

## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **1.1 Pendahuluan**

Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) adalah sebuah organisasi yang ditubuhkan untuk menegakkan ajaran Islam di Negeri Selangor. Secara umumnya objektif Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) ialah sebagai penggalak amar ma'ruf dan nahi mungkar. Ianya bertujuan untuk membentuk sesebuah masyarakat yang mengamalkan ajaran Islam sebagaimana yang terkandung di dalam Al-Quran dan As-Sunnah. Di samping itu Ijmak Ulamak dan Qias turut menjadi sumber rujukan.

Objektif umum organisasi tersebut lebih mudah terlaksana melalui pendekatan pendidikan. Justru, Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) telah mengembangkan sayapnya dengan menujuhkan Bahagian Pendidikan dan Pelajaran. Bahagian ini dipertanggung jawabkan untuk memastikan segala hasrat jabatan ini berhasil. Untuk itu, setiap daerah di Negeri Selangor mempunyai Bahagian Pendidikan dan Pelajaran masing-masing.

Sesuai dengan Falsafah Pendidikan, JAIS iaitu

*"Satu usaha yang berterusan bagi menjamin dan memantapkan ilmu Allah dan Sunnah Rasulullah berkembang di sepanjang zaman untuk diamalkan dalam kehidupan sehari-hari bagi melahirkan Muslim sejati yang mampu menegakkan syariat Allah di muka bumi ini"*  
(hal 2)

Bahagian Pendidikan dan Pelajaran JAIS ditubuhkan bermatlamatkan akhlak dan nilai-nilai Islam. Ini termaktub dalam 'Matlamat Pendidikan JAIS' iaitu

*"Memberi pendidikan asas agama kepada semua kanak-kanak Islam di Negeri Selangor bagi melahirkan pelajar yang sepenuhnya berilmu dan berakh�ak mulia, kukuh dalam nilai-nilai Islam bagi mencapai Muslim Mutaqqi serta mendapat keredhaan Allah."*

(hal 2)

Bagi merealisasikan Falsafah JAIS dan Matlamat JAIS, pelbagai aktiviti yang berkaitan dengan pendidikan telah dan cuba dilaksanakan oleh bahagian ini.

Bahagian Pendidikan dan Pelajaran JAIS telah menggariskan tujuh aktiviti iaitu

- i) Meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan kurikulum dan ko-kurikulum secara bersepadu
- ii) Melaksanakan program Tahfiz Al-Quran secara meluas
- iii) Mengurus hal-ehwal pentadbiran, pembangunan dan kewangan
- iv) Mengurus program perkhidmatan dan latihan profesional kepada guru-guru dan kakitangan
- v) Mengurus hal ehwal pelajar agar pendidikan yang sempurna dapat dicapai
- vi) Mengurus hal ehwal peperiksaan dan penilaian
- vii) Mengurus hal ehwal pendaftaran sekolah agama swasta

(hal 3)

Bahagian Pendidikan dan Pelajaran JAIS setiap daerah bertanggung jawab kepada semua sekolah agama Negeri Selangor iaitu Kelas Agama dan Fardu Ain

(KAFA), Taman Asuhan Kanak-kanak Islam (TAKIS), Sekolah Rendah Agama (SRA), Sekolah Agama Menengah (SAM), Sekolah Agama Menengah Tinggi (SAMT), Markaz Tahfidz Al-Quran (MARTAH) dan Kolej Islam Darul Ehsan. Selain itu, TADIKA Islam, Sekolah Rendah Islam, Kelas Agama dan Fardu Ain dan Sekolah Agama Menengah Islam yang merupakan sekolah-sekolah agama swasta untuk menjadikan bahagian ini sebagai sumber rujukan.

