

Hubungan Nilai Kerja dengan Jantina, Umur dan Pengalaman Mengajar Guru Pelatih

ZAKARIA KASA dan ABDUL RAHMAN MD. AROFF
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
43400 Serdang, Selangor, Malaysia

Kata kunci: nilai kerja, sikap kerja, latihan guru

ABSTRAK

Untuk berjaya di dalam pekerjaan, seseorang itu perlu mempunyai bukan sahaja pengetahuan dan kemahiran, tetapi juga nilai kerja yang baik. Kajian ini meninjau dua belas nilai kerja guru pelatih Universiti Pertanian Malaysia (UPM) dan hubungan di antara nilai-nilai kerja tersebut dengan jantina, umur dan pengalaman mengajar. Secara amnya, guru pelatih UPM mempunyai nilai kerja yang baik. Mereka menganggap perkembangan sendiri, ganjaran ekonomi dan pekerjaan terjamin sebagai sangat penting, manakala kreativiti, keadaan tempat kerja, stail hidup dan autonomi sebagai sederhana penting. Nilai seperti kepelbagaian, autoriti, hubungan sosial, resiko dan prestij dianggap sebagai kurang penting kepada mereka. Selain itu, hubungan rendah yang signifikan wujud antara nilai kerja secara keseluruhan dengan pengalaman mengajar dan umur. Pada keseluruhannya, guru pelatih yang tiada pengalaman mengajar dan berumur muda didapati mempunyai nilai kerja yang lebih baik daripada guru pelatih yang mempunyai pengalaman mengajar. Guru pelatih lelaki didapati lebih mementingkan kreativiti dan autoriti daripada guru pelatih perempuan. Guru pelatih yang tiada pengalaman mengajar didapati lebih mementingkan kepelbagaian, resiko dan prestij daripada guru pelatih yang berpengalaman mengajar. Umur didapati mempunyai hubungan rendah yang negatif tetapi signifikan dengan stail hidup, autoriti, resiko dan prestij. Hubungan ini menunjukkan bertambah berumur guru pelatih, kepentingan nilai tersebut kepada mereka berkurangan. Antara cadangan hasil daripada dapatan kajian ialah memberi ganjaran yang setimpal untuk menarik minat generasi muda menjadi guru, memberi lebih autonomi kepada guru, menggalakkan guru menggunakan daya kreativiti masing-masing dan memberi tugas yang lebih mencabar kepada guru muda.

ABSTRACT

In order to be successful in his work, a person should have not only knowledge and skills, but also good work values. The study explored twelve work values of trainee teachers of Universiti Pertanian Malaysia (UPM) and their relationships with gender, age and teaching experience. In general, trainee teachers of UPM had good work values. They considered self-development, economic reward and job security as very important values, whereas creativity, working conditions, life style and autonomy were considered moderately important. Values like variety, authority, social relationship, risk, and prestige were not very important to them. In addition, significantly low relationships exist between work values and age and teaching experience. Young trainee teachers without teaching experience were found to have better work values than experienced trainee teachers. Male trainee teachers were found to value creativity and authority more than female trainee teachers. Trainee teachers without teaching experience were also found to value variety, risk and prestige more than experienced trainee teachers. Age was found to have negative and low but significant relationships with life style, authority, risk and prestige. This relationship showed that as trainee teachers grew older, these values became less important to them. Based on the findings of the study, it is suggested that rewards should be given to teachers in order to attract more of the younger generation to become teachers, teachers should be given more autonomy, teachers should be motivated to use their own creativity, and younger teachers should be given challenging tasks.

