



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**PERSEPSI MAJIKAN TERHADAP PEKERJA LULUSAN POLITEKNIK  
DALAM PENYEDIAAN TENAGA KERJA MAHIR**

**KHOR CHOO KWANG**

**FPP 1997 10**

**PERSEPSI MAJIKAN TERHADAP PEKERJA LULUSAN POLITEKNIK  
DALAM PENYEDIAAN TENAGA KERJA MAHIR**

**Oleh**

**KHOR CHOO KWANG**

**Kertas projek ini dikemukakan untuk memenuhi syarat keperluan Ijazah  
Sarjana di Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia**

**September 1997**



## PENGHARGAAN

Bersyukur penyelidik kepada Tuhan kerana dengan kurnia dan keiznannya maka penyelidik dapat menyiapkan kertas projek ini. Dengan berkat tekun dan sabar, penyelidik dapat mengharungi segala cabaran dari awal hingga akhir.

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga khusus kepada Penyelia Projek, Dr. Ramlah Hamzah dari Jabatan Pendidikan, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia di atas bimbingan dan nasihat yang beliau curahkan sepanjang penyelidik menjalani projek ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada :

1. Dr. Abdul Patah Abdul Malek, pensyarah dari Jabatan Pendidikan, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia
2. Unit Latihan, Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah, Jitra, Kedah
3. Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, Kementerian Pendidikan Malaysia
4. Para responden yang sudi memberi kerjasama dalam menjawab soal selidik yang diberikan, dan mereka yang telah banyak membantu secara langsung atau tidak langsung selama penyelidik menjalankan projek ini.

Akhir sekali, sekalung ucapan terima kasih yang tidak terhingga untuk ayah, ibu, abang, adik-adik dan Siew Siew yang sentiasa memberi dorongan dan doa restu sepanjang penyelidik meneruskan pengajian di kampus hijau ini.

SEKIAN.

**KANDUNGAN**

	<u>Halaman</u>
PENGHARGAAN	iii
KANDUNGAN	iv
SENARAI JADUAL	vii
SENARAI RAJAH	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB	
1    PENDAHULUAN	1
Pengenalan	1
Penyataan Masalah	4
Objektif Kajian	6
Persoalan Kajian	6
Kepentingan Kajian	7
Limitasi Kajian	7
Definisi Istilah	8

	<u>Halaman</u>	
2	SOROTAN KAJIAN LEPAS	11
	Persepsi Majikan Terhadap Kebolehan Pekerja Lulusan Politeknik	11
	Persepsi Majikan Terhadap Ciri-ciri Pekerja Lulusan Politeknik	15
	Persepsi Majikan Terhadap Kurikulum Di Politeknik	20
3	METHODOLOGI	31
	Rekabentuk Kajian	31
	Persampelan	31
	Instrumentasi	32
	Keesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	33
	Prosedur Pengumpulan Data	34
	Penganalisaan Data	35
4	DAPATAN KAJIAN	36
	Latar belakang Responden	36
	Persepsi Majikan Terhadap Kebolehan Lulusan Politeknik	48
	Persepsi Majikan Terhadap Kepentingan Ciri-Ciri Lulusan Politeknik	50
	Persepsi Majikan Terhadap Ciri-ciri Yang Dimiliki Oleh Lulusan Politeknik	53
	Persepsi Majikan Terhadap Kurikulum Politeknik	58

	<u>Halaman</u>
5 RUMUSAN, PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	61
Rumusan	61
Rumusan Dapatan	62
Persepsi Majikan Terhadap Kebolehan Pekerja Lulusan Politeknik	62
Persepsi Majikan Terhadap Kepentingan Ciri-ciri Lulusan Politeknik	63
Persepsi Majikan Terhadap Ciri-ciri Yang Dimiliki Oleh Lulusan Politeknik	63
Persepsi Majikan Terhadap Kurikulum Politeknik	64
Perbincangan	64
Kesimpulan	70
Implikasi Kajian	72
Cadangan	74