Minat ibu bapa untuk menghantar anak-anak ke sekolah menengah agama sama ada Sekolah Menengah Kebangsaan Agama Persekutuan atau Sekolah Menengah Agama Negeri semakin bertambah. Dalam keadaan masyarakat moden masa kini di mana gejala-gejala negatif seperti penyalahgunaan dada, berjudi, minum arak, bohsia dan bohjan dan lain-lain unsur yang boleh merosakkan penyuburan sempurna semua potensi individu, maka pendidikan agama dianggap menjadi semakin penting untuk menjadi benteng yang boleh menghalang mereka daripada terjerumus kepada kelakuan-kelakuan negatif itu. Selain itu peningkatan kesedaran akan kepentingan agama dalam kehidupan turut menyebabkan sekolah-sekolah ini menjadi tumpuan ramai. Terdapat sekolah-sekolah yang terpaksa menapis kemasukan pelajar ke sekolah masing-masing.

Che Min Che Mat, Pegawai dari Jabatan Pendidikan Islam dan Moral (JAKIM) yang menyatakan bahawa 'walaupun ada di antara sekolah agama terutama di luar bandar masih berkeadaan daif dan memerlukan bantuan, semangat serta kecekalan, baik di kalangan ibu bapa maupun guru, untuk memberikan didikan agama kepada generasi muda tidak pernah luntur'. (Berita Harian, 4 Mac 1996) Ini membuktikan bahawa sekolah agama mampu

membentuk peribadi seseorang terutama dari segi disiplin dan pengetahuan keagamaan ke arah mengimbangi dengan ilmu dunia yang dimiliki.

Sabak Bernam, sebuah daerah terpencil di barat laut Negeri Selangor menjadi daerah unggul kerana mempunyai tujuh buah sekolah menengah agama di bawah kerajaan negeri, mengatasi daerah-daerah maju yang lain. Menurut sumber yang diperolehi dari Bahagian Pendidikan dan Pelajaran JAIS Sabak Bernam, pada tahun 1999 jumlah pelajar yang telah ditempatkan di kesemua sekolah tersebut telah menjangkau angka empat ribu. Ini merupakan peningkatan yang ketara jika dibandingkan dengan enrolmen 1995 di mana hanya terdapat 3027 orang pelajar telah berjaya ditempatkan di sekolah-sekolah tersebut.

Bagi memastikan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan secara teratur, seramai seratus tujuh puluh tiga (173) orang guru telah ditempatkan di semua sekolah. Guru-guru tersebut boleh digolongkan kepada tiga kategori iaitu Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Bukan Siswazah DG6, Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah DG3 dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Sandaran/Kontrak DA1/DB1.

Berdasarkan perangkaan yang dikeluarkan oleh Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS), pada tahun 1998, JAIS Sabak Bernam menghadapi kekurangan guru seramai seratus lima puluh lapan (158) orang. Ini bermakna beban tugas guru-guru Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS ) di Sabak Bernam bertambah.

Sebagaimana sekolah-sekolah yang lain, Sekolah Menengah Agama JAIS juga merupakan sebuah organisasi yang mempunyai peranan utama menyediakan pelajaran dan mendidik pelajar-pelajar. Oleh itu kejayaan atau kegagalan

sesebuah sekolah itu akan dipandang dari segi keberkesanannya pengajaran guru serta kesempurnaan pembelajaran pelajar. Sekolah sering menjadi sasaran sekiranya keputusan peperiksaan merosot atau tidak cemerlang. Pegawai dari jabatan pendidikan dan jemaah nazir sering membandingkan keputusan peperiksaan sekolah menengah biasa dengan sekolah berasrama penuh. Tekanan dikenakan kepada sekolah yang merosot pencapaian akademiknya tanpa mengambil kira aspek lain seperti keadaan disiplin atau gerakerja kurikulum (Noran Fauziah dan Mazlan, 93). Ini menunjukkan bahawa di Malaysia keberkesanannya pengajaran diukur melalui kejayaan pelajar-pelajarnya di dalam peperiksaan awam meraka.

Namun faktor pengurusan juga penting dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah. Di antara faktor pengurusan yang penting di dalam sesebuah organisasi sekolah ialah sumber tenaga manusia. Sumber tenaga manusia adalah kritikal kerana melaluinya sumber-sumber lain seperti sumber modal, sumber bahan mentah, sumber teknologi dan sebagainya dapat diuruskan secara berkesan dan cekap. Prestasi sesebuah organisasi termasuk sekolah akan bergantung kepada sejauh manakah sumber tenaga manusia mempunyai keberkesanannya dan kecekapan.

