



**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR
PEPERIKSAAN AKHIR**

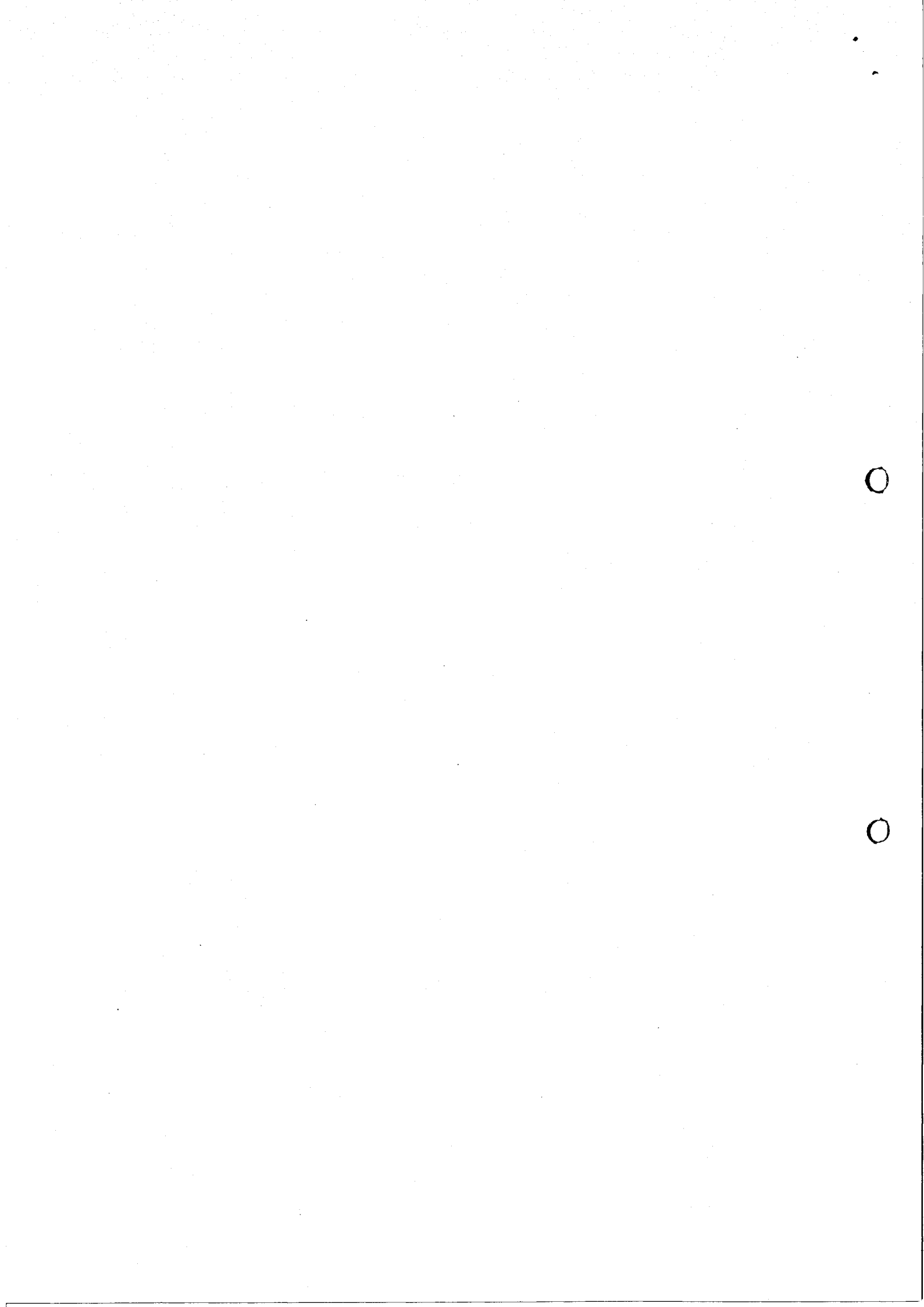
NAMA KURSUS : PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI
KOD KURSUS : DSM2173
PEPERIKSAAN : JANUARI 2024
MASA : 3 JAM

ARAHAN KEPADA CALON

1. Kertas soalan ini mengandungi **DUA (2)** bahagian: BAHAGIAN A (40 Markah)
BAHAGIAN B (60 Markah)
2. Calon tidak dibenarkan 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 **18** HALAMAN BERCETAK TERMASUK MUKA HADAPAN



BAHAGIAN A

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

Jawab **semua** soalan pada Kertas Jawapan Objektif.

