



**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR
PEPERIKSAAN AKHIR**

NAMA KURSUS : PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI
KOD KURSUS : DSM3153
PEPERIKSAAN : APRIL 2018
MASA : 2 JAM 30 MINIT

ARAHAN KEPADA CALON

1. Kertas soalan ini mengandungi **TIGA (3)** bahagian:
BAHAGIAN A (20 Markah)
BAHAGIAN B (40 Markah)
BAHAGIAN C (40 Markah)
2. Calon tidak di benarkan membawa masuk sebarang peralatan ke dalam bilik peperiksaan kecuali dengan kebenaran pengawas peperiksaan.
3. Sila pastikan bahan-bahan berikut diperolehi untuk sesi peperiksaan ini:
 - i. Kertas Soalan
 - ii. Kertas Jawapan Objektif
 - iii. Buku Jawapan

JANGAN BUKA KERTAS SOALAN INI SEHINGGA DIBERITAHU

KERTAS SOALAN INI MENGANDUNGI 11 HALAMAN BERCETAK TERMASUK MUKA HADAPAN

BAHAGIAN A

Bahagian ini mengandungi **DUA PULUH (20)** soalan.

Jawab **SEMUA** di dalam Kertas Jawapan Objektif.

1. Apakah maksud penilaian prestasi menurut Maimunah Aminuddin 1994?
 - A Penilaian sistematik mengenai prestasi kerja para pekerja.
 - B Penilaian sistematik mengenai tugas pengurus lini.
 - C Penilaian gelagat para pekerja.
 - D Penilaian gelagat para pengurus.

2. Apakah kegunaan penilaian prestasi dalam mengurus prestasi pekerja?
 - A Menghapuskan salah faham.
 - B Kaedah proses penilaian prestasi.
 - C Memudahkan majikan organisasi lain.
 - D Hasil keputusan yang dinilai dalam penilaian prestasi.

3. Apakah aspek yang akan dinilai oleh pengurus dalam hasil kerja individu dari sudut kuantiti jualan?
 - A Melibatkan kekuatan daya kreativiti.
 - B Melibatkan jumlah barangan yang rosak.
 - C Melibatkan kebolehan pekerja memenuhi keperluan pelanggan.
 - D Melibatkan inisiatif pekerja untuk meningkatkan mutu sesuatu produk.

4. Bagaimana cara untuk majikan menggalakkan pekerja menunjukkan prestasi kerja yang baik?
 - A Menyediakan pakej pampasan dan faedah yang menarik.
 - B Menyediakan latihan dan pembangunan kepada pekerja.
 - C Menyediakan kos penyelidikan yang tinggi kepada pekerja.
 - D Menyediakan alat pengukuran penilaian prestasi yang lebih jelas.

5. Apakah cara yang berkesan untuk mendapatkan maklum balas dalam proses penilaian prestasi?
- A Menyediakan borang penilaian prestasi.
 - B Mendapatkan maklumat daripada pelanggan.
 - C Perbincangan antara pengurus dan pekerja tentang prestasinya.
 - D Pengurus perlu membuat perbandingan pencapaian antara semua pekerja.
6. Apakah kategori yang sesuai untuk subordinat menilai keberkesanan pengurusan dalam sesebuah organisasi?
- A Kuasa dan nilai
 - B Kepimpinan dan sikap
 - C Komunikasi dan piawai
 - D Kreativiti dan penyelarasan
7. Kenapakah maklum balas 360 darjah semakin digemari oleh organisasi dalam menilai prestasi pekerja?
- A Membantu pekerja berasa tanggungjawab.
 - B Membantu mengurangkan kepakaran pekerja.
 - C Membantu penilai menyediakan maklumat yang lebih tepat.
 - D Membantu meningkatkan kos pengurusan dalam organisasi.
8. Kenapakah kaedah senarai semak boleh dikatakan sebagai cara yang mudah untuk dilaksanakan dalam proses penilaian prestasi?
- A Boleh dilakukan pada hari pertama lapor diri.
 - B Kaedah ini tidak bergantung kepada prestasi pekerja.
 - C Sesuai digunakan untuk organisasi yang mempunyai pekerja cacat sahaja.
 - D Penilai boleh menonjolkan kebolehan pekerja melalui prestasi kerja rutin sehariannya.