Sebahagian besar daripada anggota masyarakat mempunyai tanggapan bahawa bidang perguruan merupakan satu bidang kerjaya yang paling senang dan menyeronokan. Cutinya banyak dan mereka mempunyai banyak masa untuk bersama keluarga dan masyarakat luar. Namun adakah perkara ini benar?

Kebelakangan ini sering timbul pelbagai aduan ketidak puasan ibu bapa melalui media massa terhadap mutu perkhidmatan pendidikan. Ini merupakan

manifestasi kepada prestasi guru. Guru sering dipersalahkan apabila keputusan peperiksaan tidak memberangsangkan tetapi dilupakan ketika prestasi sekolah meningkat.

Di Malaysia seramai 829 orang guru telah meletak jawatan mereka pada tahun 1996.(Utusan Melayu, 12 November 1996). Perangkaan Kementerian Pendidikan Malaysia menyebutkan, dalam tempoh Januari hingga Jun 1994, seramai 605 orang guru telah memohon untuk bersara awal.(The Star 25 Jun 1994). Kenapakah senario ini boleh berlaku? Jawapannya ada kaitan dengan tahap motivasi guru. Pakar-pakar psikologi berpendapat bahawa salah satu sebab yang mempengaruhi perlakuan individu dalam sesuatu perkara ialah motivasi. Cummings dan Schwab (1973) mendapati kakitangan walau berkemahiran sekalipun tidak akan berfungsi secara berkesan sekiranya mereka tidak bermotivasi. Ini memberi gambaran bahawa motivasi adalah satu aspek penting dalam pembangunan manusia. Demikian juga halnya dengan guru-guru di sekolah.

Dari banyak kajian yang dijalankan menunjukkan dengan jelas bahawa perbezaan perlakuan terhadap sesuatu kerja boleh dikaitkan dengan dua faktor utama. Pertama, keupayaan, kebolehan dan kemahiran individu dan kedua, motivasi yang ada untuk menggunakan keupayaan dan kemahiran yang dimiliki. Jadi untuk meningkatkan perlakuan individu, kedua-dua faktor tersebut perlu ada dan digunakan semaksima mungkin. Meningkatkan motivasi individu yang mempunyai kemahiran yang tinggi akan menghasilkan peningkatan perlakuan yang lebih berbanding meningkatkan motivasi individu yang mempunyai

kemahiran rendah. Ekoran dari itu sekiranya kita mempertingkatkan keupayaan individu yang mempunyai motivasi yang tinggi, maka hasil yang diperolehi adalah lebih baik.

## 1.2 Pernyataan Masalah

Di sekolah guru merupakan sumber tenaga manusia paling utama. Guru dianggap faktor yang unggul di dalam menentukan keberkesanan sekolah. (Boonchaoy, 1979). Dalam peranan ini mereka dipengaruhi oleh keadaan profesi dan corak pentadbiran serta suasana di sekolah berkenaan.

Di dalam masyarakat primitif, guru dianggap sebagai pemimpin nilai dan kebudayaan masyarakat (Hoyle, 1969). Di waktu itu guru dianggap sebagai manusia suci lagi kudus, tanpa sebarang kecacatan. Tetapi kini, di dalam masyarakat industri peranan guru lebih mencabar. Mereka diharapkan untuk mendidik pelajar dengan pengetahuan dan kepakaran, untuk memenuhi keperluan pekerjaan di masa akan datang (Hoyle, 1969). Ini bermakna di samping tugas pengajaran ilmu pengetahuan, guru juga dibebankan untuk memikirkan soal penyediaan tenaga kerja dan kepakaran untuk negara.