PENGENALAN

Kraska (1990) menyatakan bahawa majikan mahu pekerja yang mempunyai nilai atau etika kerja yang baik. Pekerja sedemikian berjaya melaksanakan kerja dengan sempurna. Selain itu, pekerja yang mempunyai nilai kerja yang baik didapati menunjukkan kepuasan dalam menjalankan kerja mereka dan mereka mempunyai sikap yang positif dalam membuat keputusan (Montague 1986). Sebaliknya pekerja yang tidak mempunyai nilai kerja yang baik boleh menjejaskan prestasi mereka di tempat kerja. Ini jelas daripada laporan Beach et al. (1982) yang menyatakan bahawa 87% daripada pembuangan pekerja dan keengganan majikan menaikkan pangkat pekerja disebabkan oleh nilai kerja pekerja yang tidak baik yang ditunjukkan melalui tabiat dan tingkah laku mereka semasa di tempat kerja. Menurut Oinonen (1984) pula, tanpa nilai kerja yang baik, pekerja biasanya gagal mendapat pekerjaan yang mereka ingini.

Sesuatu program pendidikan tidak akan dikatakan efektif jika pelajarnya mempunyai nilai kerja yang tidak baik apabila bergraduasi daripada program berkenaan. Bagi Wenrich and Wenrich (1974), seseorang graduan itu bukan sahaja perlu menguasai pengetahuan dan kemahiran tetapi juga perlu mempunyai nilai kerja yang baik. Malah mereka juga mencadangkan agar sebarang program pendidikan perlu menyedari sejauhmana pelajar memenuhi keperluan dan ekspektasi majikan. Berrymann (1987) yang menyokong kepentingan nilai kerja dibentuk di kalangan pelajar mencadangkan agar gelombang reformasi pendidikan pada masa akan datang mengambil kira pengajaran nilai kerja, seperti kerjasama dan usaha berkumpulan, kepada pelajar.

Beberapa kajian yang telah dijalankan tentang nilai kerja memberi laporan yang berbeza berkaitan dengan hubungan beberapa variabel latar belakang dengan nilai kerja. Walau bagaimanapun, dalam kajian ini, hanya variabel latar belakang jantina, umur dan pengalaman bekerja sahaja ditinjau sama ada terdapat hubungan dengan nilai kerja.

TUJUAN

Tujuan kajian ini ialah untuk mengenal pasti nilai kerja guru pelatih UPM. Untuk mencapai tujuan ini, soalan-soalan kajian berikut dikemukakan:

1. Apakah nilai kerja guru pelatih UPM?
2. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara nilai kerja dengan jantina, umur dan pengalaman mengajar guru pelatih UPM?

METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian deskriptif-korelasi. Data diperolehi melalui soal selidik.

Populasi dan Sampel

Populasi kajian terdiri daripada 430 orang guru pelatih UPM yang menjalani latihan mengajar dan praktikum kaunseling di sekolah menengah di Selangor, Kuala Lumpur, Perak Selatan, Negeri Sembilan, Melaka dan Johor Utara. Teknik persampelan kelompok berdasarkan program pengajian digunakan untuk mendapat sampel kajian. Berdasarkan jadual saiz sampel Krecjie dan Morgan (1970), bagi 440 orang sebagai populasi, sebanyak 205 orang diperlukan sebagai sampel. Melalui teknik persampelan ini, sebanyak 50% guru pelatih dipilih secara rawak bagi setiap program. Ini menjadikan sejumlah 215 guru pelatih terpilih sebagai sampel. Jumlah ini sudah melebihi jumlah minimum saiz sampel sepertimana yang diperlukan mengikut jadual saiz sampel Krecjie and Morgan (1970).

Instrumentasi

Soal selidik dibentuk untuk mengumpul data. Soal selidik ini mengandungi dua bahagian. Bahagian pertama mengandungi soalan untuk mendapat maklumat tentang latar belakang responden. Bahagian kedua pula mengandungi item untuk mengukur nilai kerja responden. Item dalam bahagian ini telah dibentuk oleh penyelidik sendiri dan juga diubahsuai daripada item yang telah dibentuk oleh Super (1970) dan Wu (1985). Sebanyak 60 item telah dibentuk untuk mengukur 12 nilai kerja. Setiap nilai kerja mempunyai 5 item.

