

KEPUASAN KERJA DARI ASPEK GAJI DAN BEBANAN KERJA DI KALANGAN
GURU-GURU: TINJAUAN DI SEKOLAH MENENGAH TEKNIK
DI KUALA TERENGGANU

NORAISHAH BINTI HAJI MOHD. NOR

Projek Sarjana ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat penganugerahan ijazah
Sarjana Pendidikan Teknik Dan Vokasional (PTV)

Fakulti Teknologi Kejuruteraan
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

SEPTEMBER 2002

Untuk ayah dan ibu tersayang, Haji Mohd. Nor bin Mohd dan Hajjah Endut binti Abd. Majid, juga untuk suami tercinta Azhan bin Samat, anak yang dikasihani Dini Nurina, Kak Normah dan Adik Norhafizah serta anak-anak buah Hanif, Ira, Naim dan Fatma.



PTTA
PERPUSTAKAAN TUNJUKKAN TUNJUKKAN

PENGHARGAAN

Syukur ke hadrat Allah s.w.t kerana dengan limpah dan kurniaNya dapat saya menyiapkan Projek Sarjana ini walaupun menghadapi berbagai dugaan dan rintangan. Pertama sekali saya ingin mengucapkan ribuan malah jutaan terima kasih kepada penyelia saya iaitu Puan Hajjah Sarebah Warman kerana telah banyak meyumbangkan idea dan tenaga di dalam proses menyiapkan projek saya ini.

Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada Puan Marnah Mustaffa dari Unit Pencen dan Puan Atikah dari Unit Sumber Maklumat, Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu yang telah banyak memberikan kerjasama dari segi pencarian maklumat yang berkaitan. Juga tidak lupa kepada Tuan Haji Berahim bin Awang, Guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Teknik Jalan Lapangan Terbang dan Tuan Pengetua Sekolah Menengah Teknik Wakaf Tembesu di atas sokongan yang diberikan semasa pengedaran borang soal selidik.

Yang terakhir sekali adalah kepada kedua orang tua iaitu Haji Mohd Nor bin Mohd dan Hajjah Endut binti Abd. Majid, terima kasih di atas doa yang tidak putus-putus untuk melihat kejayaan anakanda. Kepada suami tersayang yang banyak memberikan sokongan moral dan anakanda Dini Nurina yang memahami keadaan ibu yang sentiasa meninggalkan anaknanda semata-mata untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dalam diri, kaum keluarga dan sahabat handai yang sentiasa memberikan semangat dan dorongan. Terima kasih semuanya.

NORAISHAH BINTI HAJI MOHD. NOR

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui tahap kepuasan kerja dari aspek gaji dan bebanan kerja di kalangan guru-guru Sekolah Menengah Teknik Jalan Lapangan Terbang dan Sekolah Menengah Teknik Wakaf Tembesu, Kuala Terengganu. Persoalan kajian ini adalah untuk mengetahui tahap kepuasan kerja dari aspek gaji dan bebanan kerja di kalangan guru, tahap kepuasan kerja dari segi demografi (jantina, kelulusan akademik dan pengalaman mengajar) dan seterusnya melihat hubungan kepuasan kerja dengan keinginan hendak bersara awal di kalangan guru. Seramai 164 orang guru telah dipilih sebagai responden kajian ini. Kajian ini berbentuk deskriptif dan kaedah yang digunakan ialah dengan mengedarkan borang soal selidik dan data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 10.0. Dapatan kajian dipersembahkan dalam bentuk jadual. Hasil daripada kajian ini menunjukkan tahap kepuasan kerja adalah sederhana dari aspek gaji iaitu dengan min sebanyak 2.99 dan juga bebanan kerja iaitu dengan min sebanyak 3.64, terdapat perbezaan kepuasan kerja dari segi jantina dan pengalaman mengajar manakala tiada perbezaan kepuasan kerja dari segi kelulusan akademik. Selain daripada itu, tiada hubungan keinginan bersara awal dengan kepuasan kerja dari aspek gaji di mana pekali *Pearson* adalah 0.070 sebaliknya hubungan di antara keinginan hendak bersara awal dengan kepuasan kerja dari aspek bebanan kerja adalah rendah di mana pekali *Pearson* adalah -0.319. Kajian ini mencadangkan agar kerajaan menaikkan gaji guru-guru agar ianya setanding dengan bebanan kerja yang dilakukan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify job satisfaction level in terms of salary and workload among teachers at Sekolah Menengah Teknik Jalan Lapangan Terbang and Sekolah Menengah Teknik Wakaf Tembesu, Kuala Terengganu. The objectives are to measure the level of job satisfaction from the aspects of salary and workload among teachers, differences of job satisfaction level from demography characteristics such as sex, academic qualifications and teaching experience and lastly to examine the relationship between job satisfaction and option for early retirement. A total of 164 respondents was selected as the sample of the research. The research instrument used was questionnaires to collect data and used descriptive to interpret the data. The data was analyzed by using SPSS version 10.0 and was presented in table form. This research found that job satisfaction level is moderate in terms of salary where the mean is 2.99 and also workload where the mean is 3.64, there was differences in job satisfaction in terms of sex and teaching experience and no differences in term of academic qualification. The study also found that in general there was no relationship between an option to early retirement and job satisfaction in terms of salary where the correlation is 0.070, whereas there was low relationship between an option for early retirement and job satisfaction in terms of workload where the correlation is -0.319 . This research suggests that the government should increase the salary in line with their workload.

