

*Asia Pacific Journal of Educators and Education, Vol. 28, 103–115, 2013*

## **KAJIAN TENTANG KEPUASAN BEKERJA DALAM KALANGAN GURU-GURU PENDIDIKAN KHAS**

### ***(A STUDY ON JOB SATISFACTION AMONG SPECIAL EDUCATION TEACHERS)***

**Junaidah Mohamad<sup>1</sup> and Nik Rosila Nik Yaacob<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup> Sekolah Menengah Kebangsaan Arau,  
02600 Arau, Perlis

<sup>2</sup> School of Educational Studies, Universiti Sains Malaysia,  
11800 Pulau Pinang

\*Corresponding author: [nikrusila@usm.my](mailto:nikrusila@usm.my)

**Abstrak:** Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji tahap kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) imbuhan, (b) tugas, dan (c) persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut jantina, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi dalam pendidikan khas. Sampel kajian ialah 115 orang guru pendidikan khas di beberapa buah sekolah rendah dan menengah di Perlis. Instrumen yang digunakan ialah Soal Selidik Kepuasan Bekerja Guru yang telah diterjemah daripada *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ). Instrumen ini mempunyai 66 item yang merangkumi sembilan subskala iaitu penyeliaan, rakan sekerja, suasana tempat kerja, gaji, tanggungjawab, kerja, kenaikan pangkat, keselamatan dan pengiktirafan. Data dianalisis dengan menggunakan Ujian-*t* dan Ujian ANOVA. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja mengikut jantina, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi Pendidikan Khas dalam kalangan guru-guru pendidikan khas.

**Kata kunci:** kepuasan bekerja, guru-guru, pendidikan khas

**Abstract:** The purpose of this study is to determine teacher's job satisfaction based on (a) payment, (b) work load, and (c) working environment among the special education teachers according to gender, years of teaching experience and the highest special education qualifications. The sample consisted of 115 special education teachers in selected primary and secondary schools in Perlis, Malaysia. Data on job satisfaction is a translated version of Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ). The instrument consists of 66 items ranges from nine subscales i.e supervision, colleagues, working conditions, payment, responsibility, work itself, advancement, security and recognition. Data was analyzed by using *t*-test and ANOVA test. The finding shows there are no significant mean differences in job satisfaction based on various factors studied namely payment, work load and working environment.

**Keywords:** job satisfaction, teachers, special education

## **PENDAHULUAN**

Profesion keguruan tidak boleh dianggap sebagai satu kerjaya yang boleh diceburi oleh sesiapa sahaja kerana hanya mereka yang mempunyai kualiti, ketrampilan, kewibawaan, kelayakan, minat, iltizam dan berjiwa pendidik layak menjadi guru. Di samping menuntut kesungguhan dan tanggungjawab guru dalam mengharungi cabaran di era globalisasi, pemantapan kebajikan dan kerjaya harus diberikan penekanan sewajarnya. Peningkatan yang berlaku di dalam kepuasan kerja guru mampu memotivasikan mereka untuk meneruskan usaha bagi meningkatkan kemahiran pengajaran, menjana persekitaran pembelajaran yang lebih baik dan meningkatkan pencapaian pelajar. Kepuasan bekerja guru juga berkait rapat dengan penglibatan dalam membuat keputusan, autonomi yang tinggi di tempat kerja, keadaan persekitaran tempat bekerja dan kemajuan dalam pencapaian pelajar (Pearson & Moomaw, 2005; Ingersoll, 2001).

Guru pendidikan khas merupakan guru yang dipertanggungjawabkan untuk mengajar kanak-kanak istimewa. Mereka perlu berhadapan dan menangani kerenah kanak-kanak yang mengalami kerencatan mental, bermasalah pembelajaran, bermasalah emosi dan tingkah laku, bermasalah bahasa dan komunikasi, bermasalah fizikal dan kesihatan, bermasalah pendengaran, dan bermasalah penglihatan. Antara cabaran yang perlu ditangani oleh guru pendidikan khas adalah memastikan pelajar khas mempunyai kemahiran pengurusan diri. Hal ini bagi memastikan supaya pelajar-pelajar khas sentiasa berasa selamat dan tidak malu dengan penampilan mereka. Para guru sedaya mungkin perlu meredakan rasa tidak selesa dan tidak selamat dalam kalangan pelajar ini bagi menjayakan sesi pengajaran dan pembelajaran yang berlangsung. Oleh itu, guru perlu mempunyai pengetahuan, kemahiran, kefahaman dan kebolehan yang mencukupi untuk berdepan dengan pelajar-pelajar ini.

