

BAB I

PENGENALAN KAJIAN

PENGENALAN

Kekurangan guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina [SJK(C)]¹ selalu menjadi topik perbincangan oleh pelbagai pihak terutamanya bagi mereka yang terlibat secara langsung dalam pendidikan Cina. Pada masa sekarang, terdapat 1 284 buah SJK(C) di seluruh Malaysia. Mengikut perangkaan Kementerian Pendidikan Malaysia (1999), SJK(C) mempunyai 27 530 orang guru pada Mei 1999. Daripada jumlah tersebut,

Jadual 1 Bilangan Guru Di SJK(C) Mengikut Negeri Pada Tahun 1999

Negeri	Bil. SJK(C)	Bil. Guru Terlatih	Bil. Guru Sementara	Bil. Guru kontrak	Jumlah Guru Sementara dan Guru Kontrak
1. Perlis	10	182	5	0	5
2. Kedah	90	1517	58	2	60
3. P. Pinang	90	2525	60	0	60
4. Perak	189	3423	202	62	264
5. Selangor	101	3702	567	80	647
6. W. Persekutuan	40	1880	158	22	180
7. N. Sembilan	82	1360	176	0	176
8. Melaka	65	1158	49	0	49
9. Johor	213	4852	724	106	830
10. Pahang	75	1141	208	6	214
11. Terengganu	10	183	24	1	25
12. Kelantan	14	405	23	0	23
13. Sabah	85	1864	231	0	231
14. Sarawak	220	3338	327	23	350
Jumlah	1284	27530	2812	302	3114

Sumber : Kementerian Pendidikan Malaysia (1999)

¹ Sekolah Jenis Kebangsaan Cina [SJK(C)] menggunakan Bahasa Cina sebagai bahasa pengantar manakala Sekolah Kebangsaan (SK) menggunakan Bahasa Malaysia sebagai bahasa pengantar.

10.2% atau 2 812 orang adalah guru sementara manakala guru kontrak² terdiri daripada 302 orang atau 1.1% seperti dalam Jadual 1.

Keadaan ini menggambarkan bahawa kekurangan guru di SJK(C) adalah membimbangkan. Ini belum mengambil kira lagi lebih kurang 500 orang guru yang meletak jawatan atau yang bersara setiap tahun (Nanyang Siang Pau, 5.11.99).

Bilangan guru sementara adalah jauh lebih banyak di SJK(C) dibandingkan dengan Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil. Sebab utama ialah setiap tahun bilangan guru bahasa Cina lepasan maktab perguruan tidak dapat menampung kekosongan jawatan yang ditinggalkan oleh guru yang bersara atau yang meletak jawatan, apatah lagi mengisi kekosongan jawatan yang sedia ada. Dalam pada itu, terdapat juga guru terlatih dan guru sementara yang melanjutkan pelajaran ke universiti setiap tahun. Ini merumitkan lagi keadaan dan seterusnya lebih banyak guru sementara diperlukan untuk menampung kekosongan jawatan tersebut.

Minat pemuda-pemudi kaum Cina terhadap bidang perguruan semakin hari semakin pudar. Ini boleh dilihat daripada bilangan pemohon yang memohon memasuki maktab perguruan setiap tahun. Kebanyakkan pemuda-pemudi lebih berminat bekerja di sektor swasta kerana gaji yang lumayan di samping peluang kenaikan pangkat juga lebih cerah. Bagi kaum lelaki, kebanyakkan menganggap gaji guru tidak cukup menyara kehidupan sekeluarga terutama bagi mereka yang tinggal di bandar di mana taraf hidup adalah lebih tinggi.

² Guru yang bersara yang telah menyambung perkhidmatannya secara kontrak. Biasanya tempoh kontrak adalah satu hingga empat tahun.

Sifat keterbukaan sistem pendidikan pada masa kini juga mendorong pemuda-pemudi kaum Cina kurang berminat menyertai bidang perguruan. Kolej swasta bagi cendawan tumbuh memberi peluang kepada pemuda-pemudi kaum Cina untuk memilih kursus kesukaan mereka. Tambahan pula, pengambilan pelajar ke universiti tempatan juga meningkat setiap tahun. Ini merupakan salah satu faktor kekurangan guru di SJK(C) pada masa sekarang.

Tidak dapat dinafikan bahawa peluang kenaikan pangkat untuk guru adalah tipis. Bagi sekolah rendah gred A³, hanya diwujudkan sebanyak lima jawatan untuk peluang kenaikan pangkat, yakni Guru Besar, Penolong Kanan Akademik, Penolong Kanan Hal Ehwal Pelajar, Penolong Kanan Kokurikulum dan Penyelia Petang. Ini sedikit sebanyak menghalang pemuda-pemudi daripada menceburi bidang perguruan.