ISI KANDUNGAN

BIL	TAJUK	MUKA SURAT
	Pengesahan Status Projek Sarjana	
	Pengesahan Penyelia	
	Halaman Judul	
	Halaman Pengakuan	ii
	Halaman Dedikasi	iii
	Halaman Penghargaan	iv
	Abstrak	v
	Abstract	vi
	Halaman Kandungan	vii - xi
	Halaman Senarai Jadual	xii - xiii
	Halaman Senarai Singkatan	xiv
	Halaman Senarai Lampiran	xv

Bab 1 : Pendahuluan

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	4
1.3	Pernyataan Masalah	7
1.4	Persoalan Kajian	10

1.5	Hipotesis Kajian	10
1.5.1	Hipotesisi Khusus	10
1.5.1.1	Perbezaan Kepuasan Kerja	10
1.5.1.2	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Tahap Hendak Bersara Awal	12
1.6	Pembolehkan Kajian	12
1.6.1	Pembolehkan Bebas	12
1.6.2	Pembolehkan Bersandar	12
1.7	Kepentingan Kajian	13
1.8	Skop Dan Had Kajian	13
1.9	Definisi Operasional	14
1.9.1	Kepuasan Kerja	14
1.9.2	Hendak Berhenti Kerja	14
1.9.3	Guru	14

BAB II : SOROTAN PENULISAN

2.1	Pengenalan	15
2.2	Latar Belakang Pekerjaan	15
2.3	Kepuasan Kerja	16
2.4	Teori Kepuasan Kerja	17
2.4.1	Hieraki Keperluan Maslow	18
2.4.2	Teori Dua Faktor Dorongan-Persekitaran Herzberg	19
2.5	Kajian Kepuasan Kerja	20
2.5.1	Gaji	21
2.5.2	Bebanan Kerja	23
2.6	Hendak Berhenti Kerja	23
2.7	Faktor Demografi	25
2.7.1	Jantina	25

2.7.2	Kelulusan Akademik	26
2.7.3	Pengalaman Mengajar	28
2.8	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Hendak Berhenti Kerja	29

BAB III : METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	31
3.2	Rekabentuk Kajian	31
3.3	Instrumen Kajian	32
3.4	Kajian Rintis	33
3.5	Tempat Kajian	34
3.6	Populasi Kajian	34
3.7	Kaedah Analisis Data	34
3.8	Batasan Kajian	36
3.9	Andaian	37

BAB IV : DAPATAN DAN ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	38
4.2	Latar Belakang Responden	39
4.2.1	Bangsa	39
4.2.2	Kelulusan Akademik	40
4.2.3	Taraf Perkahwinan	40
4.2.4	Umur	41
4.2.5	Pengalaman Mengajar	42
4.2.6	Gaji	43
4.2.7	Jantina	43

4.3	Analisis Deskriptif Tahap Kepuasan Kerja	44
4.3.1	Tahap Kepuasan Kerja Dari Aspek Gaji	44
4.3.2	Tahap Kepuasan Kerja Dari Aspek Bebanan Kerja	47
4.4	Analisis Inferensi Perbezaan Kepuasan Kerja	49
4.4.1	Keputusan Ujian-t perbezaan kepuasan kerja antara Jantina	49
4.4.2	Keputusan Ujian Anova Satu Hala Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Kelulusan Akademik	50
4.4.3	Keputusan Ujian Satu Hala Perbezaan Kepuasan Kerja Antara Pengalaman Mengajar	51
4.5	Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Hendak Bersara Awal	52

BAB V : PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pendahuluan	54
	Perbincangan Analisis Deskriptif Tahap kepuasan Kerja	55
5.1.1	Perbincangan Kepuasan Kerja Dari Aspek Gaji	55
5.1.2	Perbincangan Kepuasan Kerja Dari Aspek Bebanan Kerja	56
5.2	Perbincangan Analisis Inferensi Hipotesis	58
5.2.1	Perbincangan Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Jantina	58
5.2.2	Perbincangan Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Kelulusan Akademik	59
5.2.3	Perbincangan Analisis Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Pengalaman Mengajar	60
5.3	Perbincangan Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Hendak Bersara Awal	61
5.4	Rumusan Kajian	62

5.5	Cadangan-cadangan Untuk Mempertingkatkan Tahap Kepuasan Kerja Guru-guru	63
5.6	Cadangan Untuk Penyelidikan Akan Datang	65
5.7	Penutup	66
	Bibliografi	68
	Lampiran	74



SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Jadual Permohonan Bersara Awal Guru-guru di Negeri Terengganu	7
1.2	Jadual Jumlah Guru-guru Perempuan dan Lelaki di Negeri Terengganu	9
2.1	Kepuasan Kerja Berdasarkan Teori Hieraki Maslow	18
2.2	Kepuasan Kerja Berdasarkan Teori Dua Faktor Dorongan Persekitaran Herzberg	20
3.1	Ringkasan Soal Selidik Bahagian B	32
3.2	Skala Likert Dan Tafsiran	33
3.3	Nilai Pekali Kebolehpercayaan ' <i>Alpha Cronbach</i> '	33
3.4	Tafsiran Statistik	35
3.5	Magnitud Hubungan Guilford's Rule of Thumb	36
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Bangsa	39
4.2	Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik	40
4.3	Taburan Responden Berdasarkan Taraf Perkahwinan	41
4.4	Taburan Responden Berdasarkan Umur	41
4.5	Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar	42
4.6	Taburan Responden Berdasarkan Gaji	43
4.7	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	44
4.8	Min Tahap Kepuasan Kerja Dari Aspek Gaji	45

4.9	Min Tahap Kepuasan Kerja Dari Aspek Bebanan Kerja	47
4.10	Ujian-t Perbezaan Kepuasan Kerja Antara Jantina Dari Aspek Gaji	49
4.11	Ujian-t Perbezaan Kepuasan Kerja Antara Jantina Dari Aspek Bebanan Kerja	49
4.12	Ujian Anova Satu Hala Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Kelulusan Akademik Dari Aspek Gaji	50
4.13	Ujian Anova Satu Hala Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Kelulusan Akademik Dari Aspek Bebanan Kerja	51
4.14	Ujian Anova Satu Hala Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Pengalaman Mengajar Dari Aspek Gaji	51
4.15	Ujian Anova Satu Hala Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Pengalaman Mengajar Dari Aspek Bebanan Kerja	52
4.16	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Hendak Bersara Awal	53



SENARAI SINGKATAN

SSB	-	Sistem Saraan Baru
ICT	-	Teknologi Maklumat Dan Telekomunikasi
KGMMB	-	Kesatuan Guru-guru Melayu Malaysia Barat
KBSM	-	Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah
ANOVA	-	Analisa Varians
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	-	Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Keratan Akhbar	74
B	Keratan Akhbar	75
C	Keratan Akhbar	76
D	Keratan Akhbar	77
E	Borang Soal Selidik	78
F	SPSS – <i>Alpha Cronbach</i>	82
G	SPSS – Peratusan Bahagian Demografik	85
H	SPSS – Min gaji	87
I	SPSS – Min Bebanan Kerja	88
J	SPSS – T-test Jantina (Aspek Gaji)	89
K	SPSS – T-test Jantina (Aspek Bebanan Kerja)	90
L	SPSS – ANOVA	91
M	SPSS – Korelasi Pearson	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Guru ialah orang yang menyebarkan ilmu pengetahuan di sesebuah institusi pendidikan peringkat rendah, menengah dan tinggi. Peranan guru adalah suatu perkara yang amat rumit dan guru mengambil masa yang agak lama untuk menyesuaikan diri dan merasa senang dengan peranan sebagai pendidik. Ramai juga yang terus menamatkan perkhidmatan tanpa bertemu dengan peranan yang sesuai untuk mereka. Semasa melaksanakan tugas di sekolah, guru berhadapan dengan pelbagai situasi yang boleh menyebabkan dirinya merasa tertekan. (Wanita, Jun 2002)

Cabaran besar bagi guru di sekolah menengah, antaranya ialah membantu golongan remaja yang mempunyai berbagai tingkahlaku dan corak pemikiran untuk menjadi insan yang berupaya memberi sumbangan terhadap kemajuan negara. Guru diharapkan dapat memasukkan nilai, mengajar pelbagai kemahiran berfikir dari peringkat asas hinggalah ke peringkat yang lebih tinggi, membina sikap berdikari dalam pembelajaran di kalangan pelajar berdasarkan Falsafah Pendidikan Negara.

Beban kerja guru yang semakin bertambah juga mempengaruhi senario pendidikan hari ini. Pihak pentadbir sekolah meletakkan harapan yang tinggi terhadap

kakitangan di bawahnya dalam menetapkan matlamat organisasi sekolah. Sistem Saraan Baru (SSB) yang diperkenalkan adalah mengikut sasaran kerja tahunan masing-masing. Ini adalah untuk mendapatkan kenaikan gaji menegak dan melintang berdasarkan laporan penilaian prestasi di mana ianya menjadi senjata untuk mencapai objektif individu, institusi dan sistem.