Selain daripada tugas pengajaran, guru-guru juga dibebani dengan tugas klinikal dan pengurusan diri pelajar. Kualiti dan pencapaian objektif pengajaran mungkin terjejas jika perkara ini tidak diberi perhatian yang sewajarnya. Bagi menjamin dan melindungi kesihatan pelajar pendidikan khas ketika berada di sekolah, satu penjagaan khusus dan rapi perlu dipupuk sebagai rutin setiap kali selesai melakukan aktiviti. Guru perlu menyatakan panduan dan peraturan penting yang harus diikuti oleh pelajar tentang kebersihan diri. Pelajar perlu diberitahu tentang tingkah laku yang betul untuk diamalkan di dalam kehidupan seharian. Mereka juga perlu dilatih supaya mampu berdikari dan tidak hanya mengharapkan bantuan orang di sekeliling. Hal ini sekaligus menunjukkan perlunya wujud satu keperluan untuk memahami dengan lebih mendalam tentang kesukaran yang dihadapi oleh guru pendidikan khas dalam usaha mendidik pelajar-pelajar khas bagi memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Guru pendidikan khas juga harus menyediakan pengajaran mengikut gaya pembelajaran pelajar berdasarkan ciri-ciri perbezaan individu mereka yang unik dan pelbagai. Disamping itu, guru perlu bijak mengesan kesulitan dan ketidakupayaan pelajar-pelajarnya. Oleh itu, bidang ini memerlukan guru pendidikan khas mempunyai tahap kesabaran yang tinggi melebihi daripada guru-guru lain (Lee, 2009).

### **Kepuasan Bekerja dan Guru Pendidikan Khas**

Menentukan kepuasan bekerja dalam kalangan guru merupakan satu usaha yang rumit. Kepuasan bekerja guru secara positifnya berkait dengan isu yang sering ditimbulkan di sekolah iaitu profesionalisme guru, penglibatan dalam membuat keputusan, perkembangan guru, keupayaan guru, persepsi tentang iklim sekolah, kejelekitan (*cohesiveness*) dan suasana tempat bekerja (Quaglia & Marion, 1991).

Ma dan MacMillan (1999) mendapati bahawa suasana tempat kerja memberi kesan terhadap kepuasan bekerja guru. Di dalam persekitaran sekolah, para guru menilai peranan tugas mereka dengan menentukan apa yang mereka rasa semasa hadir bekerja setiap hari. Beberapa pemboleh ubah tertentu seperti umur, bangsa dan jantina adalah berkait dengan kepuasan bekerja guru. Disamping itu, suasana tempat kerja, kuasa autonomi di dalam bilik darjah, sokongan pihak pentadbir, dan peluang untuk memimpin, mempunyai kepentingan di dalam menjelaskan tentang perbezaan peringkat kepuasan bekerja guru.

Penglibatan guru-guru dalam bidang pendidikan Khas adalah disebabkan oleh beberapa faktor. Antaranya disebabkan oleh desakan keluarga, tiada pilihan lain, minat, ingin mencari pengalaman baru dan sebagainya. Namun didapati, ada segelintir daripada mereka tidak mengalami kepuasan bekerja (Lee, 2009).

Kajian yang dilakukan oleh Markandan (1984) dan Zainal (1997) mendapati guru wanita lebih berpuas hati berbanding guru lelaki. Dari segi tahap pendidikan, guru siswazah lebih berpuas hati tentang kerjaya yang mereka ceburi berbanding dengan guru lepasan maktab atau bukan siswazah. Manakala guru yang kurang berpengalaman kurang berpuas hati terhadap profesion sebagai guru berbanding dengan guru yang berpengalaman. Manakala kajian Lim (1995) terhadap guru-guru Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina (SRJKC) di Kelantan, mendapati tidak ada perbezaan kepuasan bekerja yang signifikan berdasarkan jantina, taraf pendidikan dan pengalaman tetapi mempunyai perbezaan kepuasan bekerja yang signifikan berdasarkan gred dan iklim sekolah.