Selain itu, guru juga dikatakan menghadapi tekanan kerja dari semasa ke semasa. Desakan daripada pihak ibu bapa, laporan negatif dari surat khabar dan sebagainya tidak kurang memberi kesan buruk kepada pemuda-pemudi yang ingin menyertai bidang ini.

Memandangkan masalah kekurangan guru yang dihadapi oleh SJK(C) beberapa tahun kebelakangan ini semakin serius, maka ini telah membangkitkan motif pengkaji untuk mengkaji kepuasan kerja guru SJK(C).

Terdapat beberapa sebab utama mengapa SJK(C) di Kuala Lumpur dipilih sebagai tempat kajian. Secara perbandingan, SJK(C) di Kuala Lumpur mempunyai

³ Menurut Bahagian Sekolah-sekolah Kementerian Pendidikan Malaysia, bagi sekolah rendah gred A, bilangan muridnya adalah lebih daripada 500 orang sementara bagi sekolah rendah gred B, bilangan muridnya adalah kurang daripada 500 orang.

nisbah bilangan sekolah kepada bilangan guru yang paling besar berbanding dengan SJK(C) di negeri-negeri lain di Malaysia, yakni 40 buah sekolah dengan jumlah guru sebanyak 1880 orang (lihat Jadual 1). Keadaan ini berkemungkinan memberi gambaran yang lebih jelas terhadap kepuasan kerja guru SJK(C), di samping membantu kajian berjalan dengan lebih lancar kerana subjek kajian mudah diperolehi. Dari segi geografi, kedudukan SJK(C) di Kuala Lumpur adalah strategik dan memudahkan kajian dijalankan. Selain itu, selaras dengan status Kuala Lumpur sebagai ibu kota Malaysia dan pusat perdagangan, pengkaji mengharapkan satu dapatan kajian yang lebih bersifat representatif.

PERUBAHAN SISTEM PENDIDIKAN MALAYSIA DAN KEPUASAN KERJA

Kajian mengenai kepuasan kerja guru di Malaysia tidak banyak dilakukan (Nor Azizah 1988; Mohd Majid 1991). Pada tahun 1973, Kementerian Pendidikan Malaysia telah menerbitkan satu laporan berkaitan *Study of opinion about education and society*. Matlamat kajian adalah untuk menerangkan sebab-sebab keciciran di sekolah.

Lanjutan daripada itu, Laporan Kabinet (1984) telah mengumumkan satu pandangan yang menyeluruh mengenai sistem pendidikan negara. Kajian yang mengambil masa selama empat tahun ini bertujuan untuk mengenal pasti sama ada sistem pendidikan negara telah mencapai objektifnya atau tidak. Antara objektif-objektif termasuklah menggalakkan perpaduan nasional, melahirkan tenaga kerja yang diperlukan dan memberi latihan kepada individu.

Salah satu dapatan kajian menunjukkan kurikulum sekolah terlalu terikat dengan penggunaan buku teks. Pergantungan kepada buku teks juga menyebabkan strategi pengajaran kurang kreatif. Pelajar tidak diajar berasaskan keupayaan individu. Akibatnya, ramai murid masih tidak dapat membaca dan menulis dengan baik setelah tamat sekolah rendah.

Sehubungan dengan itu, Kurikulum Baru Sekolah Rendah (KBSR) telah diperkenalkan dan mula dilaksanakan pada tahun 1983 untuk menangani masalah tersebut. Pengajaran dan pembelajaran ditekankan kepada penguasaan kemahiran-kemahiran asas 3M, yakni membaca, menulis dan mengira. Pelajar dibahagikan kepada kumpulan mengikut keupayaan pembelajaran iaitu cepat, sederhana dan perlahan. Penggunaan buku teks tidak digalakkan. Guru dijangka dapat menginisiasikan ideanya dalam pengajaran. Pelajar dinilai secara individu untuk setiap kemahiran dalam kurikulum.

Kurikulum baru telah memberi tekanan kepada guru. Mereka terpaksa bekerja lebih masa, lebih terlibat dalam kerja perkeranian, membuat alat bantu mengajar (ABM) baru dan cuba memberi perhatian kepada tiga kumpulan pelajar secara berasingan dalam kelas. Akibatnya, ramai guru rela hilang pekerjaan dan merancang meletak jawatan (Salleh 1983).

Guru telah menyatakan keperluan untuk menambahkan gaji bagi kerja yang mereka lakukan. Bagaimanapun, tuntutan kenaikan gaji Persatuan Guru-guru Malaysia gagal kerana keadaan negara pada ketika itu sedang mengalami kemelesetan ekonomi.