1. Mengapakah proses penilaian prestasi perlu dijalankan tepat pada masa yang dirancang?

- A Supaya tidak berlakunya pembaziran masa.
- B Supaya pekerja dapat menguruskan masa dengan baik.
- C Supaya pekerja lebih bermotivasi dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.
- D Supaya pekerja lebih bersedia untuk dinilai tanpa menghadapi situasi yang memberikan tekanan.

2. Encik Nazri telah mengarahkan Bahagian Sumber Manusia untuk menjalankan penilaian prestasi pada bulan Disember 2023. Oleh yang demikian, Encik Nazri telah menawarkan pakej pampasan yang menarik untuk diberikan kepada pekerja yang mempunyai markah prestasi yang tinggi. Apakah objektif yang hendak diukur daripada penilaian prestasi berkenaan?

- i. Merancang pembangunan kerjaya untuk pekerja.
- ii. Merancang kenaikan pangkat dan gaji pekerja untuk tahun 2024.
- iii. Memastikan semua pekerja yang telah dinilai akan menerima latihan yang bersesuaian.
- iv. Membantu Unit Sumber Manusia untuk menilai prestasi pekerja sama ada cemerlang atau tidak.

- A i dan ii
- B iii dan iv
- C i, iii dan iv
- D semua di atas

3. _____ merupakan salah satu bentuk penilaian prestasi yang memberikan peluang kepada pelbagai pihak untuk memberikan komen dan penilaian terhadap prestasi kerja seseorang individu.

- A Pelanggan
- B Rakan sekerja
- C Maklum balas 360 darjah
- D Pekerja bawahan atau subordinat

4. Manakah antara berikut merupakan pasangan yang betul tentang kaedah penilaian prestasi?

	KAEDAH	MAKSUD KAEDAH
A	Kaedah sifat	Kaedah yang kurang popular digunakan dan sukar untuk diuruskan.
B	Kaedah pilihan terpaksa	Penilai harus membuat penilaian terhadap pekerja secara jujur berdasarkan pemerhatian dari semasa ke semasa.
C	Kaedah esei	Setiap prestasi pekerja bawahan akan dinilai oleh penilai dengan menulis jawapan soalan terbuka.
D	Kaedah perbandingan	Sukar ditadbir dan tidak berkait rapat dengan pemberian ganjaran.

5. Keputusan penilaian prestasi bagi Pensyarah Teknologi Maklumat untuk tahun 2023 menunjukkan keadaan berikut:
- 80% daripada bilangan pensyarah telah memberikan kelas tambahan kepada pelajar.
 - 20% daripada bilangan pensyarah mempunyai sikap pilih kasih dalam pemberian markah kepada pelajar.

Pernyataan 1

Berdasarkan pernyataan 1, apakah kaedah yang sesuai dengan tingkah laku yang ditunjukkan oleh pensyarah berkenaan?

- A Kaedah esei.
 - B Kaedah sifat.
 - C Kaedah perbandingan.
 - D Kaedah peristiwa genting.
6. Sebagai Pegawai Penilai, mengapakah kaedah perbandingan boleh dianggap sebagai gambaran menyeluruh prestasi pekerja?
- A Mudah ditadbir dan diuruskan oleh penilai.
 - B Pekerja akan menerima ganjaran yang sama rata dengan pekerja yang lain.
 - C Penilai akan membandingkan orang bawahannya dengan melakukan pembahagian ganjaran dan faedah.
 - D Pekerja yang dinilai akan disenaraikan mengikut urutan daripada pekerja yang cemerlang sehingga pekerja yang lemah.