Kajian-kajian lain menunjukkan antara faktor yang menyebabkan guru-guru tidak berpuas hati terhadap profesion perguruan ialah cara pelaksanaan kenaikan

pangkat, faktor gaji, beban tugas yang tidak setara dengan jawatan-jawatan lain yang sama kelayakan dengan mereka, peluang untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman adalah terhad, penyeliaan kerja, dan beban tugas perkeranian (Lim, 1995; Rozainum, 1997; Abdul Kudus, 2000). Sehubungan dengan ini, mekanisme tertentu dibentuk untuk mengukuhkan profesion perguruan. Pihak-pihak tertentu juga perlu mengambil inisiatif untuk menggalakkan golongan muda untuk menjadi guru, dan memotivasikan guru yang berpengalaman untuk kekal di dalam profesion ini. Hal ini adalah kerana, misi pendidikan bergantung kepada cara guru menangani kerja mereka dan sejauh mana mereka berpuas hati dengan pekerjaan tersebut.

## **OBJEKTIF**

Tujuan kajian ini adalah seperti berikut:

1. Mengkaji tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru pendidikan khas berdasarkan jantina.
2. Mengkaji tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru pendidikan khas berdasarkan tempoh pengalaman.
3. Mengkaji tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru pendidikan khas berdasarkan peringkat kelulusan tertinggi guru.

## **PERSOALAN**

1. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut jantina?
2. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut tempoh pengalaman mengajar?
3. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut kelulusan tertinggi pendidikan khas?

## **HIPOTESIS**

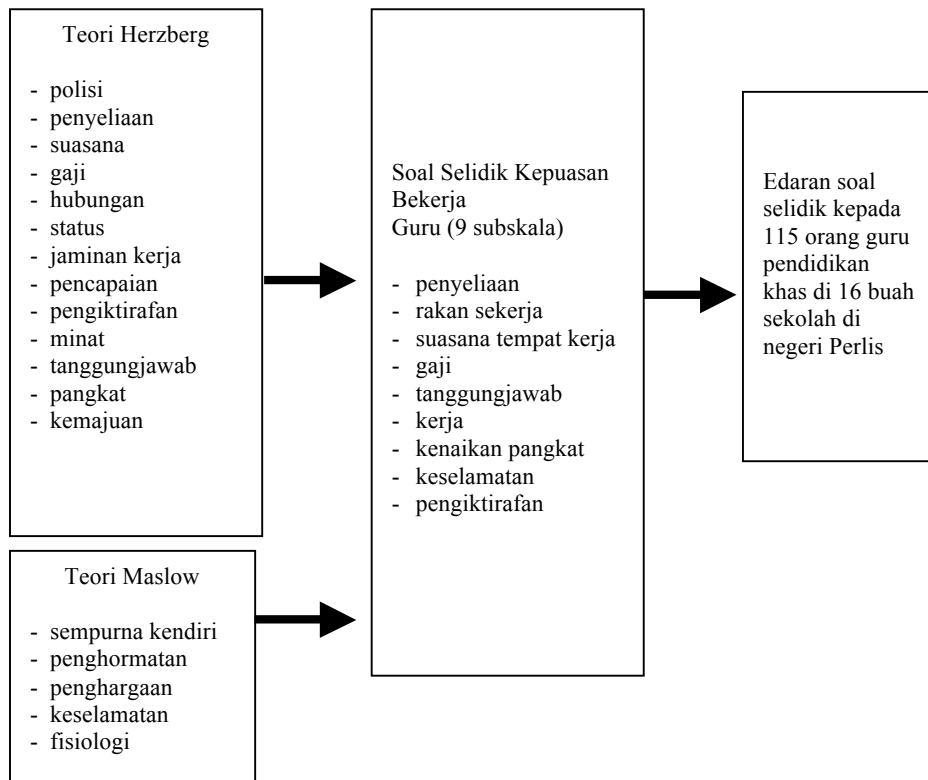
- H<sub>01</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) imbuhan, (b) tugas, dan (c) persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut jantina.
- H<sub>02</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) imbuhan, (b) tugas, dan (c) persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut tempoh pengalaman mengajar.
- H<sub>03</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) imbuhan, (b) tugas, dan (c) persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut kelulusan tertinggi pendidikan khas.

