



---

**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR  
PEPERIKSAAN AKHIR**

---

**NAMA KURSUS : PERANCANGAN SUMBER MANUSIA**  
**KOD KURSUS : DSM 2093**  
**PEPERIKSAAN : APRIL 2019**  
**MASA : 3 JAM**

---

**ARAHAN KEPADA CALON**

1. Kertas soalan ini mengandungi **TIGA (3)** bahagian: BAHAGIAN A (20 Markah)  
BAHAGIAN B (50 Markah)  
BAHAGIAN C (30 Markah)
2. Bahagian A mengandungi **DUA PULUH (20)** soalan. Bahagian B mengandungi **LIMA (5)** soalan dan Bahagian C mengandungi **TIGA (3)** soalan. Calon dikehendaki untuk menjawab **SEMUA** soalan.
3. Calon tidak dibenarkan membawa masuk sebarang peralatan ke dalam bilik peperiksaan kecuali dengan kebenaran pengawas peperiksaan.
4. 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 12 HALAMAN BERCETAK TERMASUK MUKA HADAPAN*

---

○

○

**BAHAGIAN A**

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

Jawab **SEMUA** dalam Kertas Jawapan Objektif.

1. Menurut Bohlander, Snell dan Sherman, perancangan sumber manusia merupakan proses membekalkan suatu keperluan akan datang untuk pergerakan sumber manusia ke dalam, antara organisasi dan ke \_\_\_\_\_ organisasi.
  - A luar
  - B atas
  - C dalam
  - D hadapan
  
2. Antara yang berikut, yang manakah **bukan** kepentingan perancangan sumber manusia kepada organisasi?
  - A Merancang program latihan pekerja.
  - B Merancang pemberhentian pekerja.
  - C Meramalkan lebihan dan kekurangan pekerja.
  - D Menggunakan sumber manusia dengan lebih berkesan.
  
3. Mengapakah perancangan sumber manusia yang berkesan dapat memberikan peluang pembangunan pekerja yang lebih baik?
  - A Program latihan yang mencukupi.
  - B Perhubungan strategik yang kurang jelas.
  - C Program pembangunan yang tidak sepadan.
  - D Maklumat berkaitan dengan pembangunan terhad.

4. Apakah dua jenis perancangan sumber manusia?
- A Perancangan Agregat dan Perancangan Penggantian.
  - B Perancangan Agregat dan Perancangan Perkhidmatan.
  - C Perancangan Penggantian dan Perancangan Perwakilan.
  - D Perancangan Perkhidmatan dan Perancangan Perwakilan.

"Dalam penggunaan perancangan ini, setiap jabatan/unit/cawangan akan menganggarkan keperluan pekerja pada masa akan datang"

Pernyataan 1

5. Yang manakah antara berikut mewakili pernyataan 1 di atas?
- A Perancangan dari atas ke atas.
  - B Perancangan dari atas ke bawah.
  - C Perancangan dari bawah ke atas.
  - D Perancangan dari bawah ke bawah.
6. Perancangan sumber manusia mestilah \_\_\_\_\_ dengan objektif organisasi.
- A sejajar
  - B tidak jelas
  - C tidak sama
  - D bertentangan

7. Siapakah yang bertanggungjawab untuk melaksanakan analisis kerja dalam organisasi?
- A Ketua Eksekutif.
  - B Ketua Jabatan.
  - C Pegawai Sumber Manusia.
  - D Pegawai Khidmat Pelanggan.
8. Apakah proses yang perlu dilakukan untuk mendapatkan maklumat berkaitan kerja dengan menentukan tanggungjawab, tugas, kemahiran dan pengalaman bakal pekerja?
- A Analisis kerja.
  - B Analisis pekerja.
  - C Analisis perseorangan.
  - D Analisis perkhidmatan.

"Tugas dan tanggungjawab yang berbeza yang perlu dilaksanakan oleh pekerja"

Pernyataan 2

9. Apakah istilah yang sesuai untuk mewakili pernyataan 2 di atas?
- A Tugas.
  - B Elemen.
  - C Jawatan.
  - D Pekerjaan.

10. Apakah kegunaan maklumat yang berkaitan dengan sesuatu pekerjaan yang wujud daripada analisis kerja?
- A Keperincian Kerja dan Spesifikasi Kerja.
  - B Keperincian Bertulis dan Spesifikasi Bertulis.
  - C Keperincian Kedudukan dan Spesifikasi Kedudukan.
  - D Keperincian Pengetahuan dan Spesifikasi Pengetahuan.
11. Antara yang berikut, yang manakah **bukan** maklumat yang biasanya terdapat dalam inventori kemahiran?
- A Pengalaman kerja.
  - B Perkembangan kerjaya.
  - C Latar belakang pendidikan.
  - D Perkembangan pendidikan.
12. Apakah yang perlu dilakukan oleh pihak pengurusan jika pekerja yang sedia ada kurang sesuai atau tidak berkecukupan untuk mengisi kekosongan jawatan yang wujud dalam organisasi tersebut?
- A Penawaran luaran.
  - B Penawaran dalaman.
  - C Perluaskan pekerjaan.
  - D Perluaskan perniagaan.