Kesahan dan Kebolehpercayaan

Setelah instrumen atau soal selidik untuk mengukur nilai kerja dibentuk, instrumen berkenaan telah diserahkan kepada sekumpulan lima orang pensyarah Fakulti Pengajian Pendidikan, UPM untuk diteliti dan memberi komen. Tujuannya ialah untuk mendapat kesahan kandungan bagi instrumen berkenaan. Segala komen daripada panel pakar tersebut diambil kira semasa pengubahsuaian instrumen itu dilakukan.

Instrumen berkenaan telah dikaji rintis dengan menggunakan 25 orang pelajar yang tidak terlibat dalam kajian. Hasil kajian rintis digunakan untuk menentukan kebolehpercayaan instrumen berkenaan. Pekali kebolehpercayaan instrumen untuk mengukur 12 nilai kerja ialah di antara 0.76 dan 0.91. Pekali kebolehpercayaan bagi keseluruhan nilai kerja ialah 0.89. Soal selidik yang telah dibaiki berlandaskan kepada komen panel pakar dan hasil kajian rintis telah diposkan kepada responden yang sedang menjalani latihan mengajar dan praktikum kaunseling di sekolah. Tempoh masa dua minggu diberikan kepada mereka untuk mengesposkan kembali soal selidik yang telah siap diisi. Sebanyak 173 responden (80.5%) telah mengembalikan soal selidik. Kadar pulangan soal selidik ini adalah tinggi.

Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan perisian statistik SPSS for Windows Release 6.0. Data deskriptif dianalisis dengan menggunakan kecenderungan memusat, frekuensi, min dan sisihan piawai. Hubungan antara variabel ditentukan dengan menggunakan pekali korelasi point biserial dan pearson product moment.

DAPATAN

Latar Belakang

Sebanyak 173 responden (80.5%) daripada 215 orang yang terpilih sebagai sampel telah mengembalikan soal selidik. Daripada jumlah itu, sebanyak 90 orang (52.0%) adalah lelaki dan 83 orang (48.0%) adalah perempuan. Majoriti responden (79.8%) berbangsa Melayu. Purata umur responden ialah 30.7 tahun. Responden tertua berumur 43 tahun dan responden termuda berumur 22 tahun. Sebanyak 105 responden (60.7%) berpengalaman mengajar dan 68 responden (39.3%) tidak pernah mengajar di sekolah sebelum menjalani latihan mengajar dan praktikum kaunseling. Bagi mereka yang berpengalaman mengajar, purata tahun pengalaman mengajar ialah 9.9 tahun.

Nilai Kerja

Secara keseluruhan, guru pelatih UPM mempunyai nilai kerja yang baik (Min = 3.2, sd = .30). Sebanyak 12 nilai kerja telah diukur. Nilai tersebut ialah perkembangan sendiri, ganjaran ekonomi, pekerjaan terjamin, kreativiti,

keadaan tempat kerja, stail hidup, autonomi, kepelbagaian, autoriti, hubungan sosial, risiko, dan prestij. Jadual 1 menunjukkan guru pelatih menganggap nilai kerja perkembangan sendiri, ganjaran ekonomi dan pekerjaan terjamin sebagai sangat penting bagi mereka. Nilai kerja seperti kreativiti, keadaan tempat kerja, stail hidup dan autonomi dianggap sebagai sederhana penting. Mereka menganggap nilai kerja kepelbagaian, autoriti, hubungan sosial, risiko dan prestij sebagai kurang penting kepada mereka.