## **KERANGKA TEORITIKAL**

Kebanyakan kajian tentang kepuasan bekerja guru merujuk kepada hasil kerja terawal oleh Herzberg, Mausner dan Snyderman (1959) yang mengenal pasti faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Kepuasan bekerja dan ketidakpuasan bekerja adalah saling berkait tetapi dipengaruhi oleh faktor yang berbeza. Teori Dua-Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*) menggabungkan faktor-faktor kepuasan iaitu motivasi (tahap keperluan tinggi) dan faktor ketidakpuasan iaitu *hygiene* (tahap keperluan rendah) (Dinham & Scott, 2000). Tahap keperluan tinggi merangkumi aspek intrinsik iaitu pencapaian, pengiktirafan, pekerjaan, tanggungjawab dan peluang untuk memajukan diri. Manakala tahap keperluan rendah adalah suasana tempat kerja, penyeliaan, polisi kerja, gaji dan hubungan interpersonal.

Maslow (1954) mengemukakan teori Hierarki Keperluan Maslow yang menjelaskan bahawa keperluan manusia itu berperingkat-peringkat. Sesuatu peringkat keperluan yang lebih tinggi tidak mungkin diperoleh sebelum keperluan yang lebih rendah peringkatnya dipenuhi dahulu. Pada peringkat yang paling asas, terdapat keperluan hayat atau keperluan fisiologi. Setelah keperluan ini dipenuhi, barulah keperluan keselamatan, diikuti keperluan kasih sayang, seterusnya peringkat penghargaan sendiri atau penghormatan diri dan peringkat tertinggi bagi keperluan manusia adalah peringkat keperluan bagi penyempurnaan sendiri. Setiap peringkat berhubung kait antara satu sama lain. Peringkat yang rendah perlu dipuaskan dahulu sebelum dapat memuaskan peringkat yang seterusnya.

Maklumat tentang kepuasan bekerja diperoleh melalui soal selidik yang telah dibangunkan oleh Lester (1982) iaitu *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ). Soal selidik yang telah diterjemahkan ini mempunyai sembilan subskala, iaitu penyeliaan, rakan sekerja, suasana tempat kerja, gaji, tanggungjawab, kerja, kenaikan pangkat, keselamatan dan pengiktirafan.



**Rajah 1.** Teori Konseptual Kajian

## METODOLOGI

Kajian ini dijalankan di sepuluh buah sekolah rendah dan enam buah sekolah menengah di seluruh negeri Perlis yang mempunyai Program Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran (PKIBP). Sampel kajian adalah terbatas kepada 115 orang guru pendidikan khas yang berkhidmat di dalam bidang pendidikan khas. Populasi semua guru pendidikan khas di negeri ini ialah 141 orang. Kajian ini adalah berbentuk kuantitatif. Dalam kajian ini, terdapat dua pemboleh ubah; (a) pemboleh ubah bersandar iaitu kepuasan bekerja, (b) pemboleh ubah tidak

bersandar iaitu jantina, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi pendidikan khas yang diperolehi oleh guru-guru pendidikan khas.

**DAPATAN KAJIAN**

H<sub>01</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor (a) imbuhan, (b) tugas, dan (c) persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut jantina.