Kajian tentang kepuasan kerja bermula dari kajian yang dijalankan di kilang Hawthorn Electric pada tahun 1927 yang memakan masa selama 12 tahun. Kajian ini melihat hubungan di antara keadaan tempat kerja dengan produktiviti. Ianya merupakan satu usaha untuk memahami pekerja dengan tidak lagi mengikut pandangan pihak pengurusan dalam usaha untuk meningkatkan kecekapan dan perkembangan ekonomi. Kebiasaannya, individu yang mendapat kepuasan kerja akan dapat memberikan sepenuh perhatian kepada kerja, tidak mudah jemu, rajin, bermotivasi dan berusaha meningkatkan prestasinya. Menurut Locke (1976), seseorang pekerja akan lebih puas dengan kerjanya jika ciri-ciri kerja serta persekitaran kerja selaras dengan nilai-nilai peribadi dan jangkaan kerjanya. Ini bermakna, sekiranya persekitaran tempat kerja itu tidak sesuai dengan diri dan nilai diri seseorang, maka kepuasan kerja sukar dicapai.

Seterusnya, menurut Sayles dan Strauss (1973 dalam Muhammad Shafiei bin Mohd, 1999), kewujudan ketidakpuasan kerja boleh menimbulkan situasi tidak sihat yang merugikan individu, organisasi yang mengambilnya dan masyarakat amnya. Keadaan ini berlaku berikutan dari ketidakupayaan individu atau seseorang pekerja untuk memberikan sumbangan sepenuhnya kepada kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja penting kerana manusia menghabiskan kebanyakan masanya dalam aktiviti yang berhubung dengan kerja. Menurut Arifin (1990 dalam Ahmad Syukran bin Mohamad, 1997), dalam masa dua puluh empat jam, 42% digunakan untuk bekerja, 33% untuk aktiviti lain dan selebihnya untuk tidur. Ini bermakna, penglibatan seseorang dalam pekerjaan adalah besar iaitu hampir tiga per empat dari usianya.

Dapatan terkini mendapati kepuasan kerja mempunyai kaitan rapat dengan tahap kesihatan seseorang. Menurut Warr (1987 dalam Nirmala J. 1989), tahap kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan tahap kesihatan mental seseorang pekerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik rekod kesihatan mental dan fizikal pekerja. Ketidakpuasan kerja yang serius yang disebabkan oleh tekanan kerja boleh membawa kepada pelbagai kecelaruan fizikal seperti sakit jantung, buah pinggang, sakit kepala ataupun menunjukkan persaingan yang melampau, ketidaksabaran, barah dan sakit arteri.

Di samping itu, kepuasan kerja juga memainkan peranan penting di dalam keupayaan organisasi untuk menarik dan mengekalkan pekerja yang berkualiti. Di dalam hal ini, organisasi akan menghadapi masalah besar dalam mengekalkan pekerja yang baik dan berkualiti sekiranya ia gagal untuk memberikan layanan yang baik kepada pekerjanya.

Di samping itu, kepuasan kerja juga adalah berhubung rapat dengan masalah seperti pertukaran kerja, ponteng, penglibatan aktif dalam kesatuan sekerja, bersara awal dan tindakan ganas. Tingkah laku menarik diri seperti ini biasanya melibatkan aktiviti yang mempunyai prinsip ganjaran dan dendaan. Individu lebih suka untuk terlibat di dalam aktiviti yang mempunyai ganjaran dan bahan dendaan tetapi mengelak daripada aktiviti yang tidak memberi ganjaran atau mengakibatkan kesakitan. Jadi, jika ada di antara pekerja anda yang menunjukkan ciri-ciri perlakuan seperti di atas kemungkinan besar dia sedang mengalami ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja boleh disebabkan oleh pelbagai faktor seperti pengiktirafan, pencapaian, kerja itu sendiri, tanggungjawab dan kejayaan yang mana ini merupakan faktor-faktor dalaman individu. Manakala faktor-faktor seperti gaji, kenaikan pangkat, polisi dan dasar syarikat atau organisasi, keadaan tempat kerja, rakan sekerja dan keselamatan adalah merupakan faktor luaran individu. Faktor-faktor dalaman sekiranya dicapai akan memberikan kepuasan yang tinggi kepada individu tersebut tetapi

sekiranya tidak dicapai ianya tidak akan membawa kepada ketidakpuasan. Manakala, faktor-faktor luaran pula, sekiranya dicapai sekalipun tidak membawa kepada kepuasan.

Selain daripada itu, kepuasan kerja juga berkait rapat dengan motivasi yang mana hanya pekerja yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mencapai kepuasan dalam bekerja. Individu yang tidak bermotivasi untuk bekerja, biasanya tidak mencapai kepuasan di dalam bekerja. Ini kerana hanya individu yang menyukai pekerjaannya akan bermotivasi dalam melakukan kerjanya dan mencapai kepuasan di dalam bekerja.

Justeru itu, permasalahan asas yang akan dikaji adalah berkenaan dengan tahap kepuasan kerja dan kaitannya dengan hendak bersara awal. Banyak faktor-faktor yang membawa kepada ketidakpuasan kerja dan seterusnya membawa kepada sebab-sebab memohon untuk bersara awal. Bab ini akan membicarakan tentang latar belakang permasalahan, masalah kajian, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, pembolehubah kajian, kepentingan kajian, skop dan had kajian serta definisi.

