



UTHM

Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN MALAYSIA

PEPERIKSAAN AKHIR SEMESTER II SESI 2022/2023

NAMA KURSUS : PERANCANGAN DAN LATIHAN
TEKNIK DAN VOKASIONAL

KOD KURSUS : BBD 20802

KOD PROGRAM : BBA/BBB/BBC/BBD/BBE/BBF

TARIKH PEPERIKSAAN : JULAI / OGOS 2023

JANGKA MASA : 2 JAM

- ARAHAN
1. JAWAB SEMUA SOALAN.
 2. PEPERIKSAAN AKHIR INI DILAKSANAKAN SECARA TUTUP BUKU.
 3. PELAJAR TIDAK DIBENARKAN MERUJUK KEPADA MANA-MANA SUMBER RUJUKAN BAGI PEPERIKSAAN YANG DILAKSANAKAN SECARA TUTUP BUKU.

KERTAS SOALAN INI MENGANDUNGI LIMA (5) MUKA SURAT

TERBUKA

SULIT

BAHAGIAN A

- S1 Apakah definisi *Human Resource Development*?
- A Pembangunan berterusan yang dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi mereka yang bekerja dalam organisasi.
 - B Untuk membuat ramalan keperluan masa depan organisasi.
 - C Falsafah, dasar, prosedur dan amalan yang berkaitan dengan pengurusan orang dalam organisasi.
 - D Untuk meramalkan keperluan sumber manusia masa hadapan.
- S2 Apakah perbezaan antara HRM dan HRD?
- A HRM adalah fungsi berterusan dan HRD adalah fungsi rutin.
 - B HRM diurus untuk meningkatkan prestasi dan HRD diurus untuk menambah baik pekerja.
 - C HRM meningkatkan prestasi pekerja dan HRD meningkatkan pencapaian syarikat.
 - D HRM memberi tumpuan kepada sasaran organisasi dan HRD memberi tumpuan kepada pekerja individu.
- S3 Apakah fungsi utama HRD?
- A Perancangan kerjaya.
 - B Penempatan pekerja.
 - C Pemerksaan kerjaya.
 - D Mewujudkan motivasi.
- S4 Apakah maksud pengambilan pekerja?
- A Proses mengenal pasti kelayakan calon pekerja.
 - B Proses memadankan keperluan organisasi dengan kemahiran calon pekerja.
 - C Proses meletakkan calon pekerja yang betul pada pekerjaan yang betul.
 - D Proses mencari calon pekerja yang berpotensi.
- S5 Langkah-langkah dalam menganalisis pekerjaan ialah
- A menyusun maklumat pekerjaan, menganalisis maklumat pekerjaan, menulis huraian kerja.
 - B mengedarkan iklan jawatan, menepati maklumat pekerjaan, menulis huraian kerja.
 - C mengedarkan maklumat kerja, mengemas kini kriteria kerja, menulis huraian kerja.
 - D menyusun huraian kerja, menganalisis kriteria pekerjaan, menulis maklumat pekerjaan.
- S6 *Job Characteristic Model* (JCM) adalah model untuk mereka bentuk kerja berdasarkan kepada analisis kerja **kecuali**
- A reaksi bagaimana pekerja melaksanakan tugas mereka.
 - B rebijaksanaan membuat keputusan dan mengawal tugas yang dilakukan.
 - C pelbagai kemahiran yang digunakan untuk melaksanakan tugas.
 - D persepsi majikan dengan tugas yang terlampau beban.

TERBUKA

- S7 *Multiple person evaluation method* merujuk kepada
- A penilaian esei.
 - B *Management by Objective*
 - C item pilihan paksa.
 - D skala penilaian grafik.
- S8 Objektif penilaian dalam pengurusan prestasi merujuk kepada
- A perkaitan pendapat, ulasan dan penilaian pekerja.
 - B sikap dan tingkah laku yang baik yang ditunjukkan oleh pekerja.
 - C mengukur prestasi seseorang pekerja.
 - D menyimpan rekod untuk menentukan pampasan, struktur gaji, dan lain-lain
- S9 Kaedah utama dalam sistem pampasan ialah
- A pampasan langsung dan tidak langsung.
 - B gaji dan pampasan upah.
 - C pampasan pengekalan dan produktiviti.
 - D pampasan dalaman dan luaran.
- S10 Prinsip ganjaran dinyatakan seperti berikut **kecuali**
- A mengikut kehendak pekerja.
 - B selaras dengan matlamat organisasi.
 - C prestasi berasaskan sumatif dan formatif.
 - D gabungan pampasan.
- S11 Mengapakah penilaian dalam latihan itu penting?
- A Dapat meningkatkan kesahan dan rasional latihan.
 - B Dapat meningkatkan kemahiran pekerja melalui latihan.
 - C Dapat menjimatkan kos penilaian latihan.
 - D Dapat mengenal pasti perspektif baru dan berbeza mengenai latihan.
- S12 Faedah latihan dan pembangunan adalah seperti berikut **kecuali**
- A dapat digunakan sebagai orientasi pekerja baru.
 - B dapat meningkatkan prestasi.
 - C dapat meningkatkan produktiviti.
 - D dapat meningkatkan peluang pekerjaan.
- S13 Bahan-bahan yang digunakan dalam mereka bentuk latihan yang berkesan adalah seperti berikut **kecuali**
- A esei.
 - B poster.
 - C perisian komputer.
 - D infografik.
- S14 Model penilaian latihan yang mempunyai empat tahap kriteria merujuk kepada
- A model penilaian pembelajaran Anderson.
 - B model penilaian Kirkpatrick.
 - C model penilaian Brinkerhoff.
 - D model penilaian pembelajaran Kaufman.