7. Gambar di bawah merupakan borang penilaian prestasi pekerja dengan menggunakan kaedah skala pemeringkatan grafik.

**BORANG PENILAIAN PRESTASI
PEKERJA TAHUN 2023**

Nama Pekerja: _____ Jabatan: _____
ID Pekerja: _____ Tempoh Bekerja: _____

ARAHAN: Sila tandakan setiap kenyataan dengan aras yang bersesuaian
merujuk kepada prestasi pekerja yang dinilai.

	Melebihi Standard	Mencapai Standard	Dibawah Standard
Kemahiran berfikir.			
Kualiti pekerjaan.			
Produktiviti.			
Kehadiran.			
Hubungan dengan pekerja lain.			
Utasan:			
Nama Penilai:	Tanda		
Tarikh:	Tangan:		

Borang 1

Berdasarkan borang 1, apakah kelebihan kepada organisasi jika organisasi menggunakan kaedah berkenaan dalam penilaian prestasi pekerja?

- A Tidak memerlukan kos yang tinggi dalam proses penyediaan borang.
- B Sesuai digunakan oleh organisasi yang mempunyai bilangan pekerja yang ramai.
- C Penilai akan menggunakan kaedah ini sebagai jalan singkat untuk menilai pekerja.
- D Pekerja terdorong untuk bekerja dengan lebih baik apabila memperoleh nilai yang cemerlang.

8. Antara yang berikut, manakah situasi yang menunjukkan berlakunya ralat perbandingan ketika penilaian prestasi dilakukan?
- A Encik Rahman kerap melakukan penilaian prestasi pekerjaanya berdasarkan kepada prestasi terkini berbanding prestasi pada awal tahun.
 - B Haris merupakan pekerja yang sering datang lewat ke tempat kerja, namun dia telah diberikan markah yang tinggi untuk penilaian prestasinya.
 - C Puan Abadi menilai pekerjaanya, Kirana, melalui perbandingan prestasi dengan pekerja lain dan bukan berdasarkan piawaian yang telah ditetapkan.
 - D Natasha mempunyai minat yang sama dengan majikannya dalam melakukan aktiviti sukan. Oleh sebab itu Natasha telah menerima penilaian prestasi yang cemerlang daripada majikannya.

9.

SITUASI 1

Azim ialah pekerja yang mempunyai perwatakan yang menarik dan sentiasa berpakaian kemas. Namun, Azim mempunyai masalah kehadiran dan sering lewat menghantar tugasannya. Walau bagaimanapun, penilai telah memberikan markah prestasi yang tinggi kepada Azim.

SITUASI 2

Karim adalah pekerja yang mempunyai perwatakan yang kurang menarik dan sering berpakaian selekeh. Namun, Karim tiada masalah tentang kehadiran dan setiap tugasannya diselesaikan pada waktu yang ditetapkan. Walau bagaimanapun, Karim diberikan markah yang rendah untuk penilaian prestasinya oleh penilai.

Pernyataan 2

Berdasarkan pernyataan 2, apakah ralat penilaian prestasi yang berlaku dalam situasi berkenaan?

- A Kesan halo.
- B Perbandingan.
- C Berdasarkan gelagat.
- D Sikap pemurah atau tegas.

10.

Encik Zafrul
(Pengurus Sumber Manusia) : Cik Aty, jangan lupa ya gunakan kaedah yang sesuai untuk menilai prestasi pekerja-pekerja kita untuk tahun 2023.

Cik Aty : Boleh Encik Zafrul berikan kriteria yang diperlukan untuk saya pastikan kaedah yang sesuai digunakan untuk menilai prestasi pekerja?

Encik Zafrul
(Pengurus Sumber Manusia) : Kriteria yang diperlukan adalah:

- Tidak melibatkan kos yang tinggi.
- Sesuai untuk pekerja yang tidak ramai.
- Menggunakan kaedah yang mudah dan menyenangkan penilai.