1.2 Latar Belakang Masalah

Profesion perguruan merupakan salah satu profesion yang penting dalam pentadbiran negara kita kerana pendidikan merupakan salah satu tonggak utama ke arah kecemerlangan dan kemajuan negara. Bertepatan dengan perkembangan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT), profesion perguruan berkembang pesat dan mengalami pelbagai perubahan yang menuntut golongan pendidik sentiasa mempertingkatkan pengetahuan mereka.

Menurut Presiden Kesatuan Guru-guru Melayu Malaysia Barat (KGMMB), Abdul Rahman Daud (Berita Harian, 15 Jun 2002), sebelum ini peranan guru adalah sebagai penyampai ilmu yang mana mereka lebih banyak bercakap dan menyoal

menyebabkan maklumat hanya diperoleh menerusi penulisan. Menurut beliau lagi, pada alaf ini keadaan sudah berubah iaitu guru bertindak sebagai pemudahcara yang seharusnya lebih bersedia, memiliki pengetahuan luas, peka terhadap perkembangan persekitaran dan memiliki strategi pengajaran dan pembelajaran berkesan. Punca pengetahuan bukan hanya tertumpu kepada bentuk bertulis tetapi menjangkau aspek teknologi selaras dengan kepesatan teknologi moden dan canggih pada era globalisasi ini. (Lampiran A)

Dari sehari ke sehari tanggungjawab guru semakin mencabar dan ini memerlukan komitmen yang tinggi di kalangan guru-guru. Jikalau dulu, guru-guru hanya mengajar secara lisan di dalam kelas tetapi di zaman milenium ini, kepakaran guru diperlukan dalam semua bidang termasuklah dalam bidang teknologi maklumat.

Menurut Timbalan Perdana Menteri, Abdullah Ahmad Badawi (Berita Harian, 14 Jun 2002), bersempena dengan sambutan Hari Guru 2002 di Kuala Terengganu, beliau berkata, guru mempunyai dua tanggungjawab besar iaitu menyampaikan pelbagai ilmu supaya rakyat menjadi orang terpelajar yang dapat menyumbang kepada pembangunan bangsa dan negara. Selain itu, guru juga bertanggungjawab mempelajari cara dan teknik pendidikan terkini kerana didapati kerap pelajar lebih cekap dan mengetahui cara mengguna alat pengajaran berbanding guru. Kerajaan, katanya, meletakkan asas yang kukuh untuk membangunkan pendidikan dan guru pula sebagai orang yang secara langsung mencari jalan terbaik bagaimana melahirkan pelajar serba boleh dalam bidang pendidikan bagi memenuhi tuntutan kerjaya. (Lampiran B)

Kerjaya guru semakin mencabar berikutan langkah kerajaan menggunakan bahasa Inggeris sebagai bahasa pengantar bagi mata pelajaran sains dan matematik. Ini bermakna tanggungjawab guru semakin meningkat dan guru perlu menguasai bahasa Inggeris terlebih dahulu sebelum mengajar di dalam kelas. Bagi calon guru, keutamaan diberi kepada calon-calon yang mempunyai tahap penguasaan bahasa Inggeris yang tinggi manakala bagi guru-guru sendiri, mereka perlu membiasakan diri dengan

menggunakan asas bahasa Inggeris yang mereka pernah pelajari. Demikian menurut Timbalan Menteri Pendidikan, Abdul Aziz Shamsuddin (Berita Harian, 8 Jun 2002), yang juga menegaskan bahawa subjek bahasa Inggeris akan menjadi penentu pengambilan calon perguruan.(Lampiran C). Ini bermakna hanya guru yang dapat menguasai bahasa Inggeris yang akan terpilih dan sudah semestinya tidak menjadi masalah untuk mereka melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran kerana mereka mempunyai kepakaran dalam bidang tersebut dan kepuasan kerja lebih mudah dicapai kerana mereka dapat melakukannya tanpa ada merasa tertekan.

Walau bagaimanapun guru tidak seharusnya bersikap selesa dengan tahap pengetahuan atau pencapaian sedia ada dan menolak usaha pembaharuan selaras perkembangan semasa bidang pendidikan. Sebaliknya, mereka perlu menerima perubahan secara terbuka dan menyusun strategi untuk menangani cabaran baru. Menurut Ketua Pengarah Pendidikan, Abdul Rafie Mahat (Berita Harian, 20 Jun 2002), guru mesti mengamalkan sikap positif kerana pendidik adalah penyumbang utama kepada pembangunan dan kemajuan negara. Peningkatan kualiti dan kecemerlangan secara berterusan adalah suatu usaha yang berpanjangan dan tiada hadnya. Malah, perubahan adalah perkara yang tidak dapat dielakkan kerana organisasi yang mencapai tahap kualiti tertinggi sekalipun masih perlu meningkatkan perkhidmatan mereka selari dengan kehendak zaman.