Scenario ini turut melanda Malaysia. Pembangunan ekonomi yang pesat di samping usaha untuk merealisasikan Wawasan 2020 memerlukan guru lebih berkeupayaan. Louis dan Smith (1990) melaporkan bahawa guru terpaksa mengikuti segala perkembangan dan perubahan dalam bidang pendidikan, perdebatan berkaitan pedagogi, teori-teori pembelajaran kurikulum dan matlamat akademik secara berterusan yang dijalankan melalui seminar, forum, konvensyen dan sebagainya. Segala-galanya dilakukan tanpa rungutan dengan tujuan untuk

mendedahkan diri dengan ilmu-ilmu berkaitan pendidikan supaya mereka lebih kreatif, inovatif serta kritis semasa mendidik pelajar-pelajar. Ini bertujuan untuk memenuhi aspirasi negara dan keperluan semasa terutama ketika negara berusaha untuk mencapai Wawasan 2020.

Ini menjadikan beban guru semakin meningkat. Perdana Menteri Malaysia, Dato' Seri Dr. Mahathir bin Mohamad dalam majlis pelancaran Perancangan Guru Peringkat Pusat telah mengakui bahawa beban guru semakin meningkat. Beliau menegaskan guru bukan sahaja pemberi ilmu pengetahuan tetapi yang lebih penting guru adalah pembentuk peribadi mulia generasi masa kini.(Berita Harian, 15 Mei 1993).

Perubahan Kurikulum Lama Sekolah Menengah (KLSM) kepada Kurikulum Baru Sekolah Menengah (KBSM) ternyata menambah beban guru yang sedia menimbun. Isahak Haron (1993) dalam kajiannya bersama pelajar Sarjana Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya telah mendapati 92.3 % guru menyatakan beban kerja Kurikulum Baru Sekolah Menengah (KBSM) lebih berat dari Kurikulum Lama Sekolah Menengah (KLSM). Menurutnya, dapatan yang diperolehi merupakan beberapa petunjuk tentang ketidakpuasan guru terhadap tugas pengajaran sekarang.

Tugas perkeranian semakin menekan ditambah pula dengan disiplin pelajar yang semakin menakutkan. Berita Harian, 7 hb Mac 1994 telah melaporkan bahawa beban kerja guru telah meningkat terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas perkeranian. Untuk menangani masalah ini kerajaan telah mengambil seramai 14 000 kakitangan sokongan baru yang telah ditempatkan di

hampir semua sekolah. Persoalannya adakah usaha ini mencukupi untuk mengurangkan beban guru.

Sufean (1993) telah menyimpulkan bahawa perasaan tidak puas hati guru terhadap kerjayanya semakin meningkat akibat peningkatan beban kerja. Beliau telah menggariskan tujuh fungsi guru iaitu sebagai:

- i) fasilitator dalam pembelajaran pelajar
- ii) penggerak dalam pembelajaran pelajar
- iii) pengurus dan pengatur keadaan yang sesuai untuk pengajaran dan pembelajaran
- iv) pembimbing dan model
- v) agen pemangkin dalam pertumbuhan dan perkembangan pelajar.
- vi) pembuat keputusan terhadap penggunaan peluang yang ada untuk kebijakan pelajar.

Namun guru tetap guru. walau sebanyak manapun tugas yang terpaksa dipikul, guru tetap menjalankan tugasnya seberapa baik yang mungkin terutama yang berkaitan dengan akademik.

Pakar-pakar psikologi berpendapat bahawa motivasi adalah satu aspek utama dalam pembangunan tenaga manusia. Cummings dan Schwab (1973) menegaskan bahawa kakitangan walau berkemahiran sekalipun tidak akan berfungsi secara berkesan sekiranya mereka tidak mempunyai motivasi. Pandangan klasik turut menyatakan bahawa pekerja yang gembira adalah pekerja yang produktif manakala pekerja yang produktif adalah pekerja yang gembira. Sebaliknya pekerja yang murung, sedih dan duka akan mengganggu kerja mereka

sehingga merendahkan tahap produktiviti. Persoalannya kenapa terjadi perkara sebegini. Adalah menjadi tanggung jawab pengurus organisasi sekolah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi dorongan perlakuan atau motivasi di kalangan sumber tenaga manusia utamanya.