Walaupun demikian, gaji bukan punca utama ketidakpuasan. Faktor-faktor yang lebih umum, mengikut Salleh (1983), ialah: (1) Guru terpaksa membuat kerja lebih masa sama ada di sekolah atau di rumah dalam melaksanakan kurikulum baru; (2) Guru tidak mempunyai kemudahan yang cukup untuk membuat ABM; (3) Latihan perkhidmatan yang tidak cukup menyebabkan guru kurang kemahiran untuk merancang pengajaran yang lebih berkesan; (4) Bilangan pelajar yang terlalu ramai dalam sebuah kelas telah merumitkan guru memberi perhatian secara individu kepada pelajar; dan (5) Guru banyak terlibat dengan kerja perkeranian.

Baru-baru ini, isu mengenai satu sesi persekolahan telah ditimbulkan semula. Sebenarnya, isu ini telah dibahaskan dalam seminar kebangsaan pada September 1994. Ekoran daripada itu, Bekas Timbalan Perdana Menteri, Datuk Seri Anwar Ibrahim telah mengumumkan bahawa satu sesi persekolahan tidak dapat dilaksanakan kerana tidak dapat disesuaikan dengan kelas agama (Star 26.1.1997). Tetapi Kementerian Pendidikan telah meninjau kembali dan menimbangkannya untuk kali kedua setelah Datuk Seri Najib Tun Razak mengambil alih portfolio Menteri Pendidikan.

Pada 9 Jun 1997, 28 buah sekolah menengah di Melaka telah terlibat dengan projek perintis satu sesi persekolahan yakni dari pukul 8.00 pagi hingga 4.00 petang. Sesetengah sekolah rendah telah mengambil inisiatif dengan memulakan persekolahan satu sesi.

Menurut bekas Ketua Pengarah Pendidikan Malaysia, Dr. Wan Zahid (Star, 26.1.1997) projek perintis adalah perlu untuk menolok sejauh mana beban tanggungan

yang dihadapi oleh guru dalam sistem sekolah satu sesi dan sistem sekolah sesi lama. Tanpa data dan maklum balas yang sah, permasalahan ini hanya dilafaz secara teori sahaja.

Perancangan satu sesi persekolahan telah memanjangkan tempoh pekerjaan guru sebanyak 110 minit atau lebih kurang bersamaan dengan tiga waktu mengajar dalam sehari. Ini belum mengambil kira lagi beban kerja tambahan yang bakal guru tanggung nanti. Perbandingan antara sistem sekolah sesi lama dengan satu sesi persekolahan adalah seperti berikut:

Sistem Sekolah Sesi Lama	Satu Sesi Persekolah
Jumlah Masa (Sehari)	340 minit
Sesi sekolah	Hanya sesi pagi
	Sesi pagi dan sesi petang
	Hanya sesi petang

Pada tahun 1996, Kementerian Pendidikan Malaysia telah menggubal konsep Sekolah Bestari berfokuskan pengajaran dan pembelajaran berpemikiran kritis dan kreatif. Projek Sekolah Bestari merupakan satu daripada Aplikasi Perdana Koridor Raya Multimedia (Sekolah Bestari Malaysia, 2000). Perubahan dalam pendidikan ini perlu memandangkan kepesatan pembangunan yang berlaku di seluruh dunia pada masa kini, terutamanya yang melibatkan pembangunan teknologi maklumat.

Salah satu pihak berkepentingan dalam merealisasikan pelaksanaan konsep Sekolah Bestari ialah guru. Para guru bukan sahaja harus terlatih dalam pedagogi Sekolah Bestari dan mengaplikasikan konsep dan prinsip Sekolah Bestari, malah mereka perlu juga mahir dalam teknologi maklumat. Ini tidak menjadi masalah kepada guru yang memang terlatih dalam bidang tersebut untuk menyahut cabaran pelaksanaan Sekolah Bestari. Tetapi pada hakikatnya kebanyakan guru yang sedang berkhidmat tidak berpengetahuan tentang teknologi maklumat dan buta komputer. Keadaan ini akan bertambah runcing sekiranya ada di kalangan guru yang sukar mengubah pemikiran sedia ada dan forbia komputer. Mereka ini akan menghadapi tekanan emosi serta hidup dalam kerisauan dan kegelisahan. Persoalannya, apakah kepuasan kerja guru diambil kira dalam menghadapi anjakan paradigma ini?

Memandangkan kepuasan kerja merupakan faktor utama untuk meningkatkan kualiti kerja, maka terdapat satu himpunan teori yang cuba menerangkan kepuasan kerja dalam pelbagai perspektif dan dimensi.