Sebagai contohnya di sini ialah kerajaan mengasaskan menjelang 2005, semua guru memiliki ijazah di peringkat menengah dan 50% guru siswazah di sekolah rendah. Ini dilaksanakan dengan mengadakan program pengsiswazahan guru secara besar-besaran dengan memberi cuti belajar separuh gaji. Walaubagaimanapun, kebajikan guru harus dijaga termasuk dari aspek kepuasan kerja guru itu sendiri yang mana secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan kerjaya mereka termasuklah dari aspek gaji di mana mereka tidak menikmati kenaikan gaji selama tempoh pengajian sedangkan masih berkhidmat kepada kerajaan tetapi dalam bentuk yang berbeza daripada kakitangan lain.(Lampiran D)

1.3 Pernyataan Masalah

Berdasarkan kepada ketidakpuasan yang timbul di kalangan guru-guru terutama sekali dari aspek tekanan kerja dan sumber kewangan yang kurang mencukupi, maka penyelidik ingin mengupas dengan lebih lanjut tentang permasalahan yang timbul di mana penyelidik ingin mengetahui tahap kepuasan kerja dari aspek gaji dan bebanan kerja yang dihadapi oleh guru-guru berikutan usaha kerajaan yang menyarankan beberapa langkah untuk meningkatkan tahap pendidikan negara yang sememangnya bersifat satu hala tanpa mengambil kira permasalahan yang dihadapi oleh guru-guru itu sendiri.

Fenomena ini mempunyai perkaitan dengan permohonan bersara awal di kalangan guru di mana ianya menunjukkan peningkatan yang ketara dari setahun ke setahun.

Jadual 1.1 : Jadual Permohonan Bersara Awal Guru-guru di Negeri Terengganu

Tahun	Jumlah
2000 (setahun)	10 orang
2001 (setahun)	22 orang
2002 (sehingga Jun)	18 orang

Sumber : Unit Pencen, Jabatan Pendidikan Negeri, Terengganu Darul Iman

Jadual di atas menunjukkan jumlah guru-guru yang memohon untuk bersara awal di negeri Terengganu Darul Iman di mana terdapatnya peningkatan yang sangat ketara dari tahun 2000 yang berjumlah 10 orang kepada tahun 2001 yang berjumlah 22 orang manakala sehingga bulan Jun 2002, jumlah guru yang memilih bersara awal ialah sebanyak 18 orang. Di antara salah satu faktor pemilihan bersara awal ialah tekanan

kerja di sekolah di samping faktor-faktor lain iaitu masalah kesihatan, masalah keluarga dan ingin menceburi bidang lain iaitu perniagaan.

Menurut Reuben Levy (1979), orang yang berkeinginan untuk kembali bertugas sebagai guru di sekolah adalah jauh lebih kecil bilangannya dibandingkan dengan jumlah peluang yang tersedia. Berdasarkan petikan kata-kata di atas kurangnya bilangan guru yang ingin kembali bertugas berbanding peluang yang ada menyebabkan kita terfikir tentang sebab-sebab berlakunya perkara sedemikian. Masalah yang timbul sekarang adalah berkenaan dengan faktor-faktor penyumbang utama yang menjadi penyebab kenapa guru-guru memohon untuk bersara awal sedangkan tempoh perkhidmatan masih panjang.

Di samping itu, faktor jantina juga memberikan tahap kepuasan kerja yang berbeza iaitu di antara guru perempuan dan guru lelaki. Kajian Abd. Muin bin Haji Salimon (1993) ke atas guru-guru bukan siswazah di negeri Selangor Darul Ehsan dengan menggunakan 510 orang guru sebagai sampel mendapati bahawa guru-guru perempuan cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan guru-guru lelaki. Berdasarkan kajian di atas, ianya boleh dikaitkan dengan jumlah guru-guru perempuan dan lelaki yang berkhidmat dengan Kementerian Pendidikan Malaysia. Statistik di bawah menunjukkan jumlah bilangan guru mengikut daerah (Sekolah Menengah dan Sekolah Rendah) di negeri Terengganu Darul Iman sehingga September 2001.

Jadual 1.2: Jadual Jumlah Guru-guru Perempuan dan Lelaki di Negeri Terengganu

Pejabat Pendidikan Daerah (PPD)	Jantina	Menengah	Rendah	Jumlah
PPD Besut	L	414	502	916
	P	499	766	1265
PPD Dungun	L	362	405	767
	P	559	671	1230
PPD Hulu Terengganu	L	202	371	573
	P	224	406	630
PPD Kemaman	L	268	444	712
	P	587	832	1419
PPD Kuala Terengganu	L	877	863	1740
	P	1472	1869	3341
PPD Marang	L	246	318	564
	P	331	426	757
PPD Setiu	L	154	350	504
	P	123	304	427
JUMLAH		6318	8527	14845

Sumber : Unit Maklumat, Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu

Berdasarkan carta di atas jumlah guru-guru perempuan melebihi guru-guru lelaki ialah sebanyak 3,293 dimana jumlah guru-guru perempuan ialah seramai 9,069 orang dan jumlah guru-guru lelaki ialah seramai 5,776 orang.