Mengikut Vroom dan Deci (1970),

*"...the performance of a person on a job is considered as a function of two different kinds of variables. One of these refers to the ability of skill of the individual to perform the job and second refers his motivation to use these ability or skill in actual performance of the job".*

Dua faktor penyumbang senario ini dapat dikenalpasti. Pertama, setiap individu mempunyai kemahiran atau keupayaan yang berbeza. Selain itu individu turut mempunyai pengalaman yang berlainan hasil dari pemerhatian dan pembelajaran. Ini menjadikan kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman berbeza antara satu sama lain. Dari aspek ini pengurus organisasi sekolah boleh merangka strategi bagi mempertingkatkan kemampuan individu. Satu cara paling mudah ialah dengan memilih individu yang mempunyai kemampuan yang bersesuaian dengan sesuatu kerja. Selain itu organisasi sekolah boleh memberi penekanan kepada latihan untuk mempertingkatkan kemampuan guru.

Faktor kedua ialah motivasi. Dalam keadaan apa sekalipun setiap individu adalah berbeza dari aspek kesanggupan untuk mencerahkan seluruh tenaga serta menumpukan seluruh perhatian mereka untuk mencapai objektif organisasi.

Banyak kajian yang telah dijalankan menunjukkan dengan jelas bahawa perbezaan perlakuan terhadap sesuatu kerja boleh dikaitkan dengan kedua-dua

faktor tersebut, iaitu keupayaan, kebolehan dan kemahiran individu serta motivasi yang ada untuk menggunakan keupayaan dan kemahiran yang dimiliki. Cummings dan Schwab (1973) antara lain mengatakan bahawa walaupun pekerja tersebut mempunyai kemahiran tetapi dia tidak bermotivasi, ianya tidak akan berfungsi secara berkesan. Jadi untuk meningkatkan perlakuan, individu, kedua-dua faktor ini diperlukan.

Satu perkara yang tidak boleh dipertikaikan lagi ialah dengan meningkatkan motivasi individu yang mempunyai kemahiran tinggi, ini akan menghasilkan peningkatan perlakuan yang lebih berbanding meningkatkan motivasi individu yang mempunyai kemahiran rendah. Ekoran dari itu, sekiranya kita mempertingkatkan keupayaan individu yang mempunyai motivasi yang tinggi, maka sudah tentu hasil yang diharapkan adalah bertambah. Demikian juga sebaliknya.

Dalam kebanyakan kajian yang melibatkan motivasi, pengkaji telah menyatakan pendirian bahawa terdapat perkaitan yang tidak boleh dipisahkan di antara motivasi dan kepuasan kerja. Malah, kebanyakan kajian mengenai motivasi menggunakan kepuasan kerja sebagai pengukur tindak balas individu terhadap cara untuk memotivasi pekerja yang dipraktikkan oleh sesebuah organisasi. Simon (1947) dalam memberikan penjelasan tentang teori rangsangan-sumbang, menganggap bahawa individu mendapat rangsangan melalui gaji, pengiktirafan, prestij dan lain-lain, dan kemudian dalam bentuk peruntukan masa, kesungguhan, penghasilan dan sebagainya terhadap organisasi. Sejauh mana penglibatan individu di dalam organisasi adalah ditentukan oleh perhubungan

magnitud di antara rangsangan dan sumbangan apabila kedua-duanya diukur berdasarkan nilai atau motif. Shultz (1994) telah membuat kesimpulan bahawa kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi moral, motivasi dan akhirnya membantutkan potensi guru sebagai pendidik generasi akan datang.

Motivasi sangat penting untuk melahirkan kepuasan kerja di kalangan guru. Apabila kerja dapat mendatangkan kepuasan maka guru akan lebih bermotivasi, dedikasi dan inovatif. Ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja amat berkait rapat dengan motivasi. Dengan kata-kata lain, jika seseorang itu bermotivasi dia akan berasa puas dengan kerjanya. Menurut Mullins (1989) pekerja yang mempunyai kepuasan kerja akan menghasilkan kerja yang lebih bermutu dan produktif.