**Jadual 1.** Keputusan min, sisihan piawai dan keputusan ujian-*t* untuk kepuasan bekerja mengikut jantina

	Jantina	Min	Sisihan piawai	<i>N</i>	Ujian- <i>t</i>	Nilai <i>p</i>
Imbuhan	Lelaki	59.13	18.55	37	0.482	0.631
	Perempuan	57.23	20.36	78		
Tugas	Lelaki	72.83	23.35	37	0.365	0.716
	Perempuan	71.02	25.56	78		
Persekitaran Kerja	Lelaki	60.64	20.63	37	0.248	0.804
	Perempuan	59.57	22.07	78		

aras signifikan pada  $p < 0.05$

Jadual 1 menunjukkan min, sisihan piawai dan keputusan ujian-*t* untuk kepuasan bekerja mengikut jantina. Bagi faktor imbuhan, min bagi guru lelaki ialah 59.13 dengan sisihan piawai 18.55 manakala min guru perempuan ialah 57.23. Keputusan ujian-*t* ialah 0.482 dan nilai  $p = 0.631$ . Oleh kerana  $p > 0.05$ , maka hipotesis H<sub>01</sub>(a) gagal ditolak. Bagi faktor tugas, min bagi guru lelaki ialah 72.83 dengan sisihan piawai 23.35 manakala min bagi guru perempuan ialah 71.02 dengan sisihan piawai 25.56. Berdasarkan keputusan ujian-*t* menunjukkan nilai  $t = 0.365$  dengan nilai  $p = 0.716$ . Oleh kerana  $p > 0.05$ , maka H<sub>01</sub>(b) gagal ditolak. Bagi faktor persekitaran kerja, min bagi guru lelaki ialah 60.64 dengan sisihan piawai 20.63 manakala min bagi guru perempuan ialah 59.57 dengan sisihan piawai 22.07. Ujian-*t* yang ditunjukkan ialah 0.248 dengan nilai  $p = 0.804$ . Oleh kerana  $p > 0.05$ , maka H<sub>01</sub>(c) gagal ditolak.

H<sub>02</sub>: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) imbuhan, (b) tugas, dan (c) persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut tempoh pengalaman mengajar.

**Jadual 2.** Keputusan min, sisihan piawai dan keputusan ujian ANOVA untuk kepuasan bekerja mengikut tempoh pengalaman mengajar

	Pengalaman mengajar	Min	Sisihan piawai	<i>N</i>	Ujian ANOVA	Nilai <i>p</i>
Imbuhan	1–5 tahun	54.78	20.26	61	F = 1.361	0.252
	6–10 tahun	61.54	20.73	35		
	11–15 tahun	55.83	14.28	12		
	16–20 tahun	67.60	14.38	5		
	> 21 tahun	74.00	0.00	2		
Tugas	1–5 tahun	67.90	25.40	61	F = 1.326	0.265
	6–10 tahun	75.60	26.15	35		
	11–15 tahun	69.75	17.87	12		
	16–20 tahun	84.80	18.15	5		
	> 21 tahun	93.00	0.00	2		
Persekitaran kerja	1–5 tahun	56.77	21.91	61	F = 1.298	0.275
	6–10 tahun	62.80	23.06	35		
	11–15 tahun	59.25	15.40	12		
	16–20 tahun	72.20	15.57	5		
	> 21 tahun	79.00	0.00	2		

aras signifikan pada  $p < 0.05$

Jadual 2 menunjukkan keputusan min, sisihan piawai dan Ujian ANOVA untuk kepuasan bekerja mengikut tempoh pengalaman mengajar. Bagi faktor imbuhan, min bagi guru yang mengajar di antara 1 hingga 5 tahun ialah 54.78 dengan sisihan piawai 20.26; min guru yang mengajar di antara 6 hingga 10 tahun ialah 61.54 dan sisihan piawainya 20.73; min guru yang mengajar di antara 11 hingga 15 tahun ialah 55.83 dengan sisihan piawai 14.28; min guru yang mengajar di antara 16 hingga 20 tahun ialah 67.60 dengan sisihan piawai 14.38; dan min untuk guru yang mengajar 21 tahun ke atas adalah 74.00 dengan sisihan piawai 0.00. Keputusan Ujian ANOVA ialah  $F = 1.361$  dengan nilai  $p = 0.252$ . Oleh kerana  $p > 0.05$ , maka hipotesis  $H_{02}(a)$  gagal ditolak.

