

# **BAB SATU**

## **Pengenalan**

### **1.0 PENDAHULUAN**

Profesion perguruan merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang sungguh mencabar dan penting didalam era globalisasi pada hari ini. Tenaga pengajar dan pentadbir pendidikan seharusnya peka dengan perkembangan terkini dalam proses kepemimpinan, pengurusan, pengelolaan sumber, dan pencapaian matlamat pendidikan (Ibrahim Ahmad Bajunid, 1995). Justeru itu, dengan pelaksanaan berbagai-bagai reformasi dalam bidang pendidikan sudah pasti menjadikan peranan dan tanggungjawab guru-guru menjadi lebih mencabar serta penentu kepada kemajuan negara dimasa kini dan akan datang.

Terdapat pelbagai tanggapan dan dakwaan berhubung dengan kerjaya guru dewasa ini. Sesetengah ahli masyarakat mempunyai tanggapan bahawa kerja, beban dan tugas guru sekarang tidak mencerminkan kerjaya guru yang menarik. Malah tidak dapat dinafikan ada yang melihat sekolah sebagai organisasi yang dihujani dengan pelbagai bebanan tugas dan ada kalanya tugas ini bukan satu yang terancang tetapi muncul dari situasi yang tidak diduga (Abdul Shukor, 1996). Jika keadaan sedemikian dibiarkan berterusan,

guru-guru akan merasa tertekan dengan bebanan tugas dan akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja serta kekecewaan yang mana seterusnya akan memberi impak negatif kepada imej perguruan keseluruhannya. Kajian oleh Vroom (1964) mendapati bahawa sikap yang positif adalah sama maksudnya dengan kepuasan kerja sementara sikap yang negatif adalah sama dengan ketidakpuasan kerja. Oleh yang demikian, adalah didapati bahawa seseorang pekerja itu akan berjaya jika ia mempunyai motivasi yang tinggi dan bersikap positif jika dibandingkan dengan orang yang mempunyai kurang motivasi dan bersikap negatif.

Tanggungjawab dan peranan guru di Malaysia hari ini tidak sama seperti masa yang lalu. Ia bukan sahaja banyak berbeza dari masa lalu, tetapi juga lebih berat serta kompleks. Peranan guru bukan sahaja sebagai penyampai maklumat, tetapi pada masa kini, peranannya telah ditukar menjadi seorang pembimbing, fasilitator, dan pemberi perangsang dalam bilik darjah. Sufean Husin (1993) menggariskan beberapa peranan guru seperti berikut:

- i. Agen pemangkin dalam pertumbuhan dan perkembangan pelajar.
- ii. Fasilitator dalam pembelajaran pelajar
- iii. Penggerak kepada usaha pelajar
- iv. Pembimbing dan model

- v. Pengurus dan pengatur keadaan yang sesuai untuk pengajaran dan pembelajaran
- vi. Pembuat keputusan dalam penggunaan peluang-peluang yang ada untuk kebajikan pelajar

Guru memainkan peranan menyediakan pelajar dengan ilmu dan kemahiran untuk dihafal atau diluahkan dalam peperiksaan dan juga bertanggungjawab membentuk sahsiah serta akhlak mulia di kalangan mereka. Selain itu guru juga turut membentuk jiwa dan nilai yang murni di kalangan pelajar. Guru hari ini dituntut menumpukan tugasnya ke arah usaha membentuk pelajar yang seimbang dari segi intelek, rohani, jasmani dan emosi. Matlamat-matlamat ini bertepatan dengan kehendak Falsafah Pendidikan Negara (dalam Pukal Latihan Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah, Falsafah Pendidikan Negara, 1992).

Dalam konteks era globalisasi ini, guru dituntut mempelbagaikan ilmu dan kemahiran relevan bagi memanfaatkan perkembangan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dalam pengurusan di sekolah atau proses pengajaran dan pembelajaran. Pendek kata guru bukan hanya menjadi penyampai ilmu semata-mata, tetapi guru juga memenuhi impian Kementerian Pendidikan Malaysia iaitu menjadi guru bertaraf dunia yang dapat melahirkan generasi pelapis negara yang cemerlang.