Dalam usaha untuk memotivasi individu terutamanya guru, pihak pengurusan sekolah perlu menggunakan pendekatan di mana individu akan bermotivasi untuk melakukan kerja secara effektif lagi effisyen sekiranya mereka puas dengan kerja yang dilakukan. Dengan kata lain, semakin banyak keperluan pekerja itu berpuas hati terhadap kerjanya, semakin baik ia bertindak balas untuk melaksanakan kerja secara efektif.(Stone, 1982)

Pendekatan lain yang boleh digunakan ialah pihak pengurusan sekolah ialah dengan menganggap bahawa individu akan bermotivasi untuk melakukan sesuatu kerja sekiranya terdapat ganjaran dan hukuman yang dikaitkan dengan perlakuan. Pendapat ini memberi kefahaman bahawa sekiranya seseorang itu melakukan perlakuan dan perlakuan itu diiringi dengan ganjaran yang memuaskan keperluannya, kemungkinan untuk perlakuan itu diulangi akan meningkat.

Kesimpulannya, kedua-dua pendekatan tadi mempunyai satu perkaitan yang sama iaitu terdapat hubungan di antara motivasi dan kepuasan kerja.

Ramai pengkaji bersepakat menyatakan antara faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja termasuklah pendapatan, peluang kenaikan pangkat, hubungan dengan rakan sekerja, penyeliaan dan beban kerja.(Dun dan Stephens, 1972). Pengurus organisasi sekolah boleh meningkatkan motivasi guru-gurunya dengan menambahkan pendapatan atau mengurangkan beban kerja individu. Tetapi adakah perubahan ini dapat memberikan hasilan yang baik. Ini kerana proses pertimbangan di antara faktor-faktor yang terlibat dalam motivasi merupakan proses yang kompleks.

Walaupun demikian, kita tidak dapat menafikan tentang perihal pentingnya motivasi dalam memastikan keberkesanan sekolah semakin meningkat. Guru yang mempunyai dorongan atau motivasi yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan prestasi guru, menambahkan keberkesanan sekolah seterusnya membantu kerajaan melaksanakan program yang telah dirancang.

Menurut Vroom dan Deci (1970), salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi tenaga manusia ialah motivasi tenaga manusia itu sendiri. Di Malaysia seramai 829 orang guru telah meletak jawatan mereka pada tahun 1996.(Utusan Melayu, 12 November 1996). Sebelum itu iaitu dalam tempoh Jan hingga Jun 1994, seramai 605 orang guru telah dilaporkan memohon bersara awal. (The Star, 25 Jun 1994). Bagi menjawab persoalan yang ditimbulkan oleh akhbar berkenaan, Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengeluarkan kenyataan bahawa bilangan guru yang mengambil keputusan untuk bersara awal adalah

disebabkan oleh peningkatan ketidakpuasan di kalangan mereka. Sebahagian besar daripada mereka secara terus terang menyatakan sebab utama mereka berbuat demikian ialah bosan dengan kerjaya. (The New Straits Times, 17 Mac 1997). Ini turut memberi gambaran bahawa prestasi kerja guru semakin berkurang. Semakin ramai guru yang meletakkan jawatan atau bersara awal akan menyebabkan kekurangan guru semakin meruncing terutama di kalangan guru-guru lelaki.

Ekoran daripada semua masalah di atas menyebabkan hasrat kerajaan dalam usaha untuk merealisasikan Wawasan 2020 akan terbantut. Masyarakat celik ilmu, celik komputer, celik budaya dan sebagainya dapat diperolehi dengan perantaraan guru di sekolah. Namun penurunan tahap motivasi guru telah membantutkan hasrat murni tersebut.

Dari pihak guru pula, dalam menghadapi berbagai reformasi yang terlalu banyak dan kadang kala diperkenalkan secara tergesa-gesa, guru terpaksa berubah supaya mampu mengikut arus perubahan sekiranya mereka tidak ingin dilabel sebagai 'Guru Dinasour'. Bagi menjamin setiap rancangan terlaksana, guru perlu mempunyai tahap motivasi yang tinggi. Pengurus organisasi sekolah perlu mencari jalan berusaha untuk memastikan tahap motivasi kerja guru tinggi dan sentiasa meningkat bagi menjamin kesejahteraan semua.

Bahagian Pendidikan dan Pelajaran JAIS Sabak Bernam dipertanggungjawabkan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kegiatan kurukulum dan kokurukulum secara bersepada. Sehubungan dengan itu pada tahun 1998 seramai 173 orang guru telah ditempatkan di semua tujuh buah sekolah menengah JAIS

bagi membolehkan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan lancar. Bilangan tersebut adalah kecil jika dibandingkan dengan bilangan pelajar. Jika dibandingkan dengan kemudahan sumber tenaga manusia yang diperolehi di sekolah-sekolah menengah biasa, sekolah-sekolah menengah agama JAIS masih jauh ketinggalan. Dianggarkan seramai 158 orang guru lagi diperlukan untuk ditempatkan di sekolah-sekolah berkenaan bagi memastikan semua matlamat tercapai.

Ekoran dari itu, beban tugas guru-guru sekolah JAIS dianggap lebih berat daripada guru-guru sekolah menengah biasa. Adakah perkara ini menimbulkan masalah sehingga menimbulkan kebosanan dan prestasi kerja mereka tergugat?

Selain itu, hasil dari tinjauan secara rambang didapati sebilangan besar guru-guru sekolah menengah agama JAIS mampu bertahan di sebuah sekolah untuk jangka masa yang lama. Menurut Benton dan Halloran (1991), tahap kepuasan kerja adalah tinggi pada awal perkhidmatan tetapi semakin berkurang pada tahun-tahun berikutnya. Persoalannya adakah tempoh perkhidmatan akan mempengaruhi tahap motivasi guru di sekolah menengah agama JAIS?

Laporan akhbar menyatakan bahawa 224 000 atau 80% daripada 280, 000 guru seluruh negara dikenalpasti tidak berpeluang menikmati kenaikan pangkat sepanjang tempoh perkhidmatan mereka. (Berita Harian, 21 Mac 1996). Sebelum itu Zaiton (1982) telah mendapati bahawa peluang kenaikan pangkat mempunyai kesan ke atas kepuasan kerja. Antara punca kesukaran menikmati peluang kenaikan pangkat ialah jumlah jawatan yang disediakan amat terhad.

Masalah tersebut turut mencengkam JAIS. Adakah tahap motivasi kerja guru-guru sekolah menengah JAIS akan terjejas tanpa kenaikan pangkat?

Hasil dari tiga persoalan yang dikemukakan, pengkaji ingin mencari jawaban semua permasalahan tersebut melalui kajiannya.

### 1.3 Objektif Kajian:

Secara umumnya kajian ini bertujuan untuk menyelidik tahap motivasi kerja di kalangan guru-guru Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) Sabak Bernam. Selain itu ia turut mengenalpasti sejauh manakah tahap kepuasan terhadap faktor-faktor tertentu iaitu faktor-faktor motivator dan faktor-faktor hygiene mempengaruhi atau mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap motivasi kerja mereka.

Dari kajian yang dijalankan, akan terjawablah segala persoalan-persoalan berikut iaitu:

- 1.3.1 Sejauh manakah tahap motivasi guru-guru Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) Sabak Bernam terhadap tugas-tugas yang dijalankan?
- 1.3.2 Sejauh manakah guru-guru Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS ) Sabak Bernam berpuas hati terhadap faktor-faktor motivasi?
- 1.3.3 Sejauh manakah tahap kepuasan terhadap faktor-faktor motivator seperti kerja itu sendiri, pengiktirafan, peluang kemajuan diri dan ganjaran, gaji serta kemudahan diperolehi.mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap motivasi kerja di kalangan guru-guru Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) Sabak Bernam?

- 1.3.4 Sejauh manakah tahap kepuasan terhadap faktor-faktor hygiene seperti keadaan tempat kerja, hubungan interpersonal, kepimpinan pentadbiran dan jaminan pekerjaan mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap motivasi kerja di kalangan guru-guru Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) Sabak Bernam?.
- 1.3.5 Sejauh manakah ciri-ciri individu tertentu seperti tempoh berkhidmat dan latihan perkhidmatan dijalani..mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap motivasi kerja di kalangan guru-guru Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) Sabak Bernam?
- 1.3.6 Sejauh manakah ciri-ciri individu responden mewujudkan perbezaan dalam faktor-faktor motivasi dalam pekerjaan?.