Bagi faktor tugas, min guru yang mengajar di antara 1 hingga 5 tahun ialah 67.90 dengan sisihan piawai 25.40; min guru yang mengajar di antara 6 hingga 10 tahun ialah 75.60 dengan sisihan piawai 26.15; min guru yang mengajar di antara 11 hingga 15 tahun ialah 69.75 dengan sisihan piawai 17.87; min guru yang mengajar di antara 16 hingga 20 tahun adalah 84.80 dengan sisihan piawai 18.15; dan min guru yang mengajar 21 tahun ke atas adalah 93.00 dengan sisihan piawai 0.00. Ujian ANOVA yang dijalankan menunjukkan  $F = 1.326$  dengan nilai  $p = 0.265$ . Oleh kerana  $p > 0.05$ , maka  $H_{02}(b)$  gagal ditolak.



Bagi faktor persekitaran kerja, min guru yang mengajar di antara 1 hingga 5 tahun ialah 56.77 dengan sisihan piawai 21.91; min guru yang mengajar di antara 6 hingga 10 tahun adalah 62.80 dengan sisihan piawai 23.06; min guru yang mengajar di antara 11 hingga 15 tahun adalah 59.25 dengan sisihan piawai 15.40; min guru yang mengajar di antara 16 hingga 20 tahun adalah 72.20 dengan sisihan piawai 15.57; dan min guru yang mengajar 21 tahun ke atas adalah 79.00 dengan sisihan piawai 0.00. Keputusan ujian ANOVA ialah  $F = 1.298$  dengan nilai  $p = 0.275$ . Oleh kerana  $p > 0.05$ , maka  $H_{02}(c)$  gagal ditolak.

Memandangkan dapatan Ujian ANOVA menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan untuk kepuasan bekerja mengikut tempoh pengalaman mengajar (imbuhan, tugas dan persekitaran kerja), maka Ujian Post-Hoc Tukey tidak dijalankan.

$H_{03}$ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan faktor-faktor (a) imbuhan, (b) tugas, dan (c) persekitaran kerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas mengikut kelulusan tertinggi Pendidikan Khas.

**Jadual 3.** Keputusan min, sisihan piawai dan keputusan ujian ANOVA untuk kepuasan bekerja mengikut kelulusan tertinggi Pendidikan Khas

	Kelulusan tertinggi Pendidikan Khas	Min	Sisihan piawai	<i>N</i>	Ujian ANOVA	Nilai <i>p</i>
Imbuhan	Sijil	63.77	17.45	36	$F = 2.271$	0.084
	Diploma	52.15	18.49	39		
	Ijazah sarjana muda	58.20	21.87	39		
	Ijazah sarjana	52.00	0.00	1		
Tugas	Sijil	78.55	21.60	36	$F = 2.177$	0.095
	Diploma	64.41	23.28	39		
	Ijazah sarjana muda	72.64	27.71	39		
	Ijazah sarjana	62.00	0.00	1		
Persekitaran kerja	Sijil	65.88	18.72	36	$F = 2.295$	0.082
	Diploma	53.46	20.23	39		
	Ijazah sarjana muda	61.15	24.04	39		
	Ijazah sarjana	49.00	0.00	1		

aras signifikan pada  $p < 0.05$

Jadual 3 memberikan min, sisihan piawai serta keputusan Ujian ANOVA untuk kepuasan bekerja mengikut kelulusan tertinggi Pendidikan Khas. Bagi faktor imbuhan, min guru yang mempunyai sijil kursus jangka pendek kelolaan JPN atau setaraf ialah 63.77 dengan sisihan piawai 17.45; min guru yang mempunyai

diploma perguruan lepasan ijazah atau setaraf ialah 52.15 dengan sisihan piawai 18.49; min bagi guru yang mempunyai ijazah sarjana muda ialah 58.20 dengan sisihan piawai 21.87 dan min guru yang mempunyai ijazah sarjana ialah min 52.00 dengan sisihan piawai 0.00. Keputusan ujian ANOVA ialah  $F = 2.271$  dengan nilai  $p = 0.084$ . Oleh kerana  $p > 0.05$ , maka hipotesis  $H_{03}(a)$  gagal ditolak.

