penilaian.
- D. Kemahiran bekerja dalam kumpulan.

30. Puan Yasmin ialah pemilik syarikat produk kecantikan. Beliau mengharapkan kualiti kerja pekerja pada tahap yang optimum. Sebagai seorang Ketua Pegawai Eksekutif, apakah objektif penilaian prestasi yang diharapkan dalam syarikat berkenaan?
- A Membentuk kerjasama yang erat antara pihak majikan dan pekerja selalu.
 - B Memberi peluang kepada organisasi untuk mencapai kekayaan terlebih dahulu.
 - C Memastikan tingkat prestasi dan pencapaian organisasi pada tahap yang kukuh.
 - D Mengetahui kelebihan pihak majikan dalam menguruskan pekerja dalam organisasi.

[60 MARKAH]

BAHAGIAN B

Bahagian ini mengandungi **EMPAT (4)** soalan.

Jawab **semua** soalan. Tulis jawapan anda pada kertas jawapan.

SOALAN 1

Terangkan kegunaan kaedah esei.

(10 markah)

SOALAN 2

Mengapakah Syarikat Riu Sekampung lebih cenderung untuk menggunakan kaedah skala pengkadaran grafik berbanding kaedah perbandingan berpasangan dalam menilai prestasi pekerja?

(10 markah)

SOALAN 3

Maklumat di bawah berkaitan dengan satu sesi temu duga antara Pengurus Sumber Manusia dengan calon bagi jawatan Pengurus Pengeluaran sebuah syarikat pengeluaran kereta.

Pengurus	:	Boleh saya tahu apakah bidang kelulusan anda?
Calon	:	Saya mempunyai Ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Mekanikal.
Pengurus	:	Boleh ceritakan pengalaman anda?
Calon	:	Saya pernah bekerja sebagai Jurutera Automotif di syarikat pengeluaran kenderaan di Amerika Syarikat selama 10 tahun. Antara tugas dan aktiviti yang pernah saya lakukan ialah mereka bentuk pelbagai model kenderaan ringan dan berat serta menjalankan penyelidikan dalam mereka cipta enjin baharu.

Dialog 1

Jelaskan perkara-perkara yang perlu ada pada seorang Pengurus Sumber Manusia ketika sesi temuduga dijalankan.

(10 markah)

SOALAN 4

Encik Rahim merupakan seorang pengusaha restoran. Memandangkan perniagaannya mendapat keuntungan yang tinggi serta sambutan pelanggan yang menggalakkan. Oleh sebab itu beliau telah mengambil keputusan untuk membuka satu lagi cawangan restorannya di Hulu Selangor. Bagaimanakah Encik Rahim dan pelanggan boleh menilai prestasi tukang masak di restorannya?

(10 markah)

[40 MARKAH]

KERTAS SOALAN TAMAT