PENDEKATAN TEORI: MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

Walaupun motivasi dan kepuasan kerja adalah dua fenomena yang berbeza, tetapi kedua-duanya mempunyai hubungan yang rapat. Motivasi merupakan mangkin kepada kepuasan kerja. Manakala kepuasan kerja dapat membaiki semangat bekerja pekerja, melegakan ketegangan dan seterusnya meningkatkan kecekapan dan keberkesanan pekerja dalam menjalankan tugas. Jangkaan teori ini selaras dengan huraian pendekatan moden mengenai motivasi dan kepuasan kerja yakni Teori Kandungan dan Teori Proses (Campbell; Dunnette; Lawler & Weick 1970).

Teori Kandungan menghuraikan faktor sebenar yang memotivasi seseorang pekerja. Sementara itu, Teori Proses pula menghuraikan proses sebenar pekerja bergerak apabila dimotivasi untuk mencapai sesuatu matlamat.

Teori Kandungan

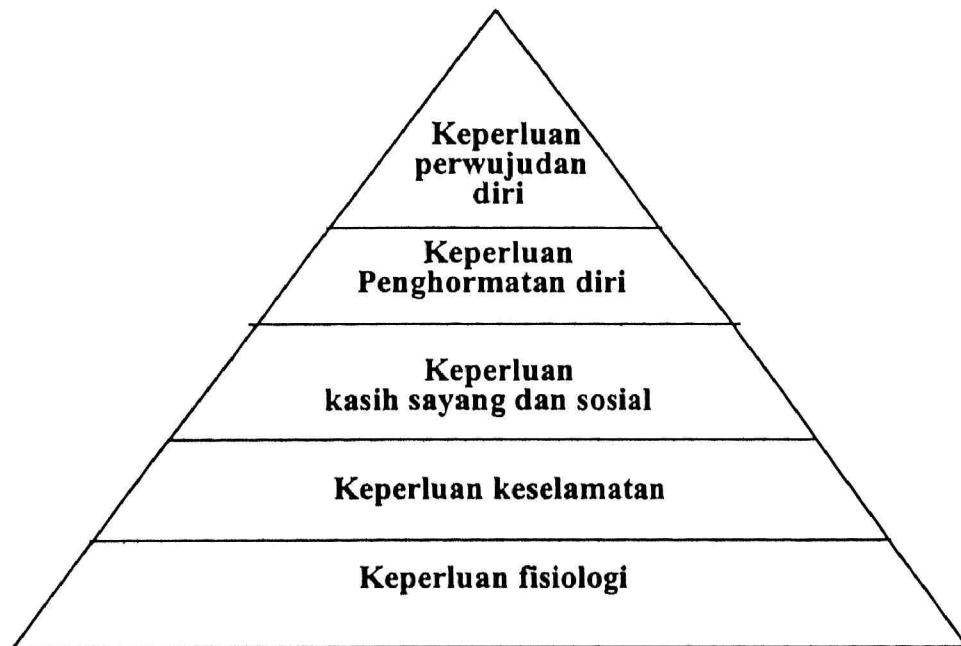
Teori Kandungan cuba mengenal pasti dan menjelaskan kandungan faktor khusus yang memotivasi seseorang individu, seperti gaji, pangkat dan pengiktirafan. Teori ini memberi tumpuan kepada faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Tiga Teori Kandungan yang penting adalah seperti berikut:

- Teori Hierarki Keperluan (Maslow 1954)
- Teori Dua Faktor (Herzberg; Mausner & Synderman 1959)
- Teori Kewujudan, Hubungan dan Pertumbuhan (ERG) (Alderfer 1972)

Ketiga-tiga teori ini mengemukakan pandangan bahawa keperluan manusia menjadi tenaga penggerak kepada tingkah laku pekerja dalam sesuatu organisasi. Teori-teori ini menitikberatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak mengambil kira keperluan khusus, motif dan jangkaan individu.

Teori Hierarki Keperluan

Teori Hierarki Keperluan dipelopori oleh Maslow (1954). Lima tahap hierarki keperluan mengikut Maslow adalah keperluan perwujudan diri, keperluan penghormatan diri, keperluan kasih sayang dan sosial, keperluan keselamatan dan keperluan fisiologi seperti dalam Rajah 1.



Rajah 1 Teori Hierarki Keperluan Maslow

Sumber : Ahmad Atory Hussain (1990:166)

Teori ini berasaskan andaian bahawa manusia tidak pernah berasa puas dengan apa-apa yang telah dicapai. Motif manusia wujud dalam pola urutan mengikut hierarki keperluan. Apabila keperluan atau kehendak di peringkat rendah telah disempurnakan, keperluan untuk tahap berkenaan akan berkurangan manakala keperluan bagi tahap peringkat tinggi akan menjadi lebih mustahak. Manusia akan terdorong ke arah mencapai kepuasan yang lebih tinggi itu.