Bagi faktor tugas, min guru yang mempunyai sijil kursus jangka pendek kelolaan JPN atau setaraf melaporkan min 78.55 yang bersamaan 3.14 dengan sisihan piawai 21.60; min guru yang mempunyai diploma perguruan lepasan ijazah atau setaraf ialah 64.41 dengan sisihan piawai 23.28; min bagi guru yang mempunyai ijazah sarjana muda ialah 72.64 dengan sisihan piawai 27.71; dan min guru yang mempunyai ijazah sarjana ialah 62.00 dengan sisihan piawai 0.00. Keputusan Ujian ANOVA ialah  $F = 2.177$  dengan nilai  $p = 0.095$ . Oleh kerana  $p > 0.05$ , maka  $H_{03}(b)$  gagal ditolak.

Bagi faktor persekitaran kerja, min guru yang mempunyai sijil kursus jangka pendek kelolaan JPN atau setaraf ialah 65.88 dengan sisihan piawai 18.72; min guru yang mempunyai diploma perguruan lepasan ijazah atau setaraf ialah 53.46 dengan sisihan piawai 20.23; min guru yang mempunyai ijazah sarjana muda ialah 61.15 dengan sisihan piawai 24.04; min guru yang mempunyai ijazah sarjana ialah 49.00 dengan sisihan piawai 0.00. Keputusan Ujian ANOVA ialah  $F = 2.295$  pada  $p = 0.082$ . Oleh kerana  $p > 0.05$ , maka  $H_{03}(c)$  gagal ditolak.

Memandangkan dapatan Ujian ANOVA menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan untuk kepuasan bekerja mengikut kelulusan tertinggi Pendidikan Khas (imbuhan, tugas dan persekitaran kerja), maka Ujian Post-Hoc Tukey tidak dijalankan.

## **IMPLIKASI**

Dapatan kajian ini memberi beberapa implikasi penting terhadap pengurusan organisasi pendidikan dalam usaha meningkatkan dan mengekalkan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. Walaupun dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan bekerja dalam kalangan guru lelaki dan perempuan, aspek kepuasan bekerja masih lagi menjadi elemen penting dalam menentukan sumbangan pekerja kepada organisasi. Insentif dan keperluan fasiliti untuk guru-guru pendidikan khas perlu diberikan perhatian serius oleh pihak bertanggungjawab memandangkan proses pengajaran dan pembelajaran pelajar-pelajar khas lebih mencabar berbanding pelajar yang normal. Sungguhpun dapatan kepuasan bekerja dalam kajian ini dilihat sangat kecil namun ia memberikan impak yang besar terhadap guru-guru dan keseluruhan sistem organisasi sekolah. Disamping

itu, peranan pentadbir sekolah amat signifikan sebagai penggerak utama untuk memotivasi komitmen guru-guru terhadap tugas seterusnya memastikan kepuasan bekerja mereka berkekalan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahawa tempoh pengalaman mengajar tidak mempunyai perbezaan min yang signifikan dengan kepuasan bekerja. Hasil kajian memperlihatkan min pengalaman mengajar guru terhadap kepuasan bekerja melalui faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja lebih tinggi pada peringkat pengalaman mengajar 16 tahun ke atas berbanding dengan yang lain. Hal ini berkemungkinan guru-guru yang lebih pengalaman (16 tahun ke atas), semakin berpengalaman dalam mengendalikan pelajar-pelajar khas serta telah menerima autoriti daripada rakan sekerja dan pihak atasan, telah dapat mengadaptasi diri dengan pelajar dan persekitaran kerja, serta dapat menjangkakan situasi yang bakal dihadapi pada masa hadapan. Namun begitu, pemantauan berkala oleh pihak Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) perlu dikekalkan agar prestasi kerja guru serta proses pengajaran dan pembelajaran berlaku dengan lancar tanpa mengira kekananan guru serta tempoh masa perkhidmatan mereka. Hal ini juga bertujuan menjamin keperluan dan tahap perkembangan pelajar-pelajar khas sentiasa dipantau dan diberi pemerhatian serius.