9. Bagaimanakah penilai memberikan markah sekiranya penilai menggunakan kaedah peristiwa genting dalam penilaian prestasi?
- A Skor markah diberikan berdasarkan gelagat pekerja.
 - B Markah diberikan berdasarkan persetujuan bersama antara pekerja dan majikan.
 - C Markah ditentukan kepada gelagat yang dianggap kritikal untuk membandingkan prestasi baik atau tidak.
 - D Markah diberikan melalui perbandingan sifat antara staf dan rakan sekerja yang lain.
10. Apakah kaedah penilaian prestasi yang sesuai digunakan untuk organisasi yang mempunyai pekerja yang ramai?
- A Kaedah pilihan terpaksa
 - B Skala perkadaran grafik
 - C Kaedah perbandingan berpasangan
 - D Kaedah senarai semak gelagat-gelagat
11. Berdasarkan jadual dibawah, pilih jawapan yang betul.

	KESAN HALO	PERBANDINGAN
A	Penilai memberikan tumpuan prestasi berdasarkan tempoh penilaian	Pekerja mengubah gelagat dengan harapan penilai menilai gelagat terkini
B	Menilai ciri-ciri peribadi pekerja sahaja	Perbandingan dilakukan berdasarkan markah terlalu rendah atau tinggi
C	Menilai pekerja hanya pada satu elemen yang disukai oleh penilai	Membandingkan prestasi pekerja lain yang telah dinilai sebelumnya
D	Semua pekerja diberikan markah yang sama	Penilaian dilakukan berdasarkan piawaian yang telah ditetapkan

12. Pada pandangan anda, kenapakah pengurus lebih suka memberi markah yang sama untuk semua pekerjanya?
- A Dapat mengelakkan konflik dan pergaduhan.
 - B Dapat menunjukkan keadilan kepada semua.
 - C Dapat membuang perasaan ketakutan terhadap markah prestasi.
 - D Dapat menunjukkan pangkat dan kuasa kepada pekerja bawahan.
13. Apakah kesan yang mungkin akan timbul apabila penilai telah melakukan kesan halo dalam proses penilaian prestasi?
- A Timbulnya kesan horn.
 - B Masalah disiplin pekerja.
 - C Budaya dalam organisasi yang kurang berkomunikasi.
 - D Masalah dalam organisasi dari segi kerjasama dalam kumpulan kurang.
14. Kenapakah temuduga penilaian prestasi perlu dilaksanakan?
- A Memberi peluang kepada majikan dan pekerja berkomunikasi antara satu sama lain.
 - B Memberi waktu kepada pekerja dan majikan laksanakan tugas selain kerja hakiki.
 - C Memberi peluang kepada pekerja membiasakan diri dalam organisasi serta berkomunikasi.
 - D Memberi peluang kepada pekerja luar dari organisasi mengetahui semua kepentingan penilaian prestasi.
15. Apakah garis panduan yang diperlukan penilai untuk memperbaiki kelemahan pekerja yang telah dikenalpasti semasa sesi temuduga?
- A Mendapatkan maklum balas prestasi.
 - B Bangunkan matlamat.
 - C Memberikan tumpuan kepada penyelesaian masalah.
 - D Membuat susulan dari hari ke hari.