Dialog 1

Berdasarkan dialog 1, kenal pasti kaedah yang mungkin digunakan oleh Cik Aty untuk melaksanakan penilaian prestasi berkenaan.

- A Kaedah esei.
- B Kaedah pilihan terpaksa.
- C Kaedah peristiwa genting.
- D Kaedah perbandingan berpasangan.

11.

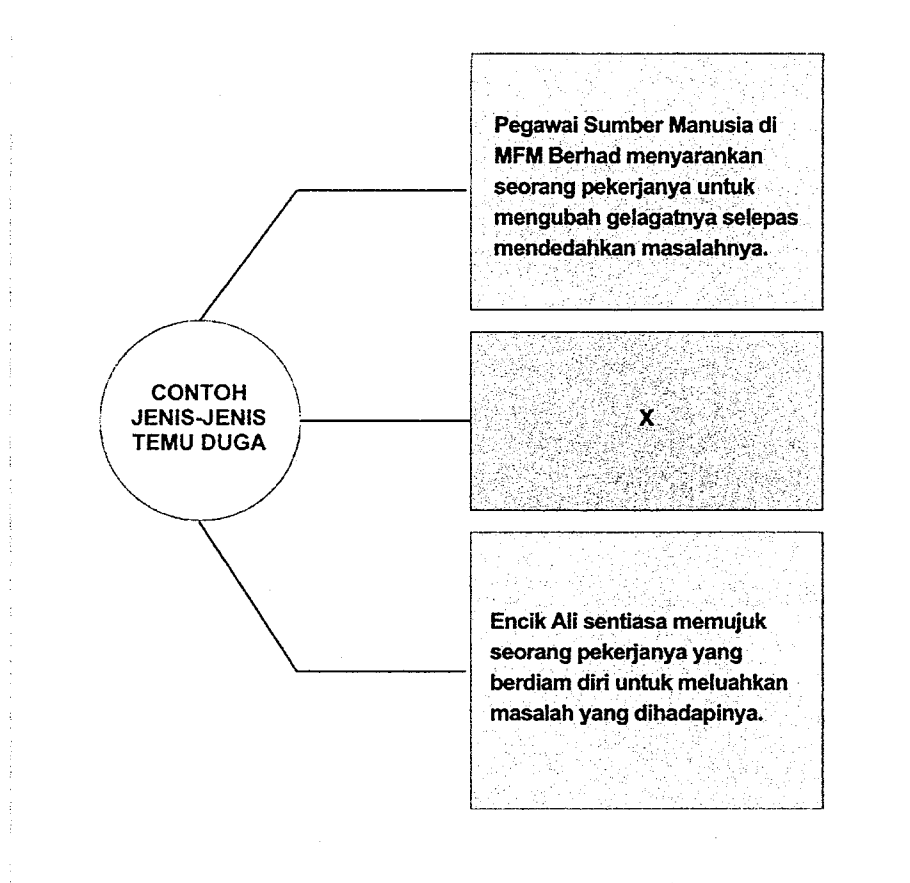
Encik Zaim telah memberikan skor penilaian yang sama kepada semua pekerjaanya, iaitu skor 5 untuk semua kriteria yang dinilainya.

Pernyataan 3

Berdasarkan pernyataan 3, apakah kesilapan yang telah dilakukan oleh Encik Zaim sewaktu melaksanakan penilaian prestasi?

- A Mendorong pekerja untuk berasa tidak puas hati.
- B Prestasi sebenar pekerja tidak dinilai dengan telus.
- C Hanya gelagat dan tindakan terkini pekerja yang akan dinilai.
- D Penilai bertindak untuk mengelak daripada berlakunya konflik.

12. Rajah di bawah menunjukkan contoh jenis-jenis temu duga.



Rajah 1

X mewakili

- A temu duga kenaikan pangkat.
- B temu duga beritahu dan pujuk.
- C temu duga beritahu dan dengar.
- D temu duga penyelesaian masalah.