## BIBLIOGRAFI

- LAMPIRAN 1 : Borang Soal Selidik
- LAMPIRAN 2 : Surat Kepada Majikan Dihantar Dengan Tangan
- LAMPIRAN 3 : Surat Kepada Majikan Dihantar Dengan Pos
- LAMPIRAN 4 : Surat Peringatan

## SENARAI JADUAL

<u>Jadual</u>	<u>Halaman</u>	
1	Taburan Bilangan Majikan Mengikut Jantina	36
2	Taburan Bilangan Majikan Mengikut Umur	37
3	Taburan Bilangan Majikan Mengikut Bangsa	38
4	Taburan Bilangan Majikan Mengikut Tahap Pendidikan	38
5	Taburan Bilangan Majikan Mengikut Jenis Firma	39
6	Taburan Bilangan Majikan Mengikut Jenis Perniagaan Dalam Firma	40
7	Taburan Bilangan Tahun Perniagaan Majikan	41
8	Taburan Bilangan Majikan Yang Pernah Mengikuti Kursus Dalam Perkhidmatan	41
9	Taburan Bilangan Firma Yang Mempunyai Ikatan Latihan Industri Dengan Politeknik	42
10	Taburan Bilangan Tahun Firma Yang Mempunyai Ikatan Latihan Industri Dengan Politeknik	43
11	Taburan Jumlah Pekerja Lulusan Politeknik Yang Sedang Bekerja Di Dalam Firma	44
12	Taburan Anggaran Gaji Permulaan Pekerja Lulusan Politeknik Yang Pernah Bekerja Di Dalam Firma Yang Dikaji	45
13	Taburan Bilangan Majikan Yang Bercadang Mengambil Lulusan Politeknik Dalam Masa Lima Tahun Akan Datang	46
14	Taburan Bilangan Majikan Yang Bercadang Mengambil Lulusan Politeknik Dalam Masa Lima Tahun Akan Datang Mengikut Jurusan	47
15	Taburan Permintaan Lulusan Politeknik Dalam Firma Yang Dikaji Mengikut Jurusan Bagi Tahun-tahun Berikut	47

		<u>Halaman</u>
16	Min dan Sisihan Piawai Persepsi Majikan Terhadap Kebolehan Lulusan Politeknik	49
17	Perbezaan Persepsi Majikan Terhadap Kebolehan Pekerja Lulusan Politeknik Mengikut Jantina	49
18	Hubungan Kolerasi Antara Kebolehan Lulusan Politeknik dengan Jantina Majikan	50
19	Min dan Sisihan Piawai Persepsi Majikan Terhadap Kepentingan Ciri-ciri Lulusan Politeknik	51
20	Perbezaan Persepsi Majikan Terhadap Kepentingan Ciri-ciri Lulusan Politeknik Mengikut Tahap Pendidikan Majikan	51
21	Perbezaan Persepsi Majikan Dengan Jenis Perniagaan Dalam Firma	52
22	Hubungan Kolerasi Antara Kepentingan Ciri-ciri Lulusan Politeknik dengan Jantina Majikan	53
23	Hubungan Kolerasi Antara Kepentingan Ciri-ciri Lulusan Politeknik dengan Jenis Perniagaan Yang Dijalankan Oleh Majikan	53
24	Min dan Sisihan Piawai Persepsi Majikan Terhadap Ciri-ciri Yang Dimiliki Oleh Lulusan Politeknik	54
25	Hubungan Kolerasi Antara Kebolehan Lulusan Politeknik dengan Ciri-ciri Yang Dimiliki Oleh Lulusan Politeknik	55
26	Perbezaan Persepsi Majikan Terhadap Ciri-ciri Yang Dimiliki Oleh Lulusan Politeknik Mengikut Pengambilan Lulusan Politeknik	56
27	Perbezaan Persepsi Majikan Terhadap Ciri-ciri Yang Dimiliki Oleh Pekerja Lulusan Politeknik Mengikut Jenis Perniagaan	56
28	Perbezaan Persepsi Majikan Mengikut Tahap Pendidikan Majikan	57
29	Hubungan Kolerasi Antara Ciri-ciri Yang Dimiliki Oleh Lulusan Politeknik dengan Tahap Pendidikan Majikan	57