Justeru itu, adalah amat penting bagi penyelidik untuk mengkaji tahap kepuasan kerja guru yang berkaitan dengan aspek gaji dan juga bebanan kerja yang mana banyak mempengaruhi kepuasan kerja guru itu sendiri. Tidak ketinggalan ialah faktor demografi yang sememangnya merupakan aspek penting memandangkan kerjaya ini banyak diminati oleh kaum wanita berbanding dengan lelaki dan tidak ketinggalan ialah faktor-

faktor pemilihan bersara awal di kalangan guru-guru yang mempunyai perkaitan dengan tahap kepuasan kerja itu sendiri.

1.4 Persoalan Kajian

Kajian ini adalah bertujuan untuk menjawab persoalan berikut:

- i. Apakah tahap kepuasan kerja dari aspek gaji dan bebanan kerja di kalangan guru?
- ii. Apakah terdapat perbezaan kepuasan kerja dari segi demografi di antara jantina, kelulusan akademik dan pengalaman mengajar di kalangan guru?
- iii. Bagaimanakah hubungan antara kepuasan kerja dengan 'hendak bersara awal' di kalangan guru?

1.5 Hipotesis Kajian

1.5.1 Hipotesisi Khusus

1.5.1.1 Perbezaan Kepuasan Kerja

- a) **Perbezaan Kepuasan Kerja Dari Segi Jantina**

BIBLIOGRAFI

Abd. Muin bin Haji Salimon (1993). "Kepuasan Kerja Guru Dan Perkaitan Dengan Latar Belakang Pengurusan Dan Pengajaran." Universiti Kebangsaan Malaysia: Tesis Ph.D.

Abdullah Bakri bin Busu (1995). "Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Mata Pelajaran Kemahiran Hidup Bersepadu: Satu Tinjauan Di Daerah Manjung Dan Kawasan Perak Tengah." Universiti Pertanian Malaysia: Tesis Sarjana.

Ahmad Esa (2001). "*Etika Profesional Dalam Pengajaran Usahawan: Satu Analisa Lapangan.*" Kertas Kerja Yang Dibentangkan Di Seminar Kebangsaan Sosio-ekonomi Dan IT.

Abu Mansor Maturidi bin Haji Awang (1998). "Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kecenderungan Hendak Berhenti Kerja Di Kalangan Guru Di Empat Sekolah Menengah Daerah Pontian, Johor." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.

Ahmad Kamil bin Abdul Rahman (1991). "Kajian Kepuasan Kerja Guru: Satu Kajian Kes Di Sekolah Menengah Subang Jaya, Selangor Darul Ehsan." Universiti Malaya: Tesis Sarjana.

Ahmad Syukran bin Mohamad (1997). "Kepuasan Kerja Guru Agama Di Sekolah Menengah Daerah Pekan Dan Rompin, Pahang Darul Makmur." Universiti Malaysia Sarawak: Tesis Sarjana.

- Arifin Haji Zainal (1985). "Pekerja Dan Pekerjaan: Pendekatan Psikologi Personel." Petaling Jaya: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Dale A. Masi (Ed)(1992). "Retirement Counseling In Developing Employee Assistance & Counseling Programs." New York : AMACOM, American Management Association.
- Douglas W. Downey, M.S. et. Al (1982). "New Standard Encyclopedia." Volume Eleven. Chicago: Standard Educational Corporation.
- Grady, T.L and M.F. Burnett (1985). "*The Relation Between Job Satisfaction And Performance Vocational Agriculture Teachers.*" Journal Of Vocational Research.10(3). Ms 53-69.
- Greenberg, J. (1988). "*Equity And Workplace Status: A Field Experiment.*" Journal Of A Psychology. 73(4). 606-613.
- Haji Mahazari bin Haji Mohd Zain (1997). "Kepuasan Kerja Guru-guru Sains Pertanian Di Sekolah Menengah Vokasional Dan Sekolah Menengah Akademik Di Negeri Pahang,: Satu Tinjauan." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Haris bin Jusoh (1991). "Kepuasan Kerja Di Kalangan Pekerja-pekerja Kolar Biru." Universiti Pertanian Malaysia: Tesis Sarjana.
- Herzberg, F., B. Mausner and Synderman (1959). "The Morivation To Work." New York: Wiley and Son Inc.
- Ishak Harun (1991). "*Perubahan Dalam Pengurusan Pendidikan Di Malaysia Menjelang Abad Ke 21.*" Kertas Kerja Seminar Ke 2 Pengurusan Pendidikan Ke Arah Pendidikan Malaysia, Kementerian Pendidikan Malaysia.

Jefry Amar bin Azanan (1997). "Tinjauan Tahap Kepuasan Kerja Di Kalangan Penolong Pendaftar Di Universiti Teknologi Malaysia Skudai, Johor." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.

Kassim bin Haji Samad (1990). "Hubungan Di Antara Tekanan Dan Kepuasan Kerja Dengan Kecenderungan Untuk Berhenti Kerja Di Kalangan Guru-guru KBSM." Latihan Ilmiah, Jabatan Psikologi Universiti Kebangsaan Malaysia.

Khaleque, A., and M. A. Rahman (1987). "Perceive Importance Of Job Facets And Overall Satisfaction Of Industrial Workers." *Human Relations* 40(7): 401-416.