JADUAL 1
Nilai kerja guru pelatih UPM

Nilai kerja	Min	Sd
Perkembangan sendiri	3.6	.31
Ganjaran ekonomi	3.6	.43
Pekerjaan yang terjamin	3.4	.42
Kreativiti	3.3	.44
Keadaan tempat kerja	3.3	.42
Stail hidup	3.2	.40
Autonomi	3.2	.46
Kepelbagaian	2.9	.47
Autoriti	2.9	.50
Hubungan sosial	2.8	.46
Risiko	2.8	.47
Prestij	2.7	.65
Keseluruhan	3.2	.32

Skala: 1 = tidak penting, 2 = kurang penting,
3 = penting
4 = sangat penting

Hubungan Antara Variabel

Hubungan antara nilai kerja dengan tiga variabel tidak bersandar (jantina, umur dan pengalaman mengajar) telah dicari. Hubungan rendah yang signifikan telah dikenal pasti antara keseluruhan nilai kerja dengan pengalaman mengajar ($r_{pb} = .15, p < .05$) dan umur ($r = -.18, p < .05$). Guru pelatih yang muda dan bukan bekas guru didapati mempunyai nilai kerja yang lebih baik daripada guru pelatih tua dan berpengalaman mengajar.

Jantina didapati mempunyai hubungan rendah yang signifikan dengan nilai kerja kreativiti ($r_{pb} = .15, p < .05$) dan autoriti ($r_{pb} = .21, p < .05$). Guru pelatih lelaki didapati lebih mementingkan nilai kerja kreativiti dan autoriti daripada guru pelatih perempuan.

Umur didapati mempunyai hubungan yang rendah dan negatif tetapi signifikan dengan nilai stail hidup ($r = -.20, p < .05$), autonomi ($r = -.16, p < .05$), risiko ($r = -.20, p < .05$) dan prestij ($r = -.28, p < .05$). Hubungan yang negatif menunjukkan bertambah berumur guru pelatih, kurang penting nilai-nilai kerja stail hidup, autonomi, risiko dan prestij kepada mereka. Dengan kata lain, guru pelatih yang muda lebih mementingkan nilai-nilai kerja tersebut daripada guru pelatih yang lebih tua.

Pengalaman mengajar didapati mempunyai hubungan rendah yang signifikan dengan nilai kerja kepelbagaian ($rpb = .16, p < .50$), risiko ($rpb = .15, p < .05$) dan prestij ($rpb = .22, p < .05$). Guru pelatih bukan bekas guru (tiada pengalaman mengajar) didapati lebih mementingkan nilai kerja kepelbagaian, risiko dan prestij daripada guru pelatih bekas guru (mempunyai pengalaman mengajar).

PERBINCANGAN

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tidak ada hubungan yang signifikan antara jantina dengan nilai kerja secara umum. Ini menunjukkan tiada perbezaan nilai kerja antara guru pelatih lelaki dan guru pelatih perempuan.

Dapatan ini menyokong beberapa dapatan kajian lain yang juga menunjukkan bahawa tiada hubungan yang signifikan antara jantina dengan nilai kerja (Kaufman dan Feters 1980; Vodanovich dan Kramer 1989; Kanchier dan Unruh 1989). Walau bagaimanapun, terdapat banyak juga kajian mendapati perbezaan nilai kerja wujud antara lelaki dan perempuan (Skaggs 1987; Kraska 1991). Walau bagaimanapun, secara khususnya, kajian ini mendapati bahawa beberapa nilai kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan jantina. Antara nilai kerja tersebut ialah kreativiti dan autoriti. Guru pelatih lelaki didapati lebih mementingkan nilai kerja tersebut daripada guru pelatih perempuan.

Walaupun nilai kerja secara umumnya tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan jantina, ia mempunyai hubungan yang signifikan dengan umur dan pengalaman mengajar guru pelatih. Kedua-dua variabel tidak bersandar ini berkait antara satu sama lain. Sememangnya guru pelatih yang berpengalaman mengajar terdiri daripada mereka yang sudah berumur atau lebih tua daripada guru pelatih yang tiada pengalaman mengajar. Guru pelatih yang tiada pengalaman mengajar didapati mempunyai nilai kerja yang lebih baik daripada guru pelatih yang

JADUAL 2
Hubungan antara variabel

Nilai kerja	Jantina (rpb)	Umur (r)	Pengalaman Mengajar (rpb)
Nilai kerja (keseluruhan)	.04	-.18*	.15*
Perkembangan sendiri	.10	.06	.00
Ganjaran ekonomi	.07	.15	.14
Pekerjaan yang terjamin	.05	.03	.05
Kreativiti	.15*	.06	.02
Keadaan tempat kerja	.02	.012	.08
Stail hidup	.04	-.20*	.12
Autonomi	.04	-.16*	.10
Kepelbagaian	.10	.10	.16*
Autoriti	.21*	.02	.00
Hubungan sosial	.00	.13	.14
Risiko	.03	-.20*	.14
Prestij	.14	-.28*	.22*

* $p < .05$

rpb = Point Biserial

r = Pearson Product Moment

Skala: 1 = tidak penting, 2 = kurang penting, 3 = penting

4 = sangat penting

berpengalaman mengajar. Dengan kata lain, makin berumur seseorang guru pelatih itu, maka kepentingan nilai kerja pada dirinya makin berkurangan. Ini mungkin pekerjaan sebagai seorang guru, sebelum mereka meneruskan pengajian di UPM, menjadikan guru pelatih bekas guru kurang sensitif terhadap nilai kerja. Bagi mereka, yang penting, mungkin ialah mengejar sekeping ijazah yang menunjukkan peningkatan ilmu dan bukan peningkatan penghayatan nilai kerja. Guru pelatih berpengalaman mengajar juga didapati kurang mementingkan nilai kerja kepelbagaian, risiko dan prestij daripada guru pelatih yang tiada pengalaman mengajar. Ini mungkin kerana pengalaman di sekolah membuat seseorang guru itu memahami alam perguruan sebagai sesuatu yang rutin (tidak kepelbagaian), kurang risiko dan tidak begitu berprestij berbanding dengan banyak pekerjaan lain. Bagi guru pelatih yang tiada pengalaman mengajar dan masih muda, mereka seolah-olah merasakan pekerjaan pertama yang ingin diceburi adalah sesuatu yang mencabar (mempunyai risiko), kepelbagaian (tidak rutin) berprestij. Selain itu, mereka juga didapati mementingkan nilai kerja stail hidup dan autonomi lebih daripada guru pelatih berpengalaman mengajar. Bagi guru pelatih berpengalaman mengajar, semua nilai itu tidak menjadi sesuatu yang diigaukan kerana mereka sudah menyedari bahawa alam perguruan tidak menjanjikan nilai kerja tersebut kepada mereka.

CADANGAN

Berlandaskan dapatan kajian, beberapa cadangan berikut dikemukakan:

1. Untuk terus menarik minat guru dan bakal guru menceburi bidang perguruan, sistem saraan baru (SSB) dan ganjaran lain seperti kenaikan pangkat, guru pakar dan pengetua pakar perlu digalakkan dan diteruskan. Aktiviti-aktiviti ini jika dijalankan dengan baik akan menjadi daya penggerak kepada guru untuk terus memberi khidmat cemerlang mereka. Lebih baik lagi sekiranya pengajian para guru diperbaiki.
2. Untuk memberi autonomi kepada guru, maka beberapa perkara penting seperti sistem penilaian mestilah diserahkan kepada sekolah dan dikendalikan oleh guru dan bukan dilaksanakan secara berpusat seperti

sekarang. Kuasa tertentu yang sekarang dipegang oleh pegawai pendidikan di peringkat pusat perlulah diserahkan kepada pihak pengetua dan guru di peringkat sekolah. Dengan cara ini, pengetua dan guru mempunyai kuasa untuk membuat keputusan dalam hal-hal tertentu tanpa merujuk kepada pihak atasan. Dalam erti kata lain, konsep "empowerment" yang dilaung-laungkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia perlu dilaksanakan.

3. Walaupun kurikulum sekolah ditentukan oleh pihak pusat melalui Pusat Perkembangan Kurikulum (PPK), adalah wajar pihak berkenaan memberi garis panduan sahaja kepada guru tanpa terlalu terlibat dalam merangka kandungan dan cara menyampaikannya. Sepatutnya guru digalakkan menggunakan daya kreativiti masing-masing untuk mengolah kandungan mata pelajaran yang mereka ajar mengikut garis panduan yang disediakan oleh PPK.
4. Guru perlu digalakkan memberi sumbangan kepada masyarakat bukan sahaja melalui Persatuan Ibu Bapa dan Guru, malah melalui sebarang kegiatan yang dijalankan oleh masyarakat setempat seperti aktiviti Persatuan Belia, Persatuan Peladang dan sebagainya. Dengan cara ini, guru akan kembali dihormati oleh masyarakat.
5. Guru muda hendaklah diberi tanggungjawab yang mencabar oleh pihak sekolah. Usaha guru muda ini jika membuahkan hasil yang memuaskan perlulah diberi insentif atau ganjaran. Contohnya, jika mereka berjaya mendidik pelajar yang lambat sehingga mencapai kejayaan yang cemerlang dalam peperiksaan, maka guru muda ini bolehlah dianggap berjaya dan patut diberikan insentif atau ganjaran atas kejayaan mereka itu.
6. Kajian yang serupa perlu dijalankan ke atas guru pelatih lain, sama ada di UPM atau di institusi yang lain, untuk menentukan sama ada terdapat persamaan nilai kerja yang dianggap penting oleh mereka dengan guru pelatih yang telah terlibat dalam kajian ini. Jika dapatannya serupa, maka usaha tertentu perlu dilakukan untuk memastikan nilai

kerja yang dianggap penting oleh bakal guru itu selaras dengan apa yang terdapat dalam profesion perguruan. Jika tindakan tidak diambil, lambat laun profesion perguruan tidak akan dapat menarik minat generasi muda untuk menceburinya.

RUJUKAN

- BEACH, D.P., H.C. KAZANAS and T.R. SMITH. 1982. Development and possible uses of an inventory of affective worker competencies. *Journal of Industrial Teacher Education* **20(1)**: 27-40.
- BERRYMAN, S.E. 1987. *Shadows in the wings: The next education reform*. Occasional paper No. 1. New York: National Center on Education and Employment.
- KANHIER, C.R. and W.R. UNRUH. 1989. Work values: How do managers who change jobs differ from those who do not? *Journal of Employment Counseling* **26(3)**: 107-116.
- KAUFMAN, D. and M.L. FETTERS. 1980. Work motivation and job values among professional men and women: A new accounting. *Journal of Vocational Behavior* **17(3)**: 252-262.
- KRASKA, M.F. 1991. *Work values of high school vocational education students*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 336 532).
- OINONEN, C.M. 1984. *Business and Education Survey: Employer and Employee Perceptions of School to Work Preparation*. Parker Project Number 3. Bulletin No. 4371. Winconsin: Parker Pen. Co.
- MONTAGUE, M.C. 1986. *The relationship between job satisfaction and communication, decision-making, and work attitude of nursing service personnel*. Unpublished doctoral dissertation. University of Maryland, College Park.
- KRECIJE, R.V. and D.W. MORGAN. 1970. Determining sample size for research activities, *Educational and Psychological Measurement* **30**: 606-610.
- SKAGGS, W.J. 1987. *Work values of faculty members in selected small liberal art colleges: A comparative study*. ASHE Annual Meeting Paper (ERIC Document Reproduction Service No. ED 292 379).
- SUPER, D.E. 1970. *Manual of Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
- VODANOVICH, S.J. and T.J. KRAMER. 1989. An examination of the work values of parents and their children. *Career Development Quarterly* **16**: 275-281.
- WENRICH, R.C. and J.W. WENRICH. 1974. *Leadership Administration of Vocational and Technical Education*. Columbus, OH: Charles Merrill.
- WU, T.Y. 1985. Relationships among characteristics of post secondary vocational students and their work values. Final Report. *Vocational-technical Education Research Report* **23(1)**, Penn State University.

(Diterima 13 Feb. 1996)