30	Min dan Sisihan Piawai Persepsi Majikan Terhadap Kurikulum Politeknik	59
31	Perbezaan Persepsi Majikan Terhadap Kurikulum Politeknik Mengikut Jantina	60

**SENARAI RAJAH**

<u>Rajah</u>		<u>Halaman</u>
1	Model Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sikap Majikan Terhadap Pendidikan Vokasional	26

## ABSTRAK

Penglibatan majikan dalam pendidikan vokasional sangat penting dalam mengenal pasti keberkesanan latihan yang diberikan kepada pelajar. Objektif kajian ini ialah untuk mengenal pasti persepsi majikan terhadap pekerja lulusan politeknik dalam penyediaan tenaga kerja mahir. Pembolehubah-pembolehubah yang dikaji ialah kebolehan lulusan politeknik, kepentingan ciri-ciri lulusan politeknik, ciri-ciri yang dimiliki oleh lulusan politeknik dan kurikulum politeknik. Kajian ini bersifat deskriptif. Populasi kajian terdiri daripada semua firma yang terlibat dalam program latihan industri dengan Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah di negeri Perlis dan utara negeri Kedah. Seramai 58 majikan telah dipilih sebagai sampel kajian. Soal selidik telah digunakan untuk memungut data. Dapatan kajian menunjukkan sebanyak 66% firma mempunyai ikatan latihan industri dengan politeknik. Purata gaji permulaan yang diperolehi oleh lulusan politeknik ialah RM665.34. Hasil kajian menunjukkan majikan bersetuju bahawa lulusan politeknik dapat melaksanakan tugas mengikut arahan. Majikan juga bersetuju dengan kepentingan kualiti kerja lulusan politeknik. Hasil kajian juga menunjukkan lulusan politeknik boleh bekerjasama dalam kumpulan. Kurikulum politeknik perlu dinilai dari semasa ke semasa untuk menguji keberkesanannya. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara persepsi majikan lelaki dan majikan perempuan terhadap kebolehan pekerja lulusan politeknik. Terdapat juga perbezaan yang signifikan antara persepsi majikan yang mempunyai tahap pendidikan yang berbeza terhadap kepentingan ciri-ciri lulusan politeknik. Cadangan kajian ialah latihan industri perlu menjadi sebahagian daripada kurikulum. Pihak industri perlu melibatkan diri dalam perkembangan kurikulum politeknik bagi memenuhi keperluan tenaga kerja dalam negara.

## ABSTRACT

Employers involvement in vocational education is very important to ensure the effectiveness of the training. The purpose of this study was to identify employers' perception towards polytechnic graduates in preparing for skilled workers. The variables studied were the ability of polytechnic graduates, characteristics of polytechnic graduates, characteristics possessed by polytechnic graduates and the polytechnic curriculum. Descriptive research was used in this study. The population of this study were all firms involved in internship program with Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah Polytechnic in Perlis and the north of Kedah. Fifty eight employers were selected as a sample. The questionnaire was used to collect the data. The results showed that 66% of firms have industrial training contract with the polytechnic. The average starting salary for polytechnic graduates is RM665.34. The study showed that employers agreed that the polytechnic graduates have the ability to do the tasks given to them. The employers also agreed on the importance of quality of work produced by polytechnic graduates. The findings also showed that the graduates have ability to work in groups. The polytechnic curriculum should be evaluated continuously to ensure its effectiveness. There was significantly different between employer perceptions towards ability of the polytechnic graduates and sex. There was also significantly different between the employer education and the importance of graduates characteristics. This study suggests that the industrial training should be part of the curriculum. The industries should also involved in the developing of polytechnic curriculum in order to meet the country work force.