#### **1.4 Kepentingan Kajian**

Kajian ini penting kerana ianya diharapkan dapat:

- i) memberi maklum balas kepada perancang-perancang pembangunan sumber tenaga manusia di Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Jabatan Agama Islam Selangor dan Pejabat Pendidikan Daerah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tahap motivasi kerja guru.
- ii) Membantu penggubal-penggubal dasar tenaga manusia di Kementerian Pendidikan supaya mengetahui serta mengenal pasti tahap motivasi kerja guru serta faktor yang mempengaruhinya bagi membolehkan langkah-langkah sewajarnya dijalankan bagi mengatasi masalah tersebut.

- iii) Dapat menjadi asas kepada pengkaji-pengkaji lain. Dengan itu diharapkan adanya kajian lanjutan mengenai tahap motivasi kerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya di masa akan datang, supaya iaanya dapat memberi sumbangan untuk memperbaiki profesi perguruan demi kepentingan pendidikan di negara ini.

### 1.5 Batasan Kajian

Kajian ini difokuskan kepada empat buah sekolah menengah agama JAIS di daerah Sabak Bernam, Selangor. Seramai 30 orang guru dari setiap sekolah dipilih secara rawak untuk bertindak sebagai responden. Sekolah-sekolah yang dipilih adalah mewakili setiap zon di daerah Sabak Bernam. Pengkaji berpendapat bahawa sampel kajian adalah mencukupi dan berupaya untuk menggambarkan tahap motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru khususnya di sekolah menengah.

Akibat kekangan masa dan kos, kajian ini ditumpukan kepada tahap kepuasan terhadap empat faktor motivator dan empat faktor hygiene sahaja yang dirasakan mempunyai kesan ke atas tahap motivasi. Selain itu hanya dua ciri individu sahaja akan digunakan dalam kajian ini.

Generalisasi kepada tahap motivasi kerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya bagi daerah-daerah lain di Malaysia boleh dibuat walaupun secara terhad, kecuali bagi daerah-daerah yang mempunyai suasana persekitaran yang sama.

### 1.6 Definisi Istilah

- Motivasi Kerja : merujuk kepada persepsi responden terhadap pelbagai aspek yang meransang dan menentukan perlakuan responden dalam perkara-perkara yang berkaitan dengan tugas yang dipertanggung jawabkan.
- Faktor Motivator: Faktor pendorong atau faktor intrinsik kepada pekerjaan iaitu yang berkaitan secara langsung dengan kerja yang dilakukan.(Noran Fauzan Yaakub dan Mazlan Abdullah, 1993)
- Faktor Hygiene: Faktor luaran atau ekstrinsik kepada pekerjaan iaitu yang berkaitan dengan persekitaran kerja. .(Noran Fauzan Yaakub dan Mazlan Abdullah, 1993)
- Pengiktirafan : mengakui serta memberikan atau menunjukkan penghargaan sama ada dalam bentuk lisan, sijil, keraian, kewangan, pangkat dan sebagainya.(Kamus Dewan,1994)
- Hubungan Interpersonal: hubungan sesama manusia (Kamus Dewan,1994)
- Kepimpinan Pentadbiran:Pola-pola tingkah laku secara relatif yang bersekutu dengan kedudukan , seseorang sebagai seorang pemimpin(Hussein Mahmood, 1993)
- Peluang Kemajuan Diri: merujuk kepada persepsi responden terhadap peluang untuk meningkatkan diri sama ada melalui kenaikan pangkat, penyertaan dalam seminar atau bengkel, latihan dalam perkhidmatan atau melanjutkan pelajaran.

Ganjaran: hadiah atau balasan dalam bentuk gaji, elaun atau kemudahan sampingan (Kamus Dewan, 1994)