Guru hari ini berhadapan dengan pelbagai tuntutan yang menjadikan tugas dan tanggungjawabnya semakin berat dan mencabar. Malah Perdana Menteri sendiri dalam *Majlis Pelancaran Perancangan Guru Peringkat Pusat*, mengakui bahawa tugas guru semakin mencabar. Menurut beliau peranan guru bukan sahaja memberi ilmu pengetahuan, tetapi yang lebih penting ialah membentuk peribadi mulia generasi muda (*Berita Harian, 15.5.1993*).

Selaras dengan tuntutan pelbagai peranan yang perlu dimainkan oleh para pendidik, persoalan yang timbul ialah adakah kebajikan guru diberi perhatian oleh pihak kerajaan iaitu Kementerian Pendidikan Malaysia khususnya dan pihak pentadbir sekolah amnya. Aspek kebajikan merupakan salah satu faktor kepada kepuasan kerja. Sehubungan itu, aspek-aspek kebajikan seperti peluang kenaikan pangkat, layanan yang saksama dari pemimpin, suasana dan keadaan persekitaran kerja yang harmoni serta penyeliaan yang mantap dari majikan akan menyumbang kepada kepuasan kerja. Pengorbanan dan sumbangan oleh para pendidik seharusnya diimbangi dengan pelbagai kebajikan dan ganjaran khususnya dari Kementerian Pendidikan dan pihak pentadbir sekolah supaya kepuasan kerja dapat dikecapi dan seterusnya menghasilkan prestasi dan kualiti kerja serta komitmen yang tinggi di kalangan guru.

Tidak dinafikan dalam Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga (RRJP-3) telah mensasarkan pelbagai usaha dalam memastikan kebajikan

guru diberi perhatian. Antara usaha-usaha yang dibuat di peringkat sekolah ialah mewujudkan iklim, sama ada secara fizikal atau psikologi, yang kondusif sebagai tempat bertugas, penyediaan bilik guru atau bilik rehat, dan prasarana bersesuaian yang bersifat 'caring' dan 'humanistik'. Selain itu usaha yang dijalankan ialah penyediaan kakitangan sokongan terlatih dan berkemampuan dalam membantu guru mengurangkan beban tugas perkeranian, penyediaan prasarana teknologi yang sesuai, kesesakan bilik darjah dikurangkan, peluang peningkatan pengajian ke peringkat ijazah, kemudahan tempat tinggal guru atau rumah guru serta peluang kenaikan pangkat seperti guru cemerlang. Persoalannya sejauh manakah pihak sekolah memberi perhatian kepada urusan kebajikan guru dan sejauh manakah guru berpuas hati dengan kebajikan yang dikendalikan oleh pihak sekolah.

### **1.1 PERNYATAAN MASALAH**

Laporan Kementerian Pendidikan baru-baru ini tentang peningkatan bilangan guru yang memohon persaraan awal menggambarkan bahawa guru-guru tidak sabar-sabar menamatkan kerjaya mereka. Ini dapat dibuktikan daripada perangkaan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan yang menunjukkan dari bulan Januari hingga Jun 1994, sebanyak 605 orang guru telah membuat permohonan untuk bersara lebih awal (*The Star, 25 jun 1994*,

pg.4). Tindakbalas segera Kementerian Pendidikan membekukan semua permohonan untuk persaraan awal turut menggambarkan kegawatan masalah yang dihadapi. Fenomena guru mengambil keputusan bersara awal sering dikaitkan dengan perubahan kurikulum baru dalam sistem pendidikan di Malaysia. Perubahan itu dikatakan menyebabkan senarai tugas guru semakin panjang dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan keadaan lain tidak banyak berubah (Amla Mohd Salleh, 1994). Guru-guru merasa kecewa kerana guru tidak mampu menangani tugas dan persekitaran proses pembelajaran itu tidak disediakan dengan sempurna bagi menghadapi perubahan. *Laporan Berita Harian bertarikh 20 Disember 2003* juga mengulas laporan masalah kekurangan guru di sekolah rendah yang agak serius di Selangor, Perak dan Pulau Pinang pada sesi persekolahan Januari 2004. Anggaran Belanjawan Mengurus (ABM) melaporkan Selangor memerlukan 838 guru, diikuti Perak (396 orang) dan Pulau Pinang (232 orang).

Pengenalan SSB juga menyebabkan guru-guru tidak berpuas hati dan mereka memberikan pelbagai pandangan negatif mereka di dalam akhbar-akhbar tempatan (*The Star, 19/10/97*). Kajian terhadap 1,000 guru sekolah menengah di seluruh negara yang dijalankan oleh pensyarah Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) Dr. Mohamed Sani Ibrahim, Mohd Jazmy Abd. Rahman dan Melor Md Yunus mendapati, guru-guru berkenaan menyifatkan penilaian guru membabitkan banyak aspek negatif seperti ketidakadilan, pilih

kasih, markah rambang, etika, kuota, peluang, budaya membodek dan sebagainya. Di dapati guru-guru tidak boleh menerima penilaian yang dijalankan oleh penilai. (*Berita Harian*, 5.12.2003) Sehubungan dengan itu, Kementerian Pendidikan dan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) digesa memperbaiki sistem penilaian guru yang menggunakan borang JPA (Prestasi) 2/96.

Masalah-masalah yang dihadapi ini adakah timbul kerana ketidakpuasan terhadap kerja di kalangan guru? Adakah pihak Kementerian Pendidikan dan pihak sekolah benar-benar memberi perhatian kepada urusan kebajikan guru? Pelbagai masalah yang berlaku menyedarkan kita akan kepentingan satu kajian terhadap kebajikan guru di kalangan guru-guru sekolah rendah dan menengah. Kebajikan guru jika tidak diberi perhatian, akan menimbulkan ketidakpuasan di kalangan guru. Pengabaian hal ini akan menyebabkan Kementerian Pendidikan kehilangan lebih banyak guru yang berpengalaman. Kajian oleh Ross & Zander (1957) yang menunjukkan bahawa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan perletakan jawatan.

Kebelakangan ini juga, guru dikatakan tertekan dengan senario di sekeliling mereka, termasuk gejala disiplin pelajar, bebanan tugas yang berat, menghadapi pelbagai risiko pelbagai tindakan, termasuk ibu bapa, serta masalah lain dalam perihal jawatan. Profesion perguruan dikatakan semakin tidak diminati oleh generasi muda, terutama golongan lelaki. Kebelakangan

ini, menurut Sufean Husin (1993), perasaan tidak puas terhadap kerjaya semakin meningkat akibat daripada peningkatan beban kerja yang dipikul oleh guru. Pelbagai tugas dan tanggungjawab yang perlu dipikul oleh para pendidik hari ini. Mereka bukan sahaja menjadi guru, tetapi juga bertugas sebagai kerani dalam mengendalikan urusan sampingan seperti mengutip yuran, menaip surat dan soalan, mengendalikan urusan buku teks, menguruskan hal ehwal kebajikan murid, disiplin murid, akaun persatuan dan kelab, kegiatan sukan dan kokurikulum, menjalankan kerja-kerja menceriakan sekolah dan sebagainya. *Laporan Berita Harian bertarikh 7 Mac 1994* menyatakan tugas-tugas perkeranian yang dilakukan oleh guru boleh menyebabkan peranan guru sebagai pendidik terjejas. Ini menyebabkan kerja guru amat membosankan dan memenatkan.

Antara aspek lain yang dihadapi oleh guru pada masa kini ialah gaji yang tidak setimpal dengan bebanan kerja. Ramai guru terpaksa membuat kerja sampingan seperti mengadakan kelas tuisyen bagi menambah pendapatan mereka. Isu gaji ini sentiasa menjadi agenda utama dalam Mesyuarat Agong Tahunan Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK). Antara usul yang sering dipertikaikan ialah mengenai kenaikan gaji tahunan, elaun perumahan, tuntutan perjalanan dan penginapan ketika berkursus atau melakukan kerja luar dan kemudahan rawatan kesihatan di klinik atau hospital swasta. *Berita Harian* bertarikh 2 April 2001 melaporkan 6,000 ahli Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK) cawangan



Melaka bercadang memulaukan sambutan Hari Guru peringkat kebangsaan di negeri itu jika JPN gagal menyelesaikan beberapa masalah guru di negeri itu. Antara masalah itu ialah tuntutan bayaran kegiatan ko-kurikulum, tuntutan perjalanan Pengetua dan Guru Besar dan aktiviti sekolah diadakan pada cuti minggu pertama dan minggu ketiga. Ini jelas menunjukkan ketidakpuasan guru-guru terhadap kebajikan mereka.

Masalah yang juga sering ditimbulkan ialah mengenai kepimpinan pengetua yang menyumbang kepada faktor ketidakpuasan guru-guru. *Laporan akhbar Berita Harian bertarikh 7 Mac 1994* menyatakan KPPK kesal dengan kepimpinan pengetua yang menunjukkan tingkahlaku negatif seperti wujud pertelingkahan dengan kakitangan disebabkan masalah guru menerima gaji statik. Pengetua yang dianggap berjaya dalam tugas kepimpinan ialah pengetua yang sentiasa dapat memotivasikan kakitangannya. Sifat-sifat seperti sentiasa mengambil berat terhadap kebajikan guru, sentiasa mempertimbangkan saranan dan melayan guru dengan baik terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja (Collmer,1990). Antara ciri-ciri kepimpinan yang sering dipertikaikan ialah guru besar/pengetua yang kurang berpengetahuan dan berwibawa, kawalan peraturan yang terlalu longgar dan ketat, pentadbiran yang tidak cekap dan ketegasan yang tidak seimbang.

Menurut Sufean Hussin (1993) terdapat pengetua yang mementingkan tugas dan bersifat autokratik. Pengetua sebegini kuarng memberi perhatian

kepada semangat kerjasama berpasukan dan perhubungan humanistik. Ada juga pengetua yang mengamalkan pentadbiran anarkik iaitu guru diberi kebebasan penuh menguruskan perjalanan sekolah. Ini akan menyebabkan guru-guru menjadi keliru dengan tugas dan tanggungjawab mereka dan seterusnya akan menimbulkan konflik dan tidak persefahaman. Pengetua sebegini mengamalkan sikap 'mencuci tangan'. Ini akan melemahkan semangat guru-guru dan prestasi kerja menjadi rendah.

Faktor lain yang menyumbang kepada ketidakpuasan kerja ialah persekitaran kerja. Keadaan persekitaran kerja dirujuk kepada pelbagai aspek kemudahan fizikal seperti peralatan di bilik guru, alat-alat bantu mengajar, beban tugas dan suasana pekerjaan tersebut. Mengikut Schultz dan Shultz (1994), keadaan di bilik guru dan persekitaran sekolah amat mempengaruhi kepuasan kerja. Persekitaran sekolah yang kurang bersih akan menurunkan kepuasan kerja guru. Aspek-aspek seperti kedudukan dan keadaan sekolah secara keseluruhan, pejabat sekolah, bilik guru sebagai tempat untuk membuat perancangan pengajaran, pemeriksaan buku latihan dan perbincangan dan kelas di mana tempat pengajaran dan pembelajaran perlu dikaji tahap kebajikannya kerana asas ini jika tidak dijaga akan membawa kepada ketidakpuasan kerja. Keadaan yang selesa akan membantu menghasilkan penyempurnaan kerja yang bermutu dan juga mengurangkan rungutan kakitangan (Zaidatol, 2001).

Selain persekitaran kerja, beban kerja yang ditanggung oleh guru juga mempengaruhi kepuasan kerja. Guru-guru sering merungut terpaksa melaksanakan pelbagai tugas kurikulum dan ko-kurikulum dari masa ke semasa. Guru bukan setakat mengajar di bilik darjah malah juga dipaksa melakukan pelbagai kerja perkeranian, urusan buku teks, pengedaran dan pengutipan wang untuk buku kerja tambahan, kegiatan sukan, persatuan dan kelab. Pengagiham masa guru untuk melakukan kerja-kerja perkeranian menyebabkan tugas sebagai pendidik terjejas. Malah penekanan pengetua terhadap pemberian kerja rumah yang banyak kepada pelajar turut membebankan guru. Ini mungkin menyebabkan terdapat guru yang akan sengaja mengurangkan bilangan kerja rumah dan pemeriksaan kerja rumah tersebut (Wiesenthal, 1997).

Selain daripada itu juga, karier masa depan seperti peluang melanjutkan pelajaran juga boleh meningkatkan kepuasan guru. Guru-guru bukan siswazah disarankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia supaya menyambung pelajaran agar mereka dapat menikmati gaji yang lebih tinggi. Guru-guru ini menyambung pelajaran mereka dengan mengikuti Program Jarak Jauh (PJJ). Malangnya sehingga hari ini guru-guru yang telah habis belajar dan telah ditemuduga tetapi masih belum dilantik. Ramai guru PJJ yang telah menghubungi NUTP melahirkan rasa tidak puas hati dengan

Kementerian Pendidikan yang masih belum menempatkan mereka di sekolah-sekolah. (*Guru Malaysia, Januari 2004*).

Masalah-masalah yang diutarakan di atas, akan menjejaskan kualiti kualiti perkhidmatan perguruan. Semangat dan sikap untuk mendidik generasi muda akan semakin luntur jika pentadbir gagal mengutamakan kebajikan guru. Kebajikan kerja yang rendah akan mempengaruhi moral, motivasi dan akhirnya membantutkan potensi guru sebagai pendidik (Schultz, 1988). Kebajikan kerja guru perlu diberi perhatian khusus oleh Kementerian Pendidikan dan pihak pentadbir sekolah bagi memastikan guru-guru akan memberikan pengorbanan dan komitmen yang teguh dalam mendidik anak bangsa yang pelbagai potensi serta latar belakang sosio ekonominya. Tahap pengorbanan tinggi yang ditunjuk dan diamalkan oleh generasi pendidikan akan meletakkan mereka pada kedudukan tinggi di kalangan masyarakat seterusnya meningkatkan martabat profesion perguruan.

## **1.2 TUJUAN DAN OBJEKTIF KAJIAN**

Kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk mendapat maklumat tentang tahap kebajikan guru di sekolah-sekolah rendah dan menengah berdasarkan kepada lapan aspek kebajikan kerja iaitu karier masa depan, kepimpinan pengetua, beban tugas, persekitaran kerja, ganjaran dan manfaat,

hubungan dan kerjasama, perkhidmatan dan kepuasan kerja. Kajian ini cuba mengesan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kebajikan guru di sekolah-sekolah rendah dan menengah. Secara khususnya, objektif kajian ini berasaskan kepada perkara-perkara berikut iaitu:

- i. Untuk mengesan tahap kebajikan guru di beberapa sekolah rendah dan menengah di daerah Kuantan, Pahang.
- ii. Untuk meninjau cara pentadbir sekolah menjaga kebajikan guru
- iii. Untuk meninjau pelaksanaan dasar oleh Kementerian Pendidikan Malaysia dalam menjaga kebajikan guru
- iv. Untuk menentukan apakah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kebajikan guru

### **1.3 SOALAN KAJIAN**

Soalan-soalan penyelidikan yang menjadi asas dalam kajian ini ialah seperti berikut:

- i. Sejauh manakah pihak sekolah memberi perhatian kepada urusan kebajikan guru di beberapa sekolah rendah dan menengah di daerah Kuantan?
- ii. Apakah cara dalam langkah pentadbir pihak sekolah rendah dan menengah menjaga kebajikan guru?

- iii. Sejauh manakah guru di beberapa sekolah rendah dan menengah berpuas hati dengan kebajikan yang dikendalikan oleh pihak sekolah?

## **1.4 RASIONAL KAJIAN**

Pelbagai persoalan timbul sama ada rasa ketidakpuasan kerja di kalangan guru yang menyebabkan mereka mengisi borang permohonan untuk bersara awal. Walaupun bilangan guru yang terlibat kecil namun sudah cukup untuk merisaukan masyarakat dan juga pihak Kementerian Pendidikan. Begitu juga dengan masalah kekurangan guru yang serius yang dihadapi oleh Selangor, Perak dan Pulau Pinang pada sesi persekolahan 2004. Adakah bidang profesion perguruan membebankan dan membosankan? Adakah kebajikan guru terabai sehingga memaksa mereka ingin menamatkan kerjaya mereka lebih awal dan generasi muda terutama yang mendapat ijazah dalam bidang kritikal tidak berminat untuk memasuki arena perguruan. Jika masalah ini dibiarkan berterusan, negara akan kehilangan ramai tenaga pengajar yang berkecukupan, berpengalaman dan berkemahiran yang akan menimbulkan implikasi negatif kepada dunia pendidikan negara ini.

Masalah kekurangan guru sememangnya wujud dan perletakan jawatan golongan guru yang tidak puas hati akan meruncingkan lagi masalah

ini. Bilangan pelajar bertambah setiap tahun tetapi masalah kekurangan guru tidak juga dapat diselesaikan hingga ke hari ini. Apakah implikasinya? Guru-guru yang sedia ada terpaksa menanggung kerja yang berlebihan dan ini seterusnya akan menimbulkan perasaan tidak puas hati. Pengambilan guru sementara untuk mengatasi masalah kekurangan guru juga tidak akan menyelesaikan masalah ini. Guru sementara ini tiada pengalaman mengajar. Mereka juga kurang komitmen terhadap tugas mereka kerana mereka sedang menunggu peluang yang lebih baik. Selain daripada itu, guru-guru yang tidak puas hati dan meninggalkan profesion merugikan negara kerana latihan yang diberikan selama ini tidak dapat digunakan sepenuhnya untuk memberi sumbangan kepada pembangunan negara.

Ketidakpuasan kerja yang dialami guru akan menimbulkan implikasi yang negatif kepada pelajar. Pelajar-pelajar yang akan menerima akibat buruk jika guru yang mengajarnya tidak berpuas hati dengan kerjanya. Guru-guru yang tidak puas hati tidak akan memberikan komitmen yang penuh terhadap kerjaya mereka dan mengajar sambil lewa kerana mereka hilang minat untuk mengajar. Gibson dan Hunt (1965) berpendapat guru-guru yang mendapat kepuasan di dalam kerjayanya akan cenderung untuk membentuk sikap yang positif dalam pendidikan, dan sebaliknya guru-guru yang tidak mempunyai kepuasan kerja dan kebajikan terabai akan mempunyai pandangan sikap negatif terhadap tugas yang dipertanggungjawabkan kepadanya. Guru-guru yang tidak berpuashati dikatakan mempunyai prestasi

yang rendah dan seterusnya boleh menyebarkan nilai-nilai negatif di kalangan pelajar. Prestasi pelajar akan terjejas dan masalah disiplin di kalangan pelajar akan berleluasa. Ketidakpuasan kerja yang dialami akan menjejaskan tidak sahaja pihak pelajar tetapi juga para ibu bapa yang hilang kepercayaan bahawa guru tersebut berwibawa mendidik anak-anak mereka.

Guru merupakan agen penting dalam membawa perubahan kepada masyarakat. Jika segala masalah yang dihadapi guru tidak ditangani segera, matlamat Falsafah Pendidikan Negara yang mahukan guru mendidik dan membentuk generasi muda menjadi insan yang berguna tidak akan tercapai. Walaupun pelbagai ganjaran telah ditawarkan kepada guru tetapi masih timbul fenomena ketidakpuasan kerja di kalangan guru dan masalah kekurangan guru. Pelbagai informasi perlu dikumpul untuk mengenal pasti masalah sebenar yang dihadapi oleh guru dalam bidang pendidikan. Usaha awal perlu dilakukan supaya motivasi guru dapat dipertingkatkan. Faktor-faktor kebajikan guru yang menyebabkan ketidakpuasan kerja perlu dikenalpasti supaya usaha-usaha yang dijalankan oleh Kementerian Pendidikan benar-benar dapat mengatasi masalah sebenar di kalangan guru.



## **1.5 DEFINISI ISTILAH**

Definisi-definisi yang diberi dalam bahagian ini adalah untuk penjelasan kerana istilah-istilah yang didefinisikan membawa maksud-maksud yang khusus di dalam konteks kajian ini.

### **1. Kebajikan Kerja**

Menurut Kamus Dewan, kebajikan bermaksud sesuatu yang membawa kebaikan. Kebajikan dalam konteks kajian ini merujuk kepada kebaikan yang akan diperoleh oleh golongan pendidik berkaitan dengan pekerjaan mereka. Perkara ini meliputi pelbagai aspek iaitu kebaikan yang diperoleh akibat daripada tawaran gaji yang lumayan, kemudahan yang diperolehi, tempat persekitaran kerja yang selesa, sikap pemimpin yang prihatin dengan guru dan masalah mereka, kemudahan peluang kerjaya, kemudahan naik pangkat dan lain-lain aspek yang memberi kebaikan kepada golongan pendidik.

### **2. Guru Sekolah Menengah**

Guru-guru yang mengajar murid-murid Kelas Peralihan/Tingkatan Satu hingga Enam di sekolah bantuan penuh kerajaan dan bantuan modal. Guru-guru ini mempunyai kelayakan akademik di peringkat SPM, Diploma, Sarjana Muda dan Sarjana. Mereka juga mempunyai

kelayakan ikhtisas Diploma Pendidikan, KPLI dan ada juga yang mempunyai ijazah pendidikan.

### **3. Guru Sekolah Rendah**

Guru-guru yang mengajar murid-murid Tahun Satu hingga Tahun Enam di sekolah bantuan penuh kerajaan dan bantuan modal. Guru-guru ini mempunyai kelulusan akademik di peringkat SPM, MCE, STPM, HSC dan Diploma. Mereka mempunyai kelayakan ikhtisas sijil perguruan yang diperolehi dari maktab-maktab perguruan.

### **4. Aspek-aspek Kajian merangkumi:**

#### **i. Karier Masa Depan**

Merangkumi segala peluang yang diberi oleh sekolah untuk meningkatkan kepercayaan guru seperti peluang mengikut kursus perkembangan staff, peluang kenaikan pangkat dan peluang untuk melanjutkan pelajaran.

#### **ii. Beban Tugas**

Jumlah tugas yang diagihkan oleh pengetua/guru besar kepada guru.

**iii. Persekitaran Kerja**

Merujuk kepada keadaan tempat kerja serta kemudahan-kemudahan yang diperolehi untuk menjalankan tugas sebagai pendidik

**iv. Kepimpinan**

Menurut kamus dewan kepimpinan bermaksud keupayaan memimpin. Dalam konteks kajian ini kepimpinan merujuk kepada tingkahlaku guru besar/pengetua di dalam menjalankan aktiviti-aktiviti kelompok di sekolah rendah dan menengah ke arah mencapai hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia.

**v. Hubungan dan Kerjasama**

Merangkumi hubungan dan kerjasama dengan rakan sekerja serta kakitangan lain.

**vi. Perkhidmatan**

Merujuk kepada kerja seperti kemudahan untuk kebajikan orang ramai. Dalam konteks kajian ini perkhidmatan merujuk kepada kemudahan-kemudahan yang diperolehi oleh guru-guru yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia seperti elaun kursus, cuti tahunan, skala dan gred gaji dan lain-lain.

**vii. Kepuasan Kerja**

Merujuk kepada rasa puas hati guru dengan kerjayanya, yang menyebabkan ia suka bekerja, berasa gembira serta membuat keputusan untuk kekal dalam kedudukan mereka.

## **1.6 KEPENTINGAN KAJIAN**

Menurut Bome, 1972, Kongchon, 1986 dan Mattoz, 1987), konsep kepuasan kerja berkait rapat dengan komitmen guru terhadap organisasi dan seterusnya mempengaruhi keberkesanan pelaksanaan sesuatu program. Dapatan mengenai tahap kebajikan di kalangan guru di sekolah rendah dan guru di sekolah menengah boleh dijadikan panduan kepada pentadbir untuk memastikan guru diberi perhatian dan diambilkira kebajikan mereka. Matlamat Kementerian Pendidikan Malaysia untuk meningkatkan sistem pendidikan negara ke arah satu sistem yang bermutu dan melahirkan guru bertahap dunia yang dapat melahirkan generasi pelapis negara cemerlang tidak akan tercapai jika guru-guru tidak memberikan komitmen yang penuh terhadap profesion perguruan. Guru-guru akan lebih bermotivasi dan berdedikasi jika tahap kebajikan mereka diberi perhatian khusus yang membawa kepada kepuasan kerja di kalangan pendidik.

Pekerjaan yang menyeronokkan dan menjamin kepuasan serta masa depan akan menarik minat seseorang individu supaya terus berkhidmat di sesebuah organisasi. Kajian dapatan ini dapat sedikit sebanyak memberi petunjuk kepada Kementerian Pendidikan Malaysia berusaha mempertingkatkan perkhidmatan serta memperkemaskan mutu pendidikan terutama perkara-perkara yang melibatkan keperluan guru itu sendiri. Beberapa persoalan mungkin dapat dicungkil bagi menjawab kepada masalah persaraan awal segelintir guru dan masalah kekurangan guru yang sehingga hari ini masih tidak dapat ditangani. Antara persoalan-persoalan yang mungkin berguna kepada pihak-pihak tertentu di Kementerian Pendidikan ialah mengenai persoalan-persoalan seperti berikut:

- i. Adakah kebajikan guru diberi perhatian oleh pihak pentadbir?
- ii. Dasar manakah yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia dikira sebagai mempengaruhi kebajikan di kalangan guru?
- iii. Apakah faktor-faktor yang dapat meningkatkan tahap kebajikan di kalangan guru?

Dapatan dari persoalan-persoalan ini membolehkan pihak-pihak tertentu di Kementerian Pendidikan menangani masalah sebenar yang dihadapi oleh guru dalam bidang pendidikan dan mengenalpasti langkah-langkah yang boleh diambil supaya motivasi guru dapat ditingkatkan dan aspek kepuasan kerja dapat ditingkatkan kerana kebiasaannya setiap

peningkatan dalam kualiti kerja adalah disebabkan peningkatan dalam prestasi kerja.

## **1.7 BATASAN KAJIAN**

Untuk melaksanakan kajian ini, pengkaji telah menentukan tempat kajian iaitu di lima buah sekolah rendah dan lima buah sekolah menengah di daerah Kuantan. Sampel kajian ialah seramai 100 orang guru iaitu 50 orang guru sekolah rendah dan 50 orang guru sekolah menengah pada sesi persekolahan tahun 2004 bermula awal Januari. Hasil kajian akan hanya melambangkan analisis kebajikan guru dan kepuasan kerja di daerah Kuantan sahaja. Kerana itu, segala rumusan mengenai kebajikan guru tidak boleh digunakan untuk merumuskan tahap kebajikan guru dari kawasan lain di Malaysia.

Selain itu kaedah kajian yang digunakan ialah kaedah tinjauan (*survey*)., maka data-data yang diperolehi adalah berbentuk kuantitatif. Kesahihan data adalah bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden yang terlibat dalam menjawab soal selidik ini.