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### **Pengenalan**

Dalam wawasan 2020, Y.A.B. Perdana Menteri menggariskan bahawa pembangunan tenaga manusia menjadi salah satu faktor utama untuk mencapai matlamat menjadi negara maju menjelang tahun 2020. Dengan adanya program pembangunan tenaga mahir yang sistematik dan bersepadu masyarakat Malaysia akan lebih progresif dan saintifik, berinovasi dan berpandangan jauh. Ini tidak lagi hanya sebagai pengguna teknologi tetapi boleh menjadi penyumbang kepada tamadun sains dan teknologi. Menyedari hakikat ini di atas kerajaan memberi perhatian berat terhadap penyediaan prasaranan latihan vokasional yang mencukupi supaya mampu memenuhi keperluan industri. Perkembangan pesat dalam bidang teknologi telah mengubah bentuk dan tahap kemahiran yang diperlukan. Dengan itu, kerajaan perlu memberi tumpuan yang kuat kepada pembangunan program latihan. (Sulaiman *et al.*, 1994).

Menjelang abad ke-21, pembangunan sumber manusia akan menjadi lebih penting. Daya bersaing, daya pengeluaran, daya cipta dan keupayaan dalam pengurusan teknologi baru di Malaysia akan ditentukan oleh kualiti sumber manusianya. Masyarakat industri mestilah cekap dan profesional, berfikiran terbuka

dan meletakkan nilai ilmu sebagai yang terutama dalam hidup mereka serta mampu membuat penyesuaian dengan cepat. Dalam usaha melahirkan masyarakat industri yang beridentiti mulia, bidang pendidikan memainkan peranan utama ke arah itu. Haluan bidang pendidikan itu sendiri akan mengalami perubahan, apa yang nyata ialah sistem pendidikan formal kita akan menjadi bertambah besar yang merangkumi peringkat prasekolah hinggalah ke pengajian tinggi (Tajulddin, 1996). Di samping itu, masyarakat yang berakhlak perlu berperanan secara positif dan membina untuk mencapai kemajuan negara (Nik Mustapha, 1995).

Pendidikan vokasional merupakan satu pendidikan yang khusus. Seseorang akan mengikuti pendidikan teknik dan vokasional apabila dia tahu minatnya. Oleh itu, keberkesannya bergantung sejauh manakah mereka bekerja dalam bidang kemahiran sama ada di sektor awam maupun sektor swasta. Objektif politeknik ialah melatih para lulusan sekolah menengah atas untuk menjadi tenaga separa profesional di peringkat sijil dan diploma dalam bidang kejuruteraan, perdagangan dan lain-lain teknologi. Sehingga kini lulusan politeknik telah memberi sumbangan penting sebagai tenaga teknikal separa profesional dalam pelbagai bidang. Mereka juga mempunyai kebolehan mengendalikan mesin-mesin kilang yang canggih yang menggunakan kawalan komputer di samping memahami kefungsiian peralatan tersebut.

Malaysia kini perlu berusaha untuk memajukan ekonomi bukan sekadar untuk menyelesaikan keperluan rakyat tetapi berusaha mencapai taraf ekonomi maju (Nik Mustapha, 1995). Peranan individu dan majikan amat diharapkan untuk menjadikan Malaysia lebih berdaya saing (Zuraidah, 1996). Seperti negara lain,

Malaysia perlu menerokai teknologi baru dalam pembangunan negara kerana kekurangan teknologi yang canggih. Tanpa teknologi canggih, Malaysia tidak akan dapat menjadi negara maju dalam tahun 2020 jika terlalu bergantung kepada teknologi import semata-mata. Ini adalah mustahak agar Malaysia terus berupaya memperkembangkan teknologinya sendiri (Khor, 1995). Perubahan teknologi ini boleh mempengaruhi keperluan sumber manusia (Pratzher dan Russell, 1984).

Sementara itu, dalam satu pernyataan Sutphin (1994),

*“.....semasa saya bekerja dalam pembaikan automotif, saya belajar bersama beberapa orang pekerja yang melatih saya. Selama 37 tahun, dengan gabungan pengalaman pekerjaan dan pendidikan, saya telah mempelajari tentang erti sikap jujur dan pekerjaan saya menjadi semakin profesional. Bidang kerja saya meliputi mengepam gas, memeriksa minyak hitam, bateri, tali kipas, tekanan angin tayar, lampu serta menggelap cermin kenderaan. Di sini (Amerika Syarikat) pelajar yang memperolehi sijil ASE (Automotive Service Excellence) perlu menjalani latihan selama dua tahun dan perlu lulus sekurang-kurangnya salah satu daripada lapan ujian yang diberikan. Sijil ini tidak diiktiraf sepanjang hayat. Pelajar akan diuji semula setiap lima tahun....” (m.s. 26)*

Kepada para majikan, Holton dan Trott (1994) pula menyarankan,

*“.....sebagai seorang majikan, tanggungjawab anda ialah memilih dan mengambil pekerja yang berpotensi serta menempatkan mereka dalam pekerjaan yang berkaitan dengan latihan vokasional mereka....” (m.s. 49)*

Pemindahan teknologi sangat penting di antara negara-negara yang maju dengan negara-negara yang membangun. Pemindahan teknologi yang baik dan memuaskan memerlukan kerjasama di antara dua pihak. Maka dengan itu, pekerja-pekerja khususnya lulusan politeknik diharapkan perlu berupaya menyerapkan kemahiran-kemahiran teknologi yang baru ini. Dalam soal ini, pendidikan juga

memainkan peranan dalam melatih pekerja-pekerja. Setelah teknologi dipindahkan, maka latihan berperingkat perlu diadakan di kalangan pekerja-pekerja dalam industri. Sungguhpun pemindahan teknologi merupakan satu perkara yang amat perlu, namun para pekerja harus bekerjasama iaitu berkongsi pendapat, berupaya berfikir serta berdikari setelah teknologi tersebut dipindahkan (Marjuni, 1995). Pendidikan tinggi juga penting dalam mengubah ciri-ciri pelajar agar mereka dapat menyesuaikan diri mereka dalam situasi pekerjaan serta hubungan mereka dalam masyarakat (Levine dan Hirsch, 1991).

### **Pernyataan Masalah**

Masalah kekurangan penglibatan majikan dalam kurikulum pendidikan teknik dan vokasional adalah disebabkan kebanyakan industri mempunyai tempat latihan mereka sendiri bagi meningkatkan kemahiran pekerja-pekerja (Brill dan Larson, 1995). Kebanyakan majikan menganggap latihan kepada pekerja adalah membazirkan wang. Mereka tidak nampak hubungan antara latihan yang diberi kepada pekerja dengan prestasi pekerja yang telah dilatih (Azman, 1995). Namun begitu, bagi sektor industri kecil, majikan masih mengambil berat terhadap kurikulum pendidikan teknik dan vokasional berbanding dengan majikan di sektor perindustrian besar kerana mereka ada latihan khas kepada pekerja-pekerja mereka (Wise, 1981).

Sementara itu, Mc Cracken (1986) dalam kajiannya mendapati kekurangan kemahiran menyebabkan pekerja gagal menunjukkan prestasi yang baik dalam pekerjaan. Ini disebabkan tiada satu koordinasi di antara sektor industri dengan



institusi dalam penyediaan pekerja dalam pekerjaan. Selain itu, kurikulum pendidikan teknik dan vokasional khususnya kurikulum politeknik yang disediakan oleh pihak kementerian selalunya dikatakan mempunyai kelemahan. Sungguhpun pihak industri sentiasa dijemput menyertai mesyuarat ahli jawatankuasa kurikulum, namun respon yang diterima amat tidak menggalakkan.

Chek Mat (1996) pula dalam laporannya menyatakan masih terdapat kekurangan input atau isu kandungan kursus mengikut bidang. Kebanyakan kursus-kursus yang ditawarkan di politeknik masih kurang relevan dengan pembangunan sektor industri seperti industri peralatan, pengawalan proses dan mesin kawalan berangka komputer. Lulusan politeknik pula kekurangan kreativiti menyebabkan kerja yang dilakukan tidak efisien dan tidak kreatif.

Sulaiman *et al.* (1994) dalam kajian beliau mendapati para lulusan terlalu lemah dalam penguasaan pengiraan dan penguasaan bahasa. Kelemahan dalam menguasai bahasa khususnya Bahasa Inggeris menyebabkan mereka tidak dapat berkomunikasi dengan baik. Selain itu, para lulusan juga didapati kurang berminat dengan kerja yang ditawarkan. Keadaan ini membuat mereka kurang memberikan tumpuan sepenuhnya terhadap kerja. Kajian Sulaiman juga disokong oleh Pratzher dan Russell (1984) dan Wise (1981) yang melaporkan bahawa kebanyakan majikan menunjukkan rasa tidak puas hati terhadap lulusan dari institusi pendidikan teknik dan vokasional dari segi kemahiran membaca, menulis dan mengira sungguhpun mereka berjaya menguasai kemahiran-kemahiran lain dalam pekerjaan.

### **Objektif Kajian**

Objektif am kajian ini ialah untuk mengetahui persepsi majikan terhadap pekerja-pekerja lulusan politeknik dalam penyediaan tenaga kerja mahir dan separuh mahir.

Objektif khusus kajian ialah untuk:

1. Mengenal pasti persepsi majikan terhadap kebolehan pekerja lulusan pendidikan politeknik.
2. Mengenal pasti persepsi majikan terhadap kepentingan ciri-ciri pekerja lulusan politeknik.
3. Mengenal pasti persepsi majikan terhadap ciri-ciri yang dimiliki oleh pekerja lulusan politeknik.
4. Mengenal pasti persepsi majikan terhadap kurikulum di politeknik.

### **Persoalan Kajian:**

1. Apakah kebolehan lulusan politeknik yang sangat dititikberatkan oleh majikan?
2. Apakah ciri-ciri pekerja lulusan politeknik yang sangat dipentingkan oleh pihak majikan?
3. Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara ciri-ciri yang dimiliki oleh lulusan politeknik dengan tahap pendidikan majikan ?
4. Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara kepentingan ciri-ciri lulusan politeknik dengan jenis perniagaan yang dijalankan oleh majikan?
5. Adakah terdapat hubungan yang signifikan di antara kebolehan lulusan politeknik dengan ciri-ciri yang dimiliki oleh lulusan politeknik?

6. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan di antara kebolehan lulusan politeknik dengan jantina majikan?
7. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepentingan ciri-ciri lulusan politeknik dengan tahap pendidikan majikan?
8. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan di antara kurikulum politeknik dengan jantina majikan?

### **Kepentingan Kajian**

Latihan dan pendidikan vokasional kurang mendapat penglibatan daripada pihak majikan. Lulusan politeknik masih kekurangan kemahiran asas berbanding dengan kemahiran spesifik. Walau bagaimanapun majikan perlu menyedari bahawa pendidikan vokasional adalah sebahagian daripada pendidikan yang membuat seseorang itu berpeluang mendapat pekerjaan di masa kini.

Oleh itu persepsi majikan terhadap lulusan politeknik perlu dinilai semula untuk menyelaraskan sistem pendidikan dan latihan vokasional di politeknik dengan kehendak majikan. Persepsi yang positif akan membantu majikan mengambil lulusan politeknik sebagai tenaga mahir di perniagaannya.

### **Limitasi Kajian**

Kajian ini dihadkan kepada kawasan perindustrian di seluruh negeri Perlis dan utara negeri Kedah. Senarai nama dan alamat industri adalah berdasarkan sumber maklumat dari Unit Latihan, Politeknik Sultan Abdul Halim Mud'azam Shah, Jitra, Kedah.

## **Definisi Istilah**

### Persepsi

Merujuk kepada Kamus Dewan (1993), persepsi merujuk kepada gambaran atau bayangan dalam hati atau fikiran. Persepsi adalah penting untuk menentukan pandangan pendapat, penerimaan terhadap apa yang dilihat atau apa yang dikaji. Dalam konteks kajian ini, persepsi majikan adalah penting bagi mempengaruhi pendapat atau pandangan mereka terhadap pekerja-pekerja lulusan politeknik dan kurikulum politeknik. Persepsi diukur dengan menggunakan skala Likert.

### Majikan

Merujuk kepada Kamus Dewan (1993), majikan adalah orang atau pihak yang mengambil satu atau lebih pekerja. Hoo (1986) mendefinisikan majikan adalah orang yang terlibat dalam satu perkhidmatan yang berkontrak termasuk agen, pengarah, pengurus dan sebagainya dalam menggajikan orang lain sebagai pekerja mereka. Mengikut Lim (1994) pula, majikan boleh digolongkan kepada dua jenis iaitu:

- *“I-tell-You -do”* bermaksud pekerja menerima arahan mutlak daripada majikan untuk membuat sesuatu kerja tanpa sebarang pembicaraan. Majikan berkuasa sepenuhnya membuat keputusan dalam sesuatu kerja.
- *“I-guide-You-achieve”* bermaksud majikan hanya memberi galakan, nasihat, panduan dalam membantu pekerja untuk mendapatkan sesuatu kejayaan dalam pekerjaannya. Majikan perlu berkongsi pendapat dengan pekerja-pekerja dalam membuat keputusan terhadap sesuatu kerja.

Dalam kajian ini majikan ialah orang yang menggajikan lulusan politeknik sebagai pekerja mereka atau orang yang menyelia pekerja lulusan politeknik semasa melaksanakan tugas.

### Para lulusan

Penyelidik mendefinisikan para lulusan adalah merujuk kepada pelajar-pelajar yang telah bergraduasi dari politeknik dengan kelulusan diploma atau sijil setelah mengikuti program atau kursus pilihan mereka di institusi berkenaan. Mereka akan memasuki ke alam pekerjaan sebagai tenaga pekerja mahir.

### Politeknik

Penyelidik mendefinisikan politeknik sebagai institusi pendidikan vokasional dan teknik dan juga salah satu institusi pengajian tinggi di Malaysia dengan bertujuan untuk melatih para lulusan sekolah menengah atas untuk menjadi tenaga mahir di peringkat sijil dan diploma. Abdul Shukor (1997) dalam laporannya menyatakan politeknik berperanan untuk melatih lepasan sekolah menengah atas untuk menjadi juruteknik, dan pegawai eksekutif pertengahan untuk memenuhi keperluan negara. Di samping itu, politeknik juga menyediakan lulusan yang mampu melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi.

### Pendidikan Teknik dan Vokasional

Pendidikan teknik dan vokasional adalah sebahagian daripada pendidikan umum dan merujuk kepada aspek-aspek proses pendidikan yang terlibat dalam kajian

teknologi, perdagangan dan sains berkaitan dengan pekerjaan dalam pelbagai sektor ekonomi dan kehidupan sosial (Evans dan Herr, 1978).

### Kebolehan

Mengikut Kamus Dewan (1993), kebolehan bermaksud keupayaan individu melaksanakan sesuatu tugas atau kerja. Namun begitu, dalam konteks kajian ini, penyelidik mendefinisikan kebolehan adalah merujuk kepada tahap pengetahuan dan kemahiran lulusan politeknik dalam melaksanakan sesuatu kerja mengikut piawaian yang ditetapkan oleh majikan berkenaan.

## BAB 2

### SOROTAN KAJIAN LEPAS

Sorotan kajian lepas hanya berkisar kepada empat perkara iaitu persepsi majikan terhadap kebolehan pekerja lulusan politeknik, persepsi majikan terhadap ciri-ciri pekerja lulusan politeknik, persepsi majikan terhadap kurikulum di politeknik.

#### **Persepsi Majikan Terhadap Kebolehan Pekerja Lulusan Politeknik**

Solmon (1981) menyatakan bahawa keupayaan sistem pendidikan dalam penyediaan para pelajar terhadap pekerjaan perlu dikaji dan dikemaskini dari semasa ke semasa. Bagi ahli ekonomi, pendidikan adalah satu pelaburan pada diri setiap individu. Jika wujud ketidakseimbangan di antara bilangan para lulusan untuk dipadankan dengan pekerjaan yang sedia ada, maka ia digelar sebagai "*overeducation*". Untuk memenuhi kehendak pasaran, pelajar-pelajar tidak seharusnya bersikap menukar kursus major mereka atau terus menarik diri daripada memasuki politeknik. Bagi mengatasi keadaan ini, pihak majikan perlu kreatif mengubahsuaikan semula bentuk pekerjaan sedia ada supaya berpadanan dengan kebolehan para lulusan. Kebanyakan majikan berpendapat pengubahsuaian ini dapat