16. Apakah jenis temuduga penilaian prestasi sekiranya sesi temu duga penilaian prestasi ini dapat mengurangkan dan membuang perasaan kekecewaan para pekerja dalam organisasi?
- A Temu duga beritahu dan pujuk
 - B Temu duga beritahu dan dengar
 - C Temu duga penerangan dan nasihat
 - D Temu duga penyelesaian masalah
17. Bagaimanakah cara untuk mendapatkan sesi temuduga yang berkesan?
- A Penetapan matlamat.
 - B Pengurus perlu menjauhkan diri dari masalah.
 - C Pekerja perlu membuat penerangan dan nasihat kepada majikan.
 - D Penggunaan sistem penilaian dari industri kecil dan sederhana sahaja.
18. Apakah yang dimaksudkan faktor ekstrinsik terhadap penghargaan kepada pekerja?
- A Satu proses dalam penilaian prestasi.
 - B Satu bentuk ganjaran yang mudah nampak.
 - C Satu sikap "keeping the books" mengenai pekerja.
 - D Satu pakej pampasan yang pekerja dapat semasa bersara.
19. Bagaimanakah kategori pencapaian prestasi pekerja yang cemerlang?
- A Penghasilan kerja yang kurang.
 - B Memiliki kualiti peribadi yang sederhana serta amat prihatin terhadap orang lain.
 - C Memiliki kelebihan kemahiran dalam Bahasa Melayu ditahap yang amat rendah.
 - D Memiliki kualiti kepimpinan yang cemerlang dalam memastikan fungsi dan objektif organisasi tercapai.

20. Bagaimanakah sebuah sistem mengalami pembaharuan sehingga menjadi suatu kesatuan yang kukuh dalam proses penilaian prestasi?
- A Kejujuran.
 - B Integrasi.
 - C Memerhati kerja-kerja yang dilakukan oleh pekerja.
 - D Mendefinisikan piawai prestasi untuk diukur.

[20 MARKAH]

BAHAGIAN B

Bahagian ini mengandungi **EMPAT (4)** soalan, jawab **SEMUA** soalan.

Jawab dalam Buku Jawapan.

SOALAN 1

Terangkan sebab-sebab kegagalan penilaian prestasi berlaku di kalangan penilai-penilai.

(10 markah)

SOALAN 2

Terangkan asas utama yang diperlukan dalam menetapkan piawaian kerja berikut:

a. Pencemaran kriteria (5 markah)

b. Kebolehpercayaan (5 markah)

SOALAN 3

a. Terdapat beberapa kaedah dalam melaksanakan proses penilaian prestasi. Senaraikan **empat (4)** keburukan Pengurusan Melalui Objektif (MBO)?

(4 markah)

b. Majikan biasanya ingin mengukur tahap penonjolan sesuatu ciri-ciri tertentu oleh pekerjanya. Dalam penilaian prestasi kaedah sifat biasanya bersifat subjektif dan tidak boleh diukur dengan tepat. Sebagai penilai anda diminta menerangkan bagaimanakah kaedah esei mampu menilai prestasi pekerja dalam organisasi?

(6 markah)

SOALAN 4

Terangkan langkah-langkah untuk memperbaiki prestasi pekerja dalam organisasi.

(10 markah)

[40 MARKAH]

BAHAGIAN C

Bahagian ini mengandungi **TIGA (3)** soalan. Jawab **DUA (2)** soalan sahaja.

Jawab di dalam Buku Jawapan.

SOALAN 1

a. Terangkan rasional organisasi dalam memilih sumber rakan sebaya sebagai penilai prestasi pekerja.

(10 markah)

b. Tuliskan perbezaan antara kaedah gelagat dan kaedah sifat.

(10 markah)

SOALAN 2

a. Jelaskan bagaimanakah sikap pemurah atau tegas boleh menyebabkan objektif penilaian prestasi gagal dicapai?

(10 markah)

b. Bincangkan **lima (5)** keadaan yang membolehkan seseorang pengurus itu dianggap berjaya melaksanakan penilaian prestasi.

(10 markah)

SOALAN 3

Secara keseluruhannya penilaian prestasi merupakan mekanisma yang menyediakan ruang untuk organisasi menilai keberkesanan setiap pekerjaanya dari masa ke semasa. Penilaian prestasi juga digunakan bagi menentukan produktiviti dan sumbangan pekerja terhadap organisasi serta membolehkan mereka mengetahui tahap pencapaian yang telah dicapai.

- a. Jelaskan bagaimanakah penilai memberi penekanan kepada matlamat hasil pencapaian dan usaha-usaha pengembangan pekerja?

(10 markah)

- b. Terangkan kenapa penilai perlu menyediakan peneguhan yang positif kepada pekerja?

(10 markah)

[40 MARKAH]

KERTAS SOALAN TAMAT