Dapatan menunjukkan tahap kelulusan tertinggi tidak mempunyai perbezaan min yang signifikan dengan kepuasan bekerja. Hasil kajian menunjukkan min bagi tahap kelulusan tertinggi terhadap kepuasan bekerja melalui faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja adalah lebih tinggi pada peringkat Sijil Kursus Pendek kelolaan JPN atau setaraf berbanding yang lain. Hal ini menggambarkan guru-guru pendidikan khas, tanpa mengira tahap kelulusan akademik, komited dalam menjalankan tugas mereka. Situasi ini berbeza dengan kajian Rozainum (1997) yang mendapati kebanyakan guru tidak berpuas hati dengan gaji yang ditawarkan kerana tidak selaras dengan jawatan-jawatan lain yang sama kelayakan dan kelulusan dengan mereka. Namun begitu, implikasi daripada kajian ini memberi petunjuk kepada pihak pentadbir atau Bahagian Latihan Guru, Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) agar aspek pembangunan sumber manusia diberi perhatian serius. Latihan dan peluang untuk guru-guru pendidikan khas meningkatkan pengetahuan dan kemahiran perlu diberi keutamaan agar mereka dapat bersaing dalam arus pendidikan yang lebih global. Peningkatan dalam pengetahuan dan kemahiran adalah antara elemen penting dalam mendorong kepuasan bekerja disamping dapat meningkatkan kualiti ciri guru dalam bilik darjah (Protheroe, Lewis, & Paik, 2002).

## KESIMPULAN

Kepuasan bekerja guru menjadi satu indikator penting untuk menjamin kesejahteraan guru dan pelajar-pelajar yang diajar. Peningkatan kepuasan bekerja mendorong kepada pengekalan jawatan dan dapat menghasilkan guru yang berkualiti. Perhatian yang serius terhadap pengorbanan guru-guru yang mendidik pelajar-pelajar khas perlu di beri keutamaan oleh pihak kementerian. Disamping insentif dan latihan, aspek-aspek peningkatan kemahiran yang mengkhusus perlu diberi penekanan agar guru-guru pendidikan khas dapat meningkatkan keupayaan mereka agar selaras dengan kelainan upaya pelajar-pelajar khas.

## RUJUKAN

- Abdul Kudus Abu Bakar. (2000). *Kepimpinan transformasi: Hubungannya dengan kepuasan kerja dan motivasi guru*. Unpublished master's thesis, Universiti Utara Malaysia, Kedah.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction, *Journal of Educational Administration*, 38(4), 28–32.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley: New York.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534.
- Lee, L. W. (2009). Perutusan pengerusi rancangan. *Buletin Pendidikan Khas Universiti Sains Malaysia*, 1(1), 4. Retrieved 23 March 2013, from <http://www.pdfio.com/k-3267081.html>
- Lester, P. E. (1982). *Teacher job satisfaction questionnaire*. Brookville, NY: Long Island University.
- Lim, T. S. (1995). *Kepuasan kerja di kalangan guru-guru Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina di negeri Kelantan*. Unpublished master's thesis, Universiti Utara Malaysia, Kedah.
- Ma, X., & McMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Research*, 93(1), 39–48.
- Markandan, R. (1984). *Some factors affecting the satisfaction and dissatisfaction of selected secondary school teachers in Federal Territory*. Unpublished master's thesis, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.

- Novick, R. (1996). *Actual schools, possible practices: New directions in professional development*. Retrieved 13 July 2009, from [www.epaa.asu.edu/epaa/v4n14.html](http://www.epaa.asu.edu/epaa/v4n14.html)
- Pearson, L., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Education Research Quarterly*, 29(1), 37–53.
- Protheroe, N., Lewis, A., & Paik, S. (2002). *Promoting teacher quality*. Retrieved 11 June 2009, from [www.ers.org/spectrum/win02a/htm](http://www.ers.org/spectrum/win02a/htm).
- Quaglia, R., & Marion, S. (1991). The relationship of teacher satisfaction to perceptions of school organization, teacher empowerment, work conditions, and community status. *Education*, 112(2), 206–222.
- Rozainum Ahmad. (1997). *Kepuasan kerja guru-guru sekolah menengah di daerah Seremban*. Unpublished master's research project, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Zainal Kasim. (1997). *Kepuasan kerja: Satu kajian guru wanita di sekolah menengah*. Unpublished master's research project, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.