

## **BAB LIMA**

### **KESIMPULAN**

#### **5.0 PENDAHULUAN**

Kebajikan kerja guru merupakan aspek yang yang perlu diberi perhatian khusus kerana kebajikan kerja yang rendah akan mempengaruhi moral, motivasi dan akhirnya membantutkan potensi guru sebagai pendidik (Schultz, 1988). Bahagian ini akan merumuskan hasil kajian kebajikan guru di sekolah rendah dan menengah di samping meninjau implikasi kajian dalam aspek kebajikan guru-guru. Selain itu bab ini juga akan menyentuh mengenai cadangan tentang kajian selanjutnya.

#### **5.1 RUMUSAN DAPATAN KAJIAN**

Beberapa rumusan akan dibuat berdasarkan soalan-soalan kajian yang telah dijalankan di lima (5) buah sekolah rendah dan lima (5) buah sekolah menengah di daerah Kuantan berdasarkan soalan-soalan kajian.

Soalan-soalan kajian adalah 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 dan langkah pentadbir pihak sekolah rendah dan menengah dalam menjaga kebajikan guru?
- iii. Sejauh manakah guru di beberapa sekolah rendah dan menengah berpuas hati dengan kebajikan yang dikendalikan oleh pihak sekolah?

Skop kajian ini adalah kecil kerana kajian ini hanya dibuat di lima (5) buah sekolah rendah dan lima (5) buah sekolah menengah di daerah Kuantan yang hanya melibatkan 100 orang responden sahaja iaitu 47 orang guru sekolah rendah dan 48 orang guru sekolah menengah.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpul data ialah borang soal selidik terbahagi kepada dua bahagian iaitu Bahagian A mengenai latar belakang responden dan Bahagian B mengenai lapan aspek kebajikan kerja. Pengkaji hanya menggunakan statistik deskriptif iaitu menggunakan kaedah pengiraan frekuensi, peratusan dan min.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian boleh dirumuskan seperti di bawah:-

5.1.1 Dari aspek karier masa depan, pada keseluruhannya menunjukkan majoriti guru-guru agak setuju dengan kesemua item yang dikaji iaitu mengenai peluang kenaikan pangkat, peluang melanjutkan ke peringkat tinggi, peluang kursus perkembangan staf dan kursus dalam perkhidmatan yang dianjurkan oleh PPD, JPN dan KPM. Tetapi guru-guru agak setuju juga bahawa mereka sering lewat menerima pekeliling mengenai peluang-peluang menyebabkan mereka sering terlepas tarikh untuk menghantar permohonan. Pihak-pihak terbabit sepatutnya mengambil perhatian perkara ini dan cuba menghantar pekeliling ini lebih awal supaya mereka dapat memohon peluang-peluang yang ditawarkan kepada mereka. Selain itu juga, mereka juga agak setuju iaitu tidak semua guru mendapat penghargaan dari pentadbir, PPD mahupun JPN. Perkara ini juga perlu diambil serius untuk mengenalpasti adakah pentadbir memberi penilaian yang adil dan saksama kepada guru-guru.

5.1.2 Bagi aspek kepimpinan pengetua, keseluruhan dapatan menunjukkan guru-guru agak setuju dengan kepimpinan pengetua dalam memberi galakan kepada mereka menjadi ahli Kelab Guru, Persatuan Guru, ahli Kelab Koperasi, menubuhkan Kelab famili dan juga peka dalam memahami masalah guru. Selain itu guru-guru agak setuju yang pengetua melindungi staf bila berlaku kes kontroversi dan juga tidak sukar mendapat pelepasan cuti sambilan bagi kes kecemasan. Walau bagaimana pun diakui pengetua tidak menggalakkan guru-guru

mengambil insuran kemalangan secara kelompok walaupun menyedari guru-guru terdedah kepada pelbagai risiko.

5.1.3 Bagi bebanan tugas juga menunjukkan guru-guru agak setuju dengan bebanan yang diagihkan oleh pentadbir kepada mereka. Mereka juga mengakui tugas ko-kurikulum adalah memadai, waktu rehat adalah munasabah dan mencukupi, jumlah waktu mengajar dalam seminggu adalah munasabah dan PIBG juga prihatin terhadap kebajikan guru-guru. Tetapi guru-guru juga merungut mereka sering melakukan kerja-kerja perkeranian dan kerap menggantikan guru-guru yang tidak hadir bertugas. Waktu-waktu yang terluang sepatutnya mereka gunakan untuk merancang aktiviti pengajaran dan pembelajaran agar lebih berkesan dan terancang. Pentadbir sepatutnya perlu mengenalpasti apakah langkah-langkah yang boleh diambil bagi mengurangkan kerja-kerja perkeranian.