Hierarki Keperluan Maslow ini dapat dibahagikan kepada dua peringkat yakni keperluan peringkat rendah dan keperluan peringkat tinggi. Keperluan peringkat rendah terdiri daripada keperluan fisiologi, keperluan keselamatan dan keperluan kasih sayang dan sosial. Manakala keperluan peringkat tinggi ialah keperluan penghormatan diri dan keperluan perwujudan diri.

Keperluan fisiologi terdiri daripada keperluan asas yang diperlukan oleh setiap manusia untuk terus hidup seperti makanan, air, udara, pakaian dan tempat tinggal. Keperluan keselamatan pula adalah keperluan untuk dilindungi daripada ancaman fizikal dan jaminan kerja. Individu ingin mempunyai kerjaya yang terjamin, gaji yang berpatutan dan dilayan dengan adil. Keperluan kasih sayang dan sosial memberi individu perhatian, perasaan diterima, dipunyai dan dikasihi sesama anggota dalam satu komuniti dan juga dalam masyarakat.

Individu juga ingin mendapat pengakuan, penghargaan, pengiktirafan, prestij dan status untuk keperluan kehormatan kendiri yakni keperluan penghormatan diri. Keperluan perwujudan diri merupakan keperluan yang paling tinggi yang dapat dicapai oleh seseorang individu. Individu menyedari potensi yang ada pada diri sendiri dan ingin untuk menggunakan dan memperkembangkan potensi dengan sepenuhnya.

Menurut Howell (1976), teori Maslow memberi dua implikasi penting. Pertama, adalah penting untuk mengetahui tahap kepuasan hierarki keperluan pekerja agar dapat merancang sesuatu bagi memotivasi mereka. Kedua, adalah wajar jika keperluan tahap rendah pekerja dipenuhi terlebih dahulu supaya pekerja dapat menjadi lebih bermotivasi, kreatif dan produktif dalam organisasi seterusnya.

Teori Dua Faktor

Teori Dua Faktor merupakan satu Teori Kandungan yang popular mengenai motivasi yang telah disarankan oleh Herzberg, Mausner dan Synderman (1959). Teori ini sama

ada diistilahkan sebagai Dua Faktor, *Motivator-hygiene* atau Teori Herzberg telah diterima secara meluas.

Secara ringkas, Teori Herzberg adalah teori dua dimensi. Hipotesis asas teori ialah satu set ganjaran menyumbang kepada ketidakpuasan kerja (*hygiene*) manakala satu set ganjaran lain memberi kepuasan kerja (*motivator*). Faktor *hygiene* merupakan ekstrinsik kepada pekerjaan yakni berdasarkan persekitaran kerja. Faktor *motivator* pula merupakan faktor intrinsik (pendorong) kepada pekerjaan yakni berkaitan secara langsung dengan kerja yang dilakukan. Faktor *hygiene* dan faktor *motivator* Teori Dua Faktor adalah seperti berikut:

Jadual 2 Faktor *Motivator* dan Faktor *Hygiene* dalam Teori Dua Faktor

Faktor <i>Hygiene</i>	Faktor <i>Motivator</i>
Dasar dan pentadbiran organisasi	Pencapaian
Penyeliaan	Pengiktirafan
Hubungan interpersonal	Kenaikan pangkat
Gaji	Pekerjaan itu sendiri
Keselamatan kerja	Peluang untuk berkembang
Kehidupan peribadi	Tanggungjawab
Keadaan tempat kerja	
Status	

Sumber : Davies Keith (1972:53)

Secara perbandingan, didapati Teori Herzberg selari dengan Teori Maslow seperti yang terdapat dalam Jadual 3.

Jadual 3 Perbandingan antara Teori Hierarki Keperluan Maslow dengan Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor	Teori Hierarki Keperluan
<i>Motivator (Pemberi Kepuasan)</i>	Keperluan Tahap Tinggi
Pencapaian	Perwujudan diri
Pengiktirafan	Penghormatan diri
Pekerjaan itu sendiri	
Peluang untuk berkembang	
Tanggungjawab	
Kenaikan pangkat	
<i>Hygiene (Pemberi Ketidakpuasan)</i>	Keperluan Tahap Rendah
Dasar dan pentadbiran organisasi	Kasih sayang dan sosial
Penyeliaan	Keselamatan
Keadaan tempat kerja	Fisiologi
Hubungan interpersonal	
Gaji	
Status	
Keselamatan kerja	
Kehidupan peribadi	

Sumber : Dubrin (1978: 46)

Faktor *hygiene* juga dikenali sebagai keperluan asas. Seandainya keperluan asas tidak dapat dipenuhi, maka berlakulah keadaan ketidakpuasan. Sebaliknya, jika keperluan asas itu dipenuhi, ini tidak bermakna wujud atau terdapatnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja tercapai apabila keperluan faktor *motivator* dipenuhi tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan kerja sekiranya faktor itu tidak wujud.