"Proses ini merupakan satu proses penyusunan kerja untuk mengurangkan atau mengatasi ketidakpuasan kerja dan pengasingan kerja"

Pernyataan 3

13. Yang manakah antara berikut mewakili proses di atas?
- A Reka bentuk kerja.
  - B Reka bentuk sistem.
  - C Pengambilan pekerja.
  - D Perkembangan kerjaya.
14. Apakah kaedah untuk mereka bentuk kerja bagi memastikan pekerja mempunyai kemahiran yang luas dan pengalaman kerja yang berbeza?
- A Pusingan kerja.
  - B Perluaskan kerja.
  - C Pengkayaan kerja.
  - D Pembesaran kerja.
15. Apakah kebaikan kaedah *offshoring*?
- A Pembesaran kerja akan berlaku.
  - B Peluang pekerjaan akan terhad.
  - C Menjimatkan kos tenaga buruh.
  - D Pengetahuan pekerja tidak berkembang.

16. Apakah perisian yang digunakan untuk menyimpan data lengkap berkaitan sumber manusia seperti latihan, pampasan dan pendidikan dalam sesebuah organisasi?
- A Web 2.0.
  - B Adobe Reader.
  - C Microsoft Word.
  - D Human Resource Information System (HRIS).
17. Antara berikut, manakah maklumat yang biasanya terkandung dalam borang permohonan?
- A Nama.
  - B Jawatan.
  - C Penilaian.
  - D Persatuan.
18. Calon-calon yang melepasi temuduga akan melalui satu lagi proses pemilihan sebelum membuat keputusan akhir. Apakah proses tersebut?
- A Temuduga.
  - B Ujian pemilihan.
  - C Pemeriksaan fizikal.
  - D Semakan latar belakang dan rujukan.
19. Apakah yang akan berlaku sekiranya ramalan permintaan lebih kecil berbanding penawaran sumber manusia?
- A Rujukan sumber manusia.
  - B Lebihan sumber manusia.
  - C Pemilihan sumber manusia.
  - D Kekurangan sumber manusia.



"Proses X ialah proses mengurangkan bilangan permohonan sesuatu jawatan dan memilih mereka yang paling berkeelayakan dalam kalangan pemohon"

## Pernyataan 4

20. Antara berikut, manakah jawapan yang paling sesuai untuk mewakili Proses X?

- A Pemilihan pekerja.
- B Penyertaan pekerja.
- C Permohonan pekerja.
- D Pengurangan pekerja.

[20 MARKAH]

**BAHAGIAN B**

Bahagian ini mengandungi **LIMA (5)** soalan.

Jawab **SEMUA** soalan. Jawab dalam Buku Jawapan.

**SOALAN 1**

- a. Nyatakan **empat (4)** langkah untuk melaksanakan kaedah Delphi bagi meramal keperluan sumber manusia dalam organisasi.

(4 markah)

- b. Terangkan **tiga (3)** aspek penting dalam keperincian kerja.

(6 markah)

**SOALAN 2**

- a. Jelaskan **dua (2)** teknik kuantitatif yang boleh digunakan untuk peramalan sumber manusia.

(4markah)

- b. Berikan **tiga (3)** masalah yang dihadapi akibat daripada pengecilan organisasi dan **tiga (3)** cara untuk mengatasinya.

(6 markah)

**SOALAN 3**

a. Berikan **empat (4)** ciri yang perlu ada dalam spesifikasi kerja.

(4 markah)

b. Jelaskan **tiga (3)** kaedah temuduga yang biasa digunakan semasa sesi pemilihan pekerja.

(6 markah)

**SOALAN 4**

a. Kenalpasti **dua (2)** kebaikan dan **dua (2)** kelemahan pengkayaan kerja.

(4 markah)

b. Jelaskan **tiga (3)** kelebihan penggabungan dan pengambilalihan dalam mereka bentuk semula sistem kerja.

(6 markah)

**SOALAN 5**

a. Terangkan secara ringkas, **dua (2)** kegunaan analisis kerja.

(4 markah)

b. Jelaskan **tiga (3)** teknik kuanlitatif yang boleh digunakan untuk melaksanakan analisis kerja.

(6 markah)

**[50 MARKAH]**

**BAHAGIAN C**

Bahagian ini mengandungi **TIGA (3)** soalan.

Jawab **SEMUA** soalan. Jawab dalam Buku Jawapan.

**SOALAN 1**

Syarikat FOS ialah sebuah syarikat yang menjalankan aktiviti kejureteeraan dan telah beroperasi selama 10 tahun. Encik Ubaid ialah seorang Penolong Pegawai Sumber Manusia di syarikat tersebut dan beliau tidak mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang sumber manusia. Beliau telah diamanahkan untuk melaksanakan Kaedah Soal Selidik Analisis Jawatan di Syarikat FOS. Bagaimanakah anda boleh membantu Encik Ubaid untuk menggunakan Kaedah Soal Selidik Analisis Jawatan di Syarikat FOS?

(10 markah)

**SOALAN 2**

Jika ramalan permintaan lebih sedikit berbanding penawaran, maka akan berlakulah lebihan sumber manusia dalam sesebuah organisasi. Apakah yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk menyeimbangkan keadaan tersebut? Jelaskan dengan memberikan lima (5) jawapan sahaja.

(10 markah)

**SOALAN 3**

Puan Sakinah merupakan seorang ahli perniagaan produk kosmetik dan memiliki premis perniagaan di Kuala Lumpur. Permintaan pelanggan terhadap produk kosmetik milik Puan Sakinah semakin bertambah dari hari ke hari. Oleh sebab itu, Puan Sakinah merancang untuk mengambil lebih ramai pekerja bagi menambahkan lagi jumlah produktiviti. Sebagai Pegawai Sumber Manusia, bagaimanakah anda membantu Puan Salmah memahami tentang persekitaran dalam pengambilan pekerja?

(10 markah)

**[30 MARKAH]****KERTAS SOALAN TAMAT**