5.1.4 Bagi aspek persekitaran kerja, dibandingkan dengan ketiga-tiga aspek di atas, jelas menunjukkan guru-guru memberikan reaksi yang lebih positif bagi aspek ini di mana mereka setuju bahawa dengan aspek tiada ancaman keselamatan diri dan harta benda, alat-alat keselamatan, keselesaan bilik guru, kemudahan lain seperti surau, tempat letak kereta, dan lokasi sekolah yang sesuai untuk pengajaran dan pembelajaran. Yang mungkin diambil perhatian oleh pihak pentadbir

ialah faktor-faktor seperti menyediakan makanan yang berkualiti di kantin sekolah, kemudahan ABM yang terkini dan penyediaan bahan rujukan yang mencukupi di bilik sumber. Walau bagaimanapun, ini bukanlah merupakan masalah yang serius yang dihadapi oleh guru-guru kerana purata min menunjukkan guru-guru bersetuju dengan aspek persekitaran kerja mereka.

- 5.1.5 Dari segi ganjaran dan manfaat , guru-guru agak setuju dengan ganjaran dan manfaat yang diperolehi oleh mereka seperti kemudahan pinjaman membeli komputer, kemudahan pinjaman membeli kereta, kemudahan kuarters dan kemudahan perubatan dan rawatan kesihatan. Yang perlu diberi perhatian di sini ialah peruntukan-peruntukan yang disediakan hendaklah mencukupi bagi semua guru agar semua merasai kemudahan ini. Dari dapatan agak setuju bagi kuarters untuk kemudahan guru-guru di luar bandar khususnya, mungkin Kementerian Pendidikan boleh membina lebih banyak lagi kuarters untuk kemudahan guru-guru. Dapatan juga menunjukkan majoriti guru menyatakan bersetuju bahawa kemudahan pinjama membeli rumah mudah diperolehi.
- 5.1.6 Dari segi hubungan dan kerjasama dengan pelbagai pihak seperti pelajar, kakitangan bukan guru, rakan sekerja, pentadbir dan masyarakat menunjukkan majoriti guru-guru bersetuju mereka mendapat kerjasama

yang baik dari semua pihak. Hanya yang perlu dipupuk lagi ialah hubungan di antara masyarakat setempat.

5.1.7 Dari segi perkhidmatan, majoriti guru-guru bersetuju dengan butiran pencen yang kemas kini dan menyedari pencen ini menjamin masa tua mereka. Mereka agak setuju dengan cuti tahunan yang mencukupi, pendapatan bulanan yang mencukupi, skala dan gred gaji yang setimpal, kemudahan perpindahan yang berpatutan, potongan KWSP yang tepat dan elaun khidmat awam yang memuaskan. Yang mungkin boleh dipertingkatkan lagi ialah mengenai penghargaan daripada PIBG dan elaun kursus yang setimpal. Aspek perlindungan insuran kerja yang disediakan oleh majikan secara kelompok juga patut dipertimbangkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia.

5.1.8 Akhir sekali, dapatan mengenai aspek kepuasan kerja menunjukkan respon yang positif di kalangan guru-guru. Majoriti guru bersetuju bahawa mereka suka kerjaya mereka sebagai guru dan tidak pernah terfikir untuk bertukar ke kerjaya lain. Mereka juga sentiasa bersemangat untuk mendidik pelajar dan sentiasa bersemangat untuk meningkatkan kualiti kerja. Mereka juga mempunyai hubungan yang baik dengan guru. Dalam aspek ini yang mungkin diambil perhatian oleh Kementerian Pendidikan Malaysia ialah majoriti guru-guru agak setuju dengan gaji yang mereka terima setimpal dengan bebanan tugas. Ini

menunjukkan guru-guru masih belum berpuas hati sepenuhnya dengan gaji yang mereka terima sekarang ini.

## **5.2 IMPLIKASI DAPATAN KAJIAN**

Hasil kajian ini menimbulkan beberapa implikasi.

### **5.2.1 Sikap Pentadbir**

Pentadbir memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi di kalangan guru-guru. Antara faktor-faktor yang perlu pentadbir prihatin dalam pengurusan pentadbiran ialah seperti pengagihan tugas kepada guru-guru. Pentadbir hendaklah adil dalam mengagihkan tugas supaya tiada guru-guru yang merasai diri mereka tertindas dengan bebanan tugas yang lebih. Selain itu, pentadbir juga hendaklah memberikan penilaian prestasi yang adil dan saksama. Ini penting kerana guru-guru yang kecewa akan menunjukkan prestasi kerja yang rendah. Di samping itu pentadbir perlu memastikan persekitaran kerja yang selesa dapat diwujudkan kerana salah satu faktor kepuasan kerja ialah kerana persekitaran kerja. Selain itu pentadbir perlu memastikan pekeliling-pekeliling daripada PPD, JPN mahupun KPM disampaikan dan ditampal di bilik guru sebaik sahaja pekeliling tersebut diterima supaya guru-guru tidak lagi mengeluh mereka sering lewat menerima pekeliling-pekeliling mengenai peluang karier mereka. Pentadbir juga perlu prihatin tentang perlindungan insuran dan

menggalakkan guru-guru mengambil insuran secara kelompok kerana mereka terdedah kepada pelbagai risiko seperti kemalangan, kebakaran dan sebagainya. Pentadbir boleh mengambil inisiatif menjemput pegawai-pegawai insurans ke sekolah sebagai salah satu aktiviti perkembangan staf.

### **5.2.2 Sikap Ibu Bapa**

Ibu bapa perlu juga memainkan peranan yang penting dalam sekolah terutamanya menyertai Persatuan Ibu Bapa dan Guru (PIBG) supaya sentiasa mengikuti perkembangan pendidikan anak-anak mereka di samping menyumbang khidmat mereka kepada sekolah. Salah satu aspek yang mungkin mereka bantu ialah seperti memberi sumbangan kepada guru-guru yang sudi mengajar anak-anak mereka di luar waktu sekolah kerana guru-guru ini sememangnya susah memikul tanggungjawab yang berat di sekolah. Sumbangan ini merupakan satu penghargaan guru-guru yang sudi meluangkan masa mengajar anak-anak mereka di luar waktu sekolah. Di samping itu, ibu bapa juga boleh menyumbang kepakaran mereka jika ada di antara mereka yang pandai mengendalikan seminar-seminar motivasi untuk pelajar. Kerjasama ini penting dipupuk antara guru-guru, pelajar dan ibu bapa agar ibu bapa menyedari tanggungjawab mendidik ini bukan dipikul oleh guru-guru sahaja.



### **5.2.3 Dari segi kebajikan guru**

Pentadbir dan Kementerian Pendidikan Malaysia perlu menyedari bahawa terdapat lapan aspek yang perlu diambilkira dalam melaksanakan sebarang dasar yang berkaitan dengan kebajikan guru. Aspek-aspek yang telah dikenalpasti dalam kajian ini ialah karier masa depan, kepimpinan pengetua, beban tugas, persekitaran kerja, ganjaran dan manfaat, hubungan dan kerjasama, perkhidmatan dan yang penting sekali ialah kepuasan kerja. Aspek-aspek ini penting dijaga kerana akan meningkatkan motivasi guru-guru. Guru-guru yang bermotivasi akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas mereka dan seterusnya menimbulkan kepuasan kerja terhadap kerjaya mereka sebagai guru.

## **5.3 CADANGAN KAJIAN**

Bagi meningkatkan lagi tahap kebajikan guru sekolah rendah dan menengah, cadangan-cadangan seperti berikut perlu dipertimbangkan untuk dilaksanakan:

- i. Kementerian Pendidikan Malaysia perlu memperkenalkan Sistem Perlindungan Insurans Berkelompok kepada setiap guru. Memandangkan skop kerja dan tugas guru-guru dewasa ini tidak terhad di kelas-kelas sahaja malah melibatkan tugas-tugas di luar

seperti menghadiri kursus dan seminar, menganjurkan kem-kem motivasi, terlibat dengan kerja-kerja di makmal kimia dan biologi dan aktiviti-aktiviti ko-kurikulum, sukan dan sebagainya. Dengan adanya skim perlindungan insurans ini, risiko yang akan ditanggung oleh guru-guru jika berlakunya perkara-perkara yang tidak diingini sedikit sebanyak dapat dilindungi.

- ii. Elaun-elaun Kursus dan Perbatuan perlulah disemak dan dinilai semula setiap sepuluh (10) tahun. Ini adalah bagi memastikan elaun-elaun tersebut adalah relevan dan setimpal mengikut peredaran masa dan keadaan. Penyemakan setiap sepuluh tahun ini sudah tentunya akan memastikan kadar bayaran yang berpatutan mengikut peredaran masa.
- iii. Kadar Elaun Tetap Perumahan bagi semua peringkat guru perlu dikaji semula jumlahnya supaya kadarnya realistik dan seiring dengan peningkatan kadar penyewaan rumah. Ini adalah bagi memastikan elaun yang diberikan ini, benar-benar dapat menampung keperluan guru-guru.
- iv. Kementerian Pendidikan Malaysia seharusnya peka terhadap semua perkara-perkara negatif yang menjadi sungutan guru-guru seperti ketidakadilan penilaian, kelemahan elemen penilaian dan

sikap pilih kasih yang diamalkan oleh pentadbir sekolah semasa membuat penilaian prestasi tahunan. Cara dan polisi para pentadbir sekolah di dalam membuat penilaian prestasi terhadap guru-guru yang dinilai perlulah dipantau. Adalah dicadangkan setiap pentadbir sekolah memberi laporan bertulis serta justifikasi yang terperinci bagi setiap penilaian yang dibuat. Dengan cara ini, rungutan mengenai ketidakadilan pentadbir sekolah di dalam membuat penilaian dapat diatasi dan sekaligus menghapuskan ketidakpuasan hati guru-guru.

- v. Pekeliling mengenai tawaran biasiswa, kursus dalam perkhidmatan, peluang menyambung pelajaran sering lewat sampai ke sekolah. Ini menyulitkan guru-guru kerana kesuntukan masa untuk mengisi borang yang memerlukan menyediakan pelbagai dokumen dan juga memerlukan pentadbir menyediakan laporan prestasi. Ramai guru-guru mengambil keputusan tidak mahu memohon kerana masa terlalu suntuk untuk menghantar permohonan tersebut. Ini akan menyebabkan ramai guru yang terlepas peluang untuk memohon tawaran biasiswa, kursus dalam perkhidmatan dan peluang menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Kementerian Pendidikan Malaysia seharusnya memastikan Jabatan Pendidikan Negeri mengedarkan

permohonan dengan segera ke sekolah-sekolah supaya peluang-peluang kerjaya ini terbiar begitu sahaja.

#### **5.4 CADANGAN KAJIAN LANJUT**

Adalah dicadangkan kajian seumpama ini diharapkan dapat dilanjutkan secara lebih serius dan mendalam menggunakan sampel yang lebih besar bagi mendapatkan maklumbalas dan keputusan yang lebih tepat. Kajian yang dijalankan ini tidak boleh digeneralisasikan kepada seluruh sekolah di Malaysia, kerana hanya melibatkan lima buah sekolah rendah dan lima buah sekolah menengah sahaja yang bertumpu di Kuantan, Pahang. Dapatan yang berbeza mungkin diperolehi jika dilaksanakan di seluruh Malaysia hasil dari maklumbalas dari sampel yang lebih besar dan menyeluruh.

Kajian seumpama ini dicadangkan di masa hadapan dilaksanakan oleh individu-individu yang berpengalaman luas serta menggunakan jenis instrumen kajian yang pelbagai dengan lebih banyak aspek-aspek kajian dimasukkan. Kaedah lanjutan menggunakan kaedah kualitatif seperti temubual dan pemerhatian juga boleh dilaksanakan. Ini akan memastikan hasil kajian yang lebih baik dari segi kesahan dan kebolehpercayaan.

## 5.5 PENUTUP

Kesimpulannya, kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan prestasi yang rendah. Kepuasan kerja yang rendah ini akan mempengaruhi moral, motivasi dan akhirnya akan membantutkan potensi guru sebagai pendidik generasi akan datang.

Kajian-kajian mengenai kebajikan guru dicadangkan dijalankan dari masa ke semasa bagi mengenalpasti masalah sebenar yang dihadapi guru di dalam bidang pendidikan. Dapatan kajian dapat mengenalpasti usaha-usaha yang boleh dijalankan supaya motivasi guru dapat dipertingkatkan seterusnya menimbulkan kepuasan kerja. Guru-guru yang berpuas hati akan memberi komitmen yang tinggi dan dapat memastikan matlamat sekolah tercapai dan seterusnya menuju ke matlamat Falsafah Pendidikan Negara melahirkan anak didik yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelektual.

Aspek-aspek seperti karier masa depan, beban tugas, kepimpinan pengetua, ganjaran dan manfaat, hubungan dan kerjasama, perkhidmatan, persekitaran kerja dan kepuasan kerja perlu

diberi perhatian yang khusus oleh pentadbir dan Kementerian Pendidikan Malaysia demi menjamin dan memelihara kebajikan guru-guru sepenuhnya. Kebajikan guru-guru yang di tahap maksima dapat menyumbang kepada penghasilan kualiti kerja yang optima serta seterusnya meningkatkan tahap pendidikan di Malaysia untuk bersaing dengan perkembangan pendidikan di negara-negara lain di seluruh dunia.