Klecker, Beverly (1997). "Male Elementary School Teachers's Ratings Of Job Satisfaction By Years Of Teaching Experience." (ERIC Document Reproduction Services No ED415204).

Locke, E. A. (1976). "The Nature And Causes Of Job Satisfaction. In M. V. Dunnette Handbook Of Industrial And Organizational Psychology. Chicago: Rand Mc Nally: Ms 1297.

Mansor, J (1983). "Kepuasan Kerja Guru-guru Di Dua Buah Sekolah Menengah Di Negeri Perlis." Universiti Kebangsaan Malaysia: Latihan Ilmiah.

Maslow, A. H. (1976). "Motivation And Opersonality." 2nd Editon. New York: Harper And Row.

Mohd Azrone Sarabatin (2002). "*Guru Kini Jadi Pemudahcara.*" Berita Harian. Sabtu, 15 Jun. ms 17.

Mohd Fuad Razali (2002). "*Hanya Calon Terbaik Ikuti Kursus Guru.*" Berita Harian. Sabtu, 8 Jun. ms 6.

- Mohd. Najib Ghafar (1998). "Penyelidikan Pendidikan." Edisi Pertama. Malaysia: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mottaz, C (1986). "Gender Differences In Work Satisfaction, Work Related Reward And The Determinants Of Work Satisfactions." *Human relations*. 36(10): 957-972.
- Muhammad Shafiei bin Mohd (1999). "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Hendak Berhenti Kerja Di Kalangan Guru-guru sekolah Menengah Daerah Kuala Terengganu." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Nawi bin Jusoh (1989). "An Investigation Into The Factors Influencing Job Satisfaction Among a Group Of Malaysian Secondary School Teachers." University Of Birmingham: Tesis Ph.D.
- Nazura Ngah (2002). "*Guru Perlu Sanggup Terima Kebenaran: TPM.*" *Berita Harian*. Jumaat, 14 Jun. ms 2.
- Nirmala, J. (1989). "Satu Kajian Mengenai Pengaruh Beban Tugas-tugas Ke Atas Kepuasan Guru-guru Sekolah Menengah Di Selangor. Universiti Kebangsaan Malaysia: Latihan Ilmiah.
- Noor Hazani Musa (2002). "*Wanita Cemerlang*" *Utusan Melayu (Malaysia) Berhad* : Wanita Jun 2002.
- Nor Azizah Mohd Salleh (1988). "Job Satisfaction And Professional Needs Of College Trained Teachers In Selangor, Malaysia, And Its Implication For Continuing Education." Michigan State University: Tesis Ph. D.
- Ollie Stevenson (1995). "101 Great Answers To The Toughest Job Search Problems." USA: Book-mart Press.

- Othman bin Ghazali (1979). "An Investigation Of The Sources Of Job Satisfaction Of Malaysia School Teachers." Michigan: University Microfilms International UMI Dissertation Information service.
- O'Brien, G.E (1982). "The Reaction Contribution Of Perceived Skill Utilization And Perceived Job Attribute To The Prediction Of Job Satisfaction: A Cross-Validation Study." 35(3):219-237
- Philip Chan (1995). "Factors Influencing Job Satisfaction Of School Teachers In Alor setar, Kedah Darul Aman." Universiti Utara Malaysia: Tesis Sarjana.
- Porter et. Al. (1983). "*Job Attitudes In Management: II Perceived Importance Of Need Function Of Job Level.*" Journal Of Applied Psychology. 42(2):141-148
- Reuben Levy,(1979). "The Social Structure Of Islam." Cambridge University Press.
- Rohany Nasir (1984). "Minat Dan Proses Perkembangan Kerjaya: Implikasi Terhadap Bimbingan Kerjaya." Dalam Kaunseling Dan Kerjaya Suntingan Dr. Ab. Halim Othman. Kuala Lumpur: Penerbit Pendita.
- Sadri bin Haji Kormin (1998). "Tingkah Laku Kepimpinan Pengetua Dan Hubungannya Dengan Kepuasan, Tekanan Dan Prestasi Kerja Guru-guru Sekolah Menengah Daerah Bera." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana
- Sidney P.Marland Jr. (1974). "Career Education." New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Suhaimi Ismail (1996). "Hubungan Di Antara Faktor Motivasi Dan Faktor Hygiene(Lima Dimensi Pekerjaan Job Descriptive Index JDI) Dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan Penyelaras Pusat Kegiatan Guru Negeri Johor." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.

Syuhada Choo Abdullah (2002). "Guru Perlu Terima Perubahan: Abdul Rafie." Berita Harian Khamis 20 Jun, ms 40.

Whiteford, Patricia C. et. Al.(1990). "Differences Between Teachers Who Have And Have Not Taught Continuously During The First Five Years After Graduation." (ERIC Document Reproduction Services No ED341652).

Wong Shwe Jen (1987). "Hubungan Di Antara Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kecenderungan Untuk Berhenti Kerja Di Kalangan Jururawat." Universiti Kebangsaan Malaysia: Latihan Ilmiah.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH