

Jurnal Personalia Pelajar 19(1)(2016): 49-54

Kepuasan Kerja Guru dan Perbezaannya Berdasarkan Pencapaian Sekolah
(*Teacher Job Satisfaction and Performance Based Schools difference*)

NOR MOHAMAD ZULHAIRI ISMAIL, JAMALUL LAIL ABDUL WAHAB & RUZITA MD
HASSAN

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru dan perbezaannya berdasarkan pencapaian sekolah. Sampel kajian terdiri daripada 138 orang guru yang dipilih secara rawak mudah dari 12 buah sekolah kebangsaan Daerah Ledang, Johor. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif menerusi instrumen soal selidik. Data kajian dianalisis menggunakan perisian SPSS dan menggunakan kaedah deskriptif seperti analisis min, sisihan piawai, frekuensi dan peratus. Manakala Analisis statistik inferensi menggunakan ujian Anova sehalu untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan tahap pencapaian sekolah. Dapatan kajian menunjukkan tahap kepuasan kerja guru di sekolah daerah Ledang berada pada tahap tinggi dan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru berdasarkan tahap pencapaian sekolah. Implikasinya, bagi pelaksana dasar dapat membantu mereka membentuk kerangka konseptual tentang keadaan sebenar sekolah sebelum mereka membuat pemantauan atau menilai sekolah-sekolah di negeri Johor. Terhadap guru-guru pula kajian ini boleh dijadikan panduan yang dapat memberi maklum balas terhadap mutu kerja dan amalan mereka untuk penambanbaikan pada masa akan datang.

Kata kunci: Kepuasan guru, pencapaian sekolah

ABSTRACT

This study aims to determine the level of job satisfaction and the difference based on the achievements of the school. The sample consisted of 138 teachers were selected randomly from 12 schools in the District Ledang, Johor. This study used quantitative methods via questionnaire. Data were analyzed using SPSS software and using descriptive methods such as analysis of the mean, standard deviation, frequency and percentage. While inferential statistical analysis by one-way ANOVA test to determine whether there are differences in job satisfaction based on the level of school achievement. The findings show that the level of job satisfaction in Ledang District schools are at high level and there were no significant differences in job satisfaction of teachers based on school achievement levels. The implication for policy implementers can help them to develop a conceptual framework about the actual situation of school before they make the monitoring or evaluating schools in the state. The teachers did this study can serve as a guide who can provide feedback on the quality of their work and practice for improvement in the future.

Keywords: Satisfaction of teachers, school achievement

Dalam menghadapi perkembangan pesat sistem pendidikan negara selaras perkembangan era globalisasi, guru yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi diperlukan. Mereka perlu mahir dalam integrasi ICT, berpengetahuan tinggi dalam bidang yang diajar, mahir dalam pedagogi, berkemahiran dalam mengurus, berkemahiran dalam komunikasi, berkemahiran dalam psikologi, berkemahiran berbahasa Inggeris, bermotivasi tinggi, kreatif, proaktif, kompeten, integriti dan legaliti yang menuntut agar guru sentiasa bergerak ke hadapan seperti yang diutarakan oleh Ramaiah (1999) bahawa pekerjaan mengajar sentiasa memerlukan perubahan. Beliau menjelaskan bahawa dalam dunia pendidikan perubahan pengetahuan dan kemahiran yang baharu dari segi kaunseling, kemahiran komputer atau pedagogi berlaku dengan begitu cepat. Namun cabaran yang mendatang tidak melemahkan guru-guru melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diamanahkan kepada mereka. Dalam mendepani cabaran dalaman dan luaran akibat persaingan dari ledakan kemajuan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (*Information and Communications Technology, ICT*), secara tidak langsung akan memberi impak kepada sistem pendidikan negara. Dalam hubungan ini, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) perlu menyahut cabaran dengan menyediakan sistem pendidikan yang terbaik bagi melahirkan masyarakat yang berdaya saing di peringkat antarabangsa, berkemahiran tinggi serta mempunyai nilai moral yang tinggi.

Untuk merealisasikan gagasan murni KPM dan negara, tanggungjawab guru hari ini bukan sahaja mengajar, mendidik dan menjadi fasilitator sahaja malah menjadi *role model* kepada pelajar (Songan & Udin, 2002). Antara perkara yang perlu diberi perhatian meliputi soal-soal pembentukan moral dan disiplin pelajar, menjaga kebajikan pelajar, menjaga keselamatan pelajar, menjaga prasarana sekolah, mewujudkan persekitaran pembelajaran yang kondusif, mewujudkan hubungan yang baik dengan komuniti (*smart partnership*) dan membangunkan pelajar selaras dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab guru bagi melahirkan pelajar yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi dari segi intelek, jasmani, emosi, rohani, dan sosial selaras dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan, maka guru tidak terkecuali dari menghadapi konflik dan ini memberi kepada peningkatan tekanan kerja. Justeru, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru dan perbezaannya berdasarkan pencapaian di sekolah kebangsaan daerah Ledang, Johor.

Profesion pendidikan sering menimbulkan perdebatan hangat dengan pelbagai isu yang berkaitan dengan tekanan kerja di kalangan guru dan menimbulkan tanda tanya pelbagai pihak sama ada tugas yang dipikul oleh seorang guru terlalu berat. Masyarakat menganggap bahawa tanggungjawab yang dipikul oleh guru di era dunia yang sentiasa berubah kini menuntut pihak guru memikul tugas yang mencabar sehingga menjadi bebanan yang amat berat kepada mereka.

Kesan tekanan pekerjaan tidak boleh dipandang ringan kerana tekanan boleh menjejaskan psikologi seperti kemurungan, kelesuan dan gangguan psikosomatik (Nelson & Quick, 2013) seseorang malah boleh menjejaskan aspek fisiologi (Jain *et al.*, 2012) seseorang seperti tekanan darah tinggi dan tekanan otot yang kuat atau gelagat prestasi kerja yang lemah, kemalangan, gangguan tidur dan penyalahgunaan dadah. Selain itu, ia juga boleh memperlihatkan kesan tingkahlaku yang lebih kompleks seperti memberontak, merokok, menghisap dadah, minum arak, mencederakan orang lain dan sebagainya.

Tugas dan tanggungjawab guru di sekolah bukan sahaja merangkumi tugas akademik malahan juga tugas bukan akademik. Tugas-tugas akademik merupakan yang berkait dengan tugas pengajaran dan pembelajaran secara formal sama ada dalam bilik darjah atau luar bilik darjah. Tugas akademik hanya dijalankan oleh guru-guru yang berkelayakan dalam bidang-bidang tertentu sahaja. Tugas akademik ini terbahagi kepada tugas akademik rutin harian dan tugas akademik bermusim. Antara yang termasuk dalam tugas rutin (harian) ialah mengajar subjek opsyen dan bukan opsyen, menyediakan buku rekod mengajar, membuat bahan bantu mengajar, membuat persediaan mengajar dan memeriksa buku nota dan latihan murid. Tugas akademik bermusim pula ialah menyediakan soalan ujian bulanan dan ujian penggal, memeriksa kertas ujian murid, mengajar kelas tambahan, mengadakan mesyuarat panitia dan merekodkan markah murid.

Tugas bukan akademik juga terbahagi kepada dua kategori, iaitu tugas rutin dan tugas bermusim. Antara yang termasuk dalam tugas rutin ialah mencatat kedatangan murid, menyelia dan mencatat rekod Rancangan Makanan Tambahan (RMT), menjalankan aktiviti kokurikulum, mengemaskini profil murid, memastikan kebersihan dan keceriaan kelas. Tugas bukan akademik bermusim pula termasuk menutup daftar kedatangan murid, menghubungi ibu bapa, menyediakan resit, menguruskan pinjaman buku teks dan sebagainya.