13. Laporan bagi setiap penilaian prestasi pekerja yang telah lengkap perlu diserahkan kepada Pegawai Sumber Manusia. Apakah tujuan utama Pegawai Sumber Manusia memerlukan laporan penilaian prestasi tersebut?

- i. Prihatin tentang markah prestasi pekerja.
- ii. Sebagai salah satu spesifikasi bagi tujuan kenaikan pangkat.
- iii. Syarat pengesahan jawatan pekerja sama ada yang berstatus tetap atau kontrak.
- iv. Memberikan ganjaran kepada yang mempunyai penilaian prestasi yang cemerlang.

- A i dan ii
B iii dan iv
C i, ii dan iii
D ii, iii dan iv

14. Manakah antara berikut menerangkan ganjaran dan penghargaan?

Penghargaan	X
Ganjaran	Y

Jadual 1

- A** X: Pemberian dalam bentuk kewangan.
Y: Pemberian dalam bentuk penganugerahan.
- B** X: Pemberiaan faedah secara psikologi kepada pekerja.
Y: Pemberian faedah dalam bentuk kewangan dan fizikal.
- C** X: Tanda menghargai penambahbaikan prestasi pekerja.
Y: Tanda menghargai kerja keras dan kesungguhan pekerja.
- D** X: Tindakan majikan sebagai tanda hadiah dan pujian kepada pekerja.
Y: Tindakan majikan untuk mengiktiraf nilai yang wujud dalam diri pekerja.
15. Abu telah diminta untuk membuat persiapan bagi melaksanakan penilaian prestasi pekerja. Manakah antara berikut tidak termasuk dalam senarai semak persiapan berkenaan?
- A** Mendefinisikan piawai prestasi untuk diukur.
B Memerhatikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
C Membantu pekerja dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.
D Membantu pekerja dengan memberikan markah tinggi tanpa dinilai.

16.

Encik Sulaiman menerima maklum balas berkenaan seorang pekerja yang bermasalah dari segi prestasi kerja sejak bulan Januari yang lalu. Maklum balas tersebut menyatakan bahawa prestasi kerja bagi pekerja tersebut masih berstatus kurang baik.

Pernyataan 4

Berdasarkan pernyataan 4, apakah langkah-langkah seterusnya yang perlu dilakukan oleh Encik Sulaiman untuk menangani masalah pekerja berkenaan?

M – Menjatuhkan hukuman.

H – Peringatan dan amaran.

N – Penyediaan program kaunseling.

P – Peluang penambahbaikan.

A N, H, M, P

B H, N, P, M

C M, P, N, H

D P, N, H, M

17.

Suhaila menerima surat perpindahan daripada Bahagian Sumber Manusia untuk bertukar jabatan daripada Bahagian Pentadbiran ke Bahagian Kewangan.
--

Pernyataan 5

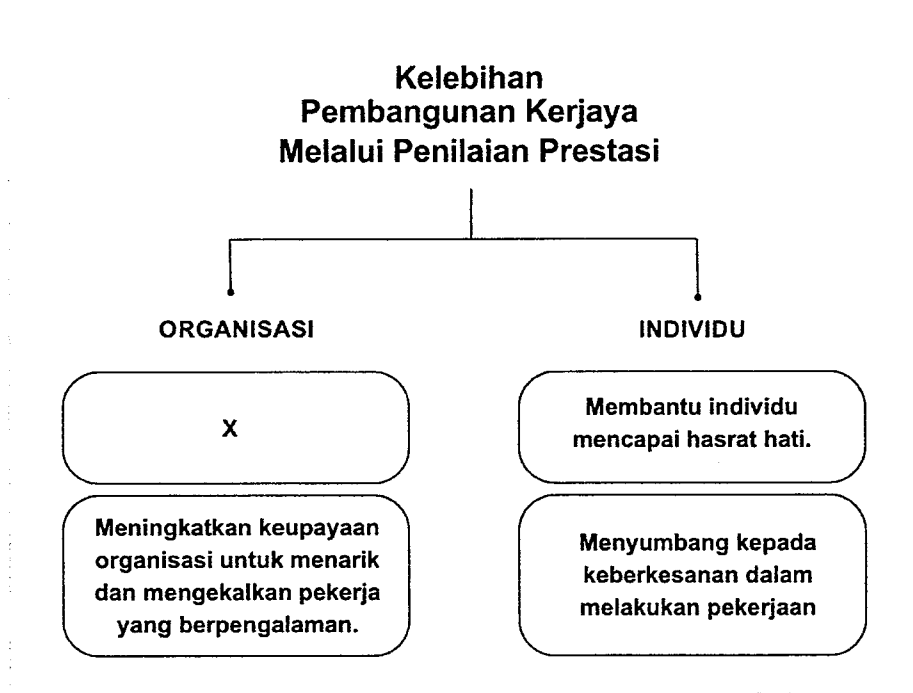
Berdasarkan pernyataan 5, apakah aktiviti pembangunan kerjaya yang dilakukan oleh majikan Suhaila?