TERBUKA

- S15 Apakah konsep *Public Private Partnership* (PPP)?
- A Perkongsian antara agensi kerajaan dan swasta.
 - B Perkongsian antara sekolah dengan ibu bapa.
 - C Perkongsian antara agensi kerajaan dengan orang ramai.
 - D Perkongsian antara agensi keselamatan dengan orang ramai
- S16 Apakah projek yang berjaya dilaksanakan melalui PPP menggunakan model *Build Operate Transfer* di Malaysia?
- A Storm Water Management and Road Tunnel (SMART).
 - B Universiti Perdana.
 - C Hospital perguruan Universiti Islam Antarabangsa Malaysia.
 - D Lebuhraya PLUS.
- S17 Objektif PPP dalam menyokong sistem pendidikan negara adalah seperti berikut **kecuali**
- A meningkatkan penyelenggaraan infrastruktur dan bangunan sekolah.
 - B meningkatkan akses kepada pendidikan berkualiti di sekolah.
 - C meningkatkan kecemerlangan sekolah dengan kerjasama pintar pihak swasta.
 - D meningkatkan bilangan sekolah kerajaan dan sekolah bantuan kerajaan.
- S18 Pembelajaran Berasaskan Kerja (PBK) adalah
- A strategi pendidikan yang memberi peluang kepada pelajar untuk mempraktikkan teori dengan pengalaman kerja sebenar.
 - B latihan di sektor awam atau swasta yang diberikan kepada pekerja bergaji semasa dia terlibat dalam kerja yang produktif.
 - C menggabungkan perantisan di syarikat dan pendidikan vokasional di sekolah vokasional dalam satu kursus.
 - D program yang menawarkan latihan praktikal yang baik dalam jangka masa yang ditetapkan.
- S19 Apakah tujuan latihan industri dalam program TVET?
- A Mendedahkan kepada pengalaman kerja sebenar.
 - B Meningkatkan kerjaya.
 - C Menyediakan perjawatan.
 - D Membangunkan kerjaya.
- S20 Apakah kelemahan *On Job Training*?
- A Latihan dengan pengalaman yang sebenar.
 - B Sebilangan besar pelatih boleh dilatih sekaligus.
 - C Kualiti bergantung kepada keupayaan jurulatih dan masa yang ada.
 - D Peluang kepada pelajar untuk mendapatkan pekerjaan.

TERBUKA

BAHAGIAN B

- S21** Proses pengambilan pekerja merupakan satu proses mencari dan mengambil calon yang terbaik untuk berkerja dalam sesebuah organisasi. Terangkan sepuluh (10) langkah telah digunakan dalam mendapatkan sumber tenaga yang berkualiti.
(20 markah)
- S2** (a) Nyatakan empat (4) tujuan penilaian prestasi.
(8 markah)
- (b) Nyatakan enam (6) perbezaan antara pengurusan prestasi dengan penilaian prestasi.
(12 markah)
- S3** *Public Private Partnership* (PPP) merupakan satu bentuk kerjasama antara sektor awam dengan sektor swasta.
- (a) Nyatakan empat (4) kelebihan dan kekurangan dalam PPP.
(8 markah)
- (b) Nyatakan enam (6) cabaran dalam kerjasama melalui kaedah PPP.
(12 markah)
- S4** Terdapat empat jenis latihan dalam TVET iaitu Pembelajaran Berasaskan Kerja (PBK), *On Job Training*, *internship* dan *apprenticeship*. Nyatakan lima (5) perbezaan diantara jenis latihan tersebut.
(20 markah)

SOALAN TAMAT -**TERBUKA**