Beban tugas yang banyak ini dikhuatiri

menjadi punca guru-guru ini berasa tiada kepuasan untuk bekerja dan mereka tidak mampu untuk memberi sepenuh komitmen dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru. Sehubungan itu, kajian ini akan melihat sejauh mana perbezaan dan tahap kepuasan guru berdasarkan pencapaian sekolah kebangsaan Daerah Ledang, Johor. Oleh itu, kajian ini penting untuk menilai semula bebanan kerja yang ditanggung oleh guru-guru di Daerah Ledang, Johor.

OBJEKTIF KAJIAN

Secara khususnya objektif kajian ini adalah untuk:

- Mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru di sekolah kebangsaan daerah Ledang, Johor.
- Mengenalpasti perbezaan tahap kepuasan kerja guru berdasarkan tahap pencapaian sekolah.

METODOLOGI & ANALISIS DATA

Kajian ini merupakan kaedah tinjauan (*survey*) dalam bentuk kuantitatif di mana satu set soal selidik digunakan. Sampel rawak mudah digunakan untuk pemilihan responden supaya setiap guru mempunyai

peluang yang sama dipilih sebagai responden dari 15 buah sekolah rendah di tiga bandar Daerah Ledang. Seramai 138 orang responden telah memberi maklum balas dari 12 buah sekolah yang dipilih.

Kajian ini menggunakan satu set soal selidik yang mengandungi dua bahagian yang khusus. Bahagian A merupakan soal selidik ini berkenaan maklumat demografi responden dan bahagian B terdiri daripada item tentang kepuasan kerja yang diubahsuai dari Latif, (1995) dan Sin, (2001). Analisis data kajian telah dibuat dengan menggunakan perisian SPSS (*Statistical Package for the Sosial Science*).

Dua kaedah statistik iaitu analisis deskriptif dan analisis inferensi digunakan untuk menganalisis data kajian. Analisis deskriptif yang melibatkan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai telah digunakan untuk mengenal tahap kepuasan kerja guru. Analisis inferensi pula menggunakan ujian Anova sehalu untuk menentukan sama ada terhadap perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan tahap pencapaian sekolah.

DAPATAN KAJIAN

Jadual 1 menunjukkan menunjukkan tahap kepuasan kerja guru di sekolah Daerah Ledang berada pada tahap

JADUAL 1: Tahap Kepuasan Kerja Guru

No. Item	Pernyataan	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1	Saya berpuas hati dengan penyeliaan terhadap tugas saya.	4.30	.679	Tinggi
2	Secara amnya saya amat berpuas hati pekerjaan sekarang.	4.28	.679	Tinggi
3	Saya berpuas hati dapat melakukan perkara yang tidak bercanggah dengan pegangan saya.	4.25	.551	Tinggi
4	Saya amat berpuas hati dapat melakukan sesuatu untuk orang lain.	4.24	.586	Tinggi
5	Saya amat berpuas hati dengan rakan setugas saya.	4.22	.625	Tinggi
6	Saya amat berpuas hati dengan pencapaian yang diperoleh daripada kerja yang saya lakukan.	4.20	.618	Tinggi
7	Saya amat berpuas hati dapat melaksanakan sesuatu tugas dengan sempurna.	4.20	.590	Tinggi
8	Saya berpuas hati dengan keselamatan di tempat kerja.	4.20	.569	Tinggi
9	Saya berpuas hati mendapat penghargaan dari rakan-rakan dan pentadbir.	4.18	.582	Tinggi
10	Saya amat berpuas hati dengan peluang yang diberikan kepada saya untuk menggunakan kebolehan saya.	4.17	.587	Tinggi
11	Saya amat berpuas hati dengan gaji yang diterima.	4.15	.672	Tinggi
12	Saya berpuas hati dengan pengurusan di sini.	4.14	.582	Tinggi
13	Saya amat berpuas hati dengan penglibatan saya dalam membuat keputusan.	4.13	.590	Tinggi
14	Saya amat berpuas hati dapat membuat kerja yang berbeza-beza dari semasa ke semasa.	4.12	.597	Tinggi
JUMLAH		4.20	.608	Tinggi

tinggi (min = 4.20) dalam julat skor 3.67-5.00 (Jadual 2).

Jadual 1 menunjukkan bahawa responden memberi maklum balas yang positif bahawa kepuasan kerja telah memberi kepuasan dalam bekerja. Kebanyakan item mempunyai nilai min melebihi 4.00 yang menunjukkan para responden berpuas hati bahawa mereka seronok bekerja. Antara tahap kepuasan kerja guru yang menunjukkan maklum balas kepuasan kerja yang tinggi ialah '*saya berpuas hati dengan penyeliaan terhadap tugas saya*' (min = 4.30, sp = .679). Manakala maklum balas kerja yang mempunyai min yang terendah

ialah item '*saya amat berpuas hati dapat membuat kerja yang berbeza-beza dari semasa ke semasa*' (min = 4.12, sp = .597). Dapatan ini menunjukkan guru kurang berpuas hati dalam aspek tersebut berbanding dengan aspek yang lain.

Jadual 3 menunjukkan hasil ujian ANOVA bagi tujuan mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru berdasarkan tahap pencapaian sekolah. Hasil ujian tersebut menunjukkan, secara keseluruhannya tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepuasan kerja guru berdasarkan tahap pencapaian sekolah ($F = .607$, $df = 2$ dan $sig = .546$).

JADUAL 2: Taburan Julat Skor

Tahap Kepuasan Kerja Guru	Julat Skor
Tahap Rendah	1.00 – 2.33
Tahap Sederhana	2.36 – 3.66
Tahap Tinggi	3.67 – 5.00

JADUAL 3: Ujian ANOVA- Perbezaan kepuasan kerja guru berdasarkan pencapaian sekolah

min kepuasan

	Jumlah kuasa dua	Df	Min kuasa dua	F	Sig.
Antara kumpulan	.333	2	.167	.607	.546
Dalam kumpulan	37.048	135	.274		
Jumlah	37.382	137			

PERBINCANGAN

Tahap Kepuasan Kerja Guru

Hasil kajian menunjukkan bahawa min skor keseluruhan bagi tahap kepuasan kerja guru secara keseluruhan berada pada tahap yang tinggi dengan min = 4.20 (SP = .608). Pencapaian min keseluruhan berada pada tahap yang tinggi. Dapatan menunjukkan skor tertinggi ialah '*saya berpuas hati dengan penyeliaan terhadap tugas saya*' dengan min = 4.30 (SP = .679). Manakala skor terendah ialah guru-guru tidak berpuas hati dengan bebanan tugas yang banyak dilakukan sehingga mengganggu tugas asal guru untuk memberikan pendidikan yang sempurna kepada pelajar. Dapatan

ini selari dengan kajian oleh Muhammad Nurfaumi Muhammed et. al (2011), penyeliaan terhadap guru ketika menjalankan tugas akan mempertingkatkan lagi mutu kerja serta profesionalisme seseorang guru.

Kebajikan para guru sekolah harus diberi perhatian dalam menjamin institusi atau profesion hari ini dapat menjadi salah satu institusi yang berdaya saing lagi dihormati. Kajian menunjukkan guru menjadi terbeban dengan tugas yang berlebihan sehingga mengganggu tugas sebenar untuk mendidik pelajar. Tambahan pula guru di luar bandar tidak sama dengan tugas guru di bandar. Kekurangan guru-guru di luar bandar menyebabkan guru-guru berdepan dengan lebih tugas yang terpaksa dipikul. Semakin banyak

tugas yang terpaksa dilaksanakan maka semakin kurang perhatian dapat diberikan secara adil terutama kepada pelajar. Justeru itu adalah dicadangkan agar diwujudkan pembantu guru di setiap sekolah di aliran perdana.

Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Dengan Pencapaian Sekolah

Jadual menunjukkan nilai F ujian ANOVA sehalu adalah tidak signifikan ($F = .607$, $df = .333$ dan $sig = .546$). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja guru dan pencapaian sekolah. Dapatan ini bertentangan dengan kajian oleh Mohamad dan Yaacob (2013), peningkatan yang berlaku dalam kepuasan kerja guru mampu memotivasikan mereka untuk meneruskan usaha bagi meningkatkan kemahiran pengajaran, menjana persekitaran pembelajaran dan meningkatkan pencapaian pelajar.

Peluang untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran perlu ditambah dan terbuka kepada semua guru. Sehubungan dengan itu, KPM hendaklah mengenalpasti kursus-kursus berkaitan dengan keperluan semasa guru dan memberi keutamaan kepada mereka yang berminat. Guru-guru perlu ditempatkan semula di tempat-tempat yang memerlukan perkhidmatan mereka supaya mereka berpeluang memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang diperolehi.

IMPLIKASI KAJIAN

Kewujudan sesebuah organisasi adalah untuk mencapai tujuan hidup manusia iaitu untuk kebahagiaan dunia dan akhirat. Penerapan nilai-nilai Islam dikalangan pekerja perlu ditingkatkan untuk menguatkan nilai kerohanian menuju kecemerlangan organisasi. Keadilan dalam Islam disifatkan sebagai keharmonian dalam organisasi.

Islam mengutamakan akhlak agar sahsiah diri dapat dibentuk, usaha ini memerlukan pendidikan yang dapat membantu kefahaman menjalani latihan agar pengaruh negatif dapat dikurangkan. Untuk membentuk sikap yang mulia dan positif dikalangan pekerja, organisasi perlu mengganggap pekerja sebagai sumber penting meningkatkan prestasi.

Teori Kepuasan Kerja Dua Faktor oleh Herzberg yang menyatakan bahawa prestasi kerja yang tinggi menghasilkan kepuasan kerja. Antara dua faktor yang meningkatkan motivasi pekerja ialah faktor kesihatan (*hygiene*) dan faktor pertumbuhan (*growth*).

Dapatan Kajian ini selari dengan teori tersebut dengan menunjukkan dapatan kepuasan tinggi dari aspek penyeliaan. Adalah menjadi harapan kiranya gambaran yang setimpal dapat diberikan kepada guru agar mereka merasakan segala tugas yang diamanahkan kepada mereka dapat dihargai sepenuhnya. Oleh itu, peluang dan ruang kenaikan pangkat bagi guru yang berkecayaan dan berkebolehan dapat diberikan tanpa mengikut senioriti. Anugerah Guru Cemerlang peringkat sekolah mungkin boleh diwujudkan supaya guru-guru rasa dihargai dan berpuas hati dengan kerjanya untuk melakukan yang terbaik.

Manakala dari sudut yang lebih tinggi, para pembuat dasar mampu menganalisis sesuatu perkara yang ada dalam kotak pemikiran mereka untuk disebarkan kepada pemimpin lain dan seterusnya kepada pelaksana berdasarkan keadaan sebenar yang mereka lalui ataupun melalui pembacaan ilmiah mahupun statistik. Adalah diharapkan kajian ini sedikit sebanyak dapat membantu mendapatkan maklumat yang perlu terutama dalam kepuasan kerja guru untuk disesuaikan dengan dasar yang akan mereka sampaikan. Kajian ini memberi petunjuk yang jelas bahawa salah satu faktor peningkatan kepuasan kerja guru dan seterusnya membawa kepada peningkatan pencapaian sekolah melalui kepimpinan yang berkesan.

Berdasarkan dapatan kajian, antara implikasi kajian yang boleh diberi perhatian ialah amalan dan budaya yang telah meningkatkan tahap kepuasan guru di Daerah Ledang perlu dikekalkan, sebaliknya pihak pengurusan sekolah perlu melihat semula langkah-langkah yang perlu dilaksanakan bagi meningkatkan lagi tahap kepuasan guru dalam aspek-aspek tertentu yang tahapnya masih rendah berbanding dengan yang lain. Sebagai contohnya, hubungan interpersonal yang lebih berkesan perlu ditingkatkan bagi melahirkan kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan guru. Apabila kepuasan kerja dicapai, produktiviti kerja juga dapat ditingkatkan (Abd. Samad dan Gooi, 2005).

Dapatan kajian ini dapat membantu KPM mereka bentuk kerangka konseptual tentang keadaan sebenar sekolah sebelum mereka membuat pemantauan atau menilai sekolah-sekolah di negeri Johor. Ini akan memudahkan lagi proses penyampaian dan pembetulan amalan di sekolah-sekolah dalam negeri ini. Guru besar sepatutnya membantu menyelesaikan masalah atau menunjukkan rasa simpati bila guru-guru menghadapi masalah atau ditimpa kesusahan. Kajian ini boleh dijadikan kayu ukur atau garis panduan yang dapat memberi maklum balas terhadap mutu kerja dan amalan mereka untuk penambahbaikan pada masa akan datang.

KESIMPULAN

Kepuasan bekerja guru menjadi satu indikator penting untuk menjamin kesejahteraan guru dan pelajar-pelajar yang diajar. Peningkatan kepuasan bekerja mendorong kepada pengekalan jawatan, peningkatan prestasi murid dan dapat menghasilkan guru yang berkualiti. Perhatian yang serius terhadap bebanan kerja perlu di beri keutamaan oleh pihak KPM. Disamping insentif dan latihan, aspek-aspek peningkatan kemahiran yang baharu perlu diberi penekanan agar guru-guru dapat meningkatkan keupayaan mereka agar selaras dengan perkembangan zaman.

Nor Mohamad Zulhairi Ismail
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia.
43600 UKM Bangi, Selangor, Malaysia.
E-mel: zulhairi879@gmail.com

Jamalul Lail Abdul Wahab
Jabatan Kepimpinan & Polisi Pendidikan
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia.
43600 UKM Bangi, Selangor, Malaysia.
E-mel: jamall64@ukm.edu.my

Ruzita Md Hassan
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia.
43600 UKM Bangi, Selangor, Malaysia.

RUJUKAN

- Abd. Samad, R.S., & Gooi, A.W. 2005. Hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah di Wilayah Persekutuan. *Jurnal Pendidikan. Universiti Malaya* 25:163-178
- Jain, A., Saeed, K., Arnaout, S. & Kortum, E. 2012. The psychosocial environment at work: An assessment of the world health organization regional office for the Eastern Mediterranean. *Eastern Mediterranean Health Journal* 18(4): 325-331.
- Latif, J.S. 1995. Kepuasan kerja di kalangan kaunselor sekolah di Negeri Sembilan Darul Khusus. Disertasi Sarjana, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohamad, J & Yaacob, N.R.K. 2013. Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pasific Journal of Educators and Education* 28:103-115.
- Mohammed, M.N., Yusof, M., Hamzah, R., & Udin, A. 2011. Kemantapan penghayatan guru terhadap falsafah pendidikan kebangsaan asas membangunkan guru cemerlang. *Journal of Edupres* 1:271-278.
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. 2013. *Organizational Behavior: Science, the Real World, and You*. 8th Edition. West Publishing Company: St. Paul, MN.
- Ramaiah, A.L. 1999. *Kepimpinan Pendidikan Cabaran Masa Kini*. Petaling Jaya: IBS Buku Sdn. Bhd.
- Sin, I. 2001. *Pengaruh Kepimpinan dan Pengajaran, Kepimpinan Transformasi dan Gantian kepada Kepimpinan ke atas Komitmen terhadap Organisasi, Efikasi dan Kepuasan Kerja Guru*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Songan, P. & Udin, N. 2002. Tahap dan punca stress kerja di kalangan pengetua sekolah menengah di Sarawak. *Jurnal Pengurusan Pendidikan* 3:1-17.