- A Latihan kerja.
 - B Pusingan kerja.
 - C Program mentor.
 - D Tugas sementara.
18. Manakah antara berikut merupakan masalah dalam melaksanakan sistem ganjaran berasaskan prestasi?
- A Cabaran dari segi kekurangan pembiayaan.
 - B Kurang melaksanakan latihan untuk pekerja.
 - C Sukar untuk menambah baik prestasi pekerja.
 - D Persaingan secara sihat dalam kalangan rakan sekerja.

19. _____ adalah salah satu faktor terpenting yang dapat menyumbangkan kepada keberkesanan sesebuah organisasi dan dapat memberikan kesan yang positif terhadap sikap dan gelagat individu.

- A Latihan
- B Prestasi kerja
- C Sistem ganjaran
- D Pembangunan kerjaya

20.



Rajah 2

Berdasarkan rajah 2, apakah yang mewakili X?

- A Meningkatkan motivasi seseorang individu.
- B Mendorong pekerja untuk menjadi lebih produktif.
- C Sentiasa memiliki individu yang mempunyai bakat dan kemahiran yang diperlukan.
- D Memberi peluang kepada seseorang individu untuk merasai kepuasan dalam peningkatan prestasi diri.

[40 MARKAH]

BAHAGIAN B

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

Jawab **SEMUA** soalan pada Buku Jawapan.

SOALAN 1

- a. Senaraikan **lima (5)** kriteria yang diperlukan dalam melaksanakan kaedah penilaian prestasi.

(5 markah)

- b. Pada pandangan anda, mengapakah kaedah ukuran produktiviti lebih kerap digunakan oleh organisasi berbanding kaedah pengurusan melalui objektif?

(15 markah)

SOALAN 2

- a. Nyatakan **lima (5)** jenis ralat yang boleh terjadi semasa pelaksanaan penilaian prestasi pekerja.

(5 markah)

- b. Tanggungjawab sebagai seorang pengurus yang menilai prestasi pekerja perlulah dilakukan dengan adil dan mengikut piawaian yang telah ditetapkan untuk mengelakkan daripada terjadinya ralat. Jelaskan kelemahan menggunakan kaedah kecenderungan memusat dalam menilai prestasi pekerja.

(15 markah)

SOALAN 3

- a. Syarikat Best Clothes Sdn. Bhd. telah melaksanakan sistem ganjaran berdasarkan prestasi untuk para pekerjaanya. Sistem yang digunakan adalah penting untuk mengiktiraf sumbangan dan memastikan komitmen para pekerja di syarikat tersebut. Namun begitu, sejak setahun lalu, Syarikat Best Clothes Sdn. Bhd. menghadapi masalah dari segi kewangan. Bagaimanakah masalah kewangan ini memberi kesan kepada sistem ganjaran berasaskan prestasi?

(10 markah)

- b. Berdasarkan pengetahuan anda, apakah aktiviti-aktiviti pembangunan kerjaya yang boleh dilaksanakan oleh organisasi kepada pekerjaanya?

(10 markah)

[60 MARKAH]**KERTAS SOALAN TAMAT**

0

0