Sebagai kesimpulan, mengikut Herzberg dan rakan-rakannya (1959), kepuasan kerja bergantung kepada: (a) Memenuhi faktor *hygiene* pekerja dengan menyediakan keadaan pekerjaan yang adil dan memuaskan. Sekiranya ini tidak dapat dilaksanakan, ketidakpuasan akan berlaku menyebabkan faktor *motivator* tidak dapat berfungsi dalam persekitaran pekerjaan tersebut. (b) Memenuhi faktor *motivator* pekerja dengan memberi kerja yang bermakna, mempunyai pencapaian, penghargaan dan tanggungjawab agar pekerjaan dapat meningkatkan komitmen dan prestasi dalam pekerjaan.

Teori Kewujudan, Hubungan dan Pertumbuhan (ERG)

Teori Kewujudan, Hubungan dan Pertumbuhan (*Existence, Relatedness and Growth Theory*) dikembangkan oleh Alderfer (1972). Sebenarnya teori ini adalah reformasi daripada Teori Hierarki Maslow secara mudah. Alderfer menekankan bahawa individu memerlukan keperluan yang boleh disusun secara hierarki.

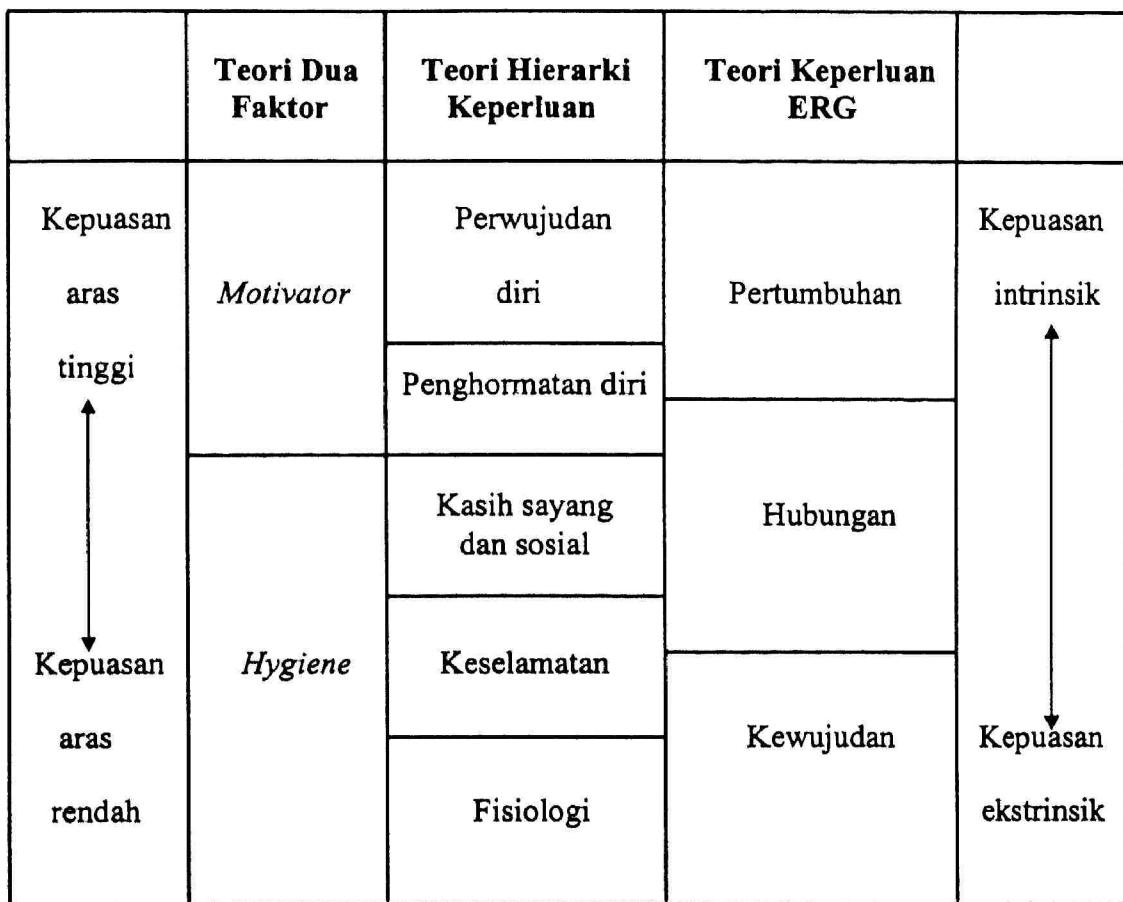
Teori ini mencantumkan dua keperluan peringkat rendah Maslow iaitu keperluan fisiologi dan keselamatan sebagai keperluan kewujudan, menamakan keperluan kasih sayang dan sosial Maslow sebagai keperluan hubungan, dan seterusnya mencantumkan dua lagi keperluan peringkat tinggi Maslow iaitu keperluan

penghormatan diri dan perwujudan diri sebagai keperluan pertumbuhan. Alderfer mengelaskan keperluan kepada tiga komponen. Secara ringkas, ketiga-tiga keperluan teori ini ialah:

- (a) Keperluan Kewujudan yang merangkumi segala bentuk keperluan fisiologi, keselamatan untuk pengekalan hidup.
- (b) Keperluan Hubungan yang meliputi hubungan peribadi dengan orang lain.
- (c) Keperluan Pertumbuhan yang berkaitan dengan keperluan individu mencari peluang untuk menggunakan potensi sepenuhnya dan mengembangkan keupayaan baru.

Lunenberg dan Ornstein (1991) menggambarkan perkaitan antara Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Hierarki Keperluan Maslow dengan ERG Alderfer seperti berikut dalam Rajah 2. Mengikut Lunenberg dan Ornstein (1991), tiga saranan asas yang menerangkan pertalian antara setiap komponen keperluan ialah :

- (1) Semakin sedikit sesuatu komponen keperluan dipuaskan, semakin kuat keperluan berkenaan diingini.
- (2) Semakin sedikit keperluan tahap tinggi dipuaskan, maka semakin banyak keperluan tahap rendah dikehendaki; dan
- (3) Lebih banyak keperluan tahap rendah dipuaskan, lebih kuat keperluan tahap tinggi dikehendaki. Menurut Alderfer juga, jika keperluan peringkat tinggi tidak tercapai, maka keperluan peringkat rendah akan digerakkan.



Rajah 2. Perkaitan antara Teori-teori dalam Teori Kandungan

Sumber : Lunenberg dan Ornstein (1991)

Teori Proses

Hellriegel dan Slocum (1979) menerangkan bahawa Teori Kandungan menyumbangkan kepada pemahaman faktor berhubung dengan kerja tertentu yang membangkitkan semangat pekerja. Walau bagaimanapun, teori ini juga memberi cerdik akal tentang sebab individu memilih bentuk perlakuan tertentu untuk mencapai matlamat kerja. Aspek pemilihan ini adalah objektif Teori Proses. Teori Proses cuba menerangkan dan menjelaskan proses bagaimana tingkah laku sebagai tenaga itu

diarahkan, dikenalkan dan diberhentikan. Dalam bahagian ini, tiga Teori Proses akan diterangkan yakni :

- Teori Jangkaan (Vroom 1964)
- Teori Kesaksamaan (Adam 1963) dan
- Teori Matlamat (Locke 1968)

Teori Jangkaan

Salah satu versi yang popular mengenai Teori Jangkaan telah dikembangkan oleh Vroom dan diubahsuai oleh yang lain (Vroom 1964; Galbraith & Cummings 1967; Gran 1969; Porter & Lawler III 1968). Teori Jangkaan terletak pada dua premis asas. Pertama, individu membuat keputusan mengenai tingkah lakunya dalam organisasi dengan menggunakan kebolehan berfikir, memberi sebab dan menduga kejadian masa depan. Kedua, gabungan keupayaan dalam diri individu dan persekitaran menentukan tingkah laku individu. Misalnya nilai dan sikap individu, apabila berinteraksi dengan komponen persekitaran, seperti jangkaan peranan dan suasana organisasi akan mempengaruhi tingkah laku individu.

Model Jangkaan adalah satu peramal baik mengenai kepuasan kerja dan tidak sebegitu memuaskan tetapi masih signifikan secara statistik untuk sesuatu prestasi. Kajian Arvey (1972) terhadap Teori Jangkaan mendapati bahawa individu akan melaksanakan sesuatu tugas dengan baik apabila individu mengamati terdapatnya hubungan yang kuat antara usaha dengan prestasi. Beliau juga mendapati individu yang menghargai ganjaran akan melaksanakan tugasnya dengan lebih baik berbanding dengan mereka yang tidak menghargai ganjaran.

Secara ringkas, kebanyakkan hasil kajian menyokong teori ini bahawa individu bekerja kuat apabila mereka berfikir prestasi mereka mungkin memberi ganjaran yang diharapkan daripada pihak organisasi (Hoy & Miskel 1982).

Teori Kesaksamaan

Adam (1963) menerangkan bahawa sebarang dua individu menukar apa-apa sahaja yang dipunyai, ada kemungkinan seorang atau kedua-duanya akan merasakan bahawa pertukaran itu tidak adil. Misalnya, seorang individu menuarkan perkhidmatan yang diberikan dengan gaji. Situasi ini boleh berlaku dalam organisasi apabila individu mendapat input dan hasil itu mungkin tidak seimbang dan tidak adil berbanding dengan ahli lain dan merasakan kesan ketaksamaan.

Faktor yang mempengaruhi input pekerja ini meliputi usaha, pendidikan, umur, kemahiran, kecantikan dan sebagainya. Manakala untuk mendapatkan ganjaran pula ialah seperti gaji, kenaikan pangkat, status dan lain-lain (Pritchard 1969).

Ketaksamaan yang wujud boleh menimbulkan ketegangan untuk mengembalikan kesaksamaan. Lebih besar ketaksamaan, lebih besar ketegangan. Bergantung kepada sumber dan intensiti ketaksamaan, sejumlah tindakan boleh diambil. Misalnya, individu cuba meningkatkan atau menurunkan usahanya jika mereka rendahkan atau tinggikan input mereka berhubung dengan orang yang dijadikan perbandingan. Ataupun mungkin menurunkan atau meningkatkan hasil mereka dengan meningkatkan atau menurunkan usaha mereka. Jika tindakan ini tidak munasabah, individu mungkin menjauhkan diri daripada situasi kerja supaya prestasi

mereka tidak diberi peneguhan yang berterusan. Tindakan ekstrem yang mungkin diambil oleh seseorang pekerja ialah meninggalkan kerja mereka.

Secara ringkasnya, teori ini menimbulkan isu tentang cara penyelesaian ketaksamaan. Situasi yang tidak adil boleh menyebabkan masalah moral dan ketidakhadiran.

Teori Matlamat

Locke dan rakan-rakannya mula menyatakan Teori Matlamat mereka pada tahun 1968 (Locke 1968; Locke, Cartledge & Knerr 1970; Mento, Cartledge & Locke 1980). Menurut teori ini, matlamat adalah apa-apa yang individu secara sedar cuba mencapainya. Anggapan asas teori ini ialah niat untuk mencapai suatu matlamat terdiri daripada daya motivasi asas sifat kerja berkenaan. Dua andaian tentang teori ini ialah matlamat khusus adalah superior kepada matlamat am dan matlamat yang sukar memerlukan usaha yang lebih gigih berbanding dengan matlamat yang mudah.

Proses membina matlamat bermula dengan andaian bahawa individu mengetahui sesuatu yang semula jadi dan sifat-sifat yang wujud bagi persekitaran kerja. Unsur nilai persekitaran ini akan dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Individu akan menilai terlebih dahulu mana-mana tingkah laku yang dianggap baik atau buruk, betul atau salah, ataupun sesuai atau bertentangan dengan minat peribadinya sebelum melibatkan diri.

Locke (1968) memperhatikan kebanyakan tindakan manusia adalah bertujuan. Tingkah laku adalah dikawal dan dikekalkan oleh matlamat dan niat. Hoy dan Miskel

(1982:162-163) menyimpulkan bahawa kebanyakan kesan utama matlamat yang berlaku terdiri daripada tindakan mental dan fizikal untuk menggerakkan pemikiran dan perlakuan yang nyata. Dalam sebuah organisasi, penentuan matlamat oleh pekerja akan lebih menghasilkan kepuasan kerja jika dibandingkan dengan matlamat yang ditetapkan oleh pihak organisasi.

Dalam kajian ini, kerangka Teori Kandungan dan Teori Proses telah digunakan untuk meninjau kepuasan kerja guru SJK(C) di Kuala Lumpur.

PERNYATAAN MASALAH

Selepas Malaysia mencapai kemerdekaan, sistem pendidikan telah berkembang dengan pesat sekali. Sistem pendidikan Malaysia ditadbirkan oleh kerajaan pusat melalui Kementerian Pendidikan yang bertanggungjawab dalam menentukan dasar pendidikan, pengawalan, perkembangan dan kemajuan pendidikan dalam negara dari peringkat prasekolah hingga sekolah menengah atas (*Information Malaysia Yearbook 1996: 354*). Sistem persekolahan memperuntukkan enam tahun untuk pendidikan sekolah rendah, lima hingga enam tahun untuk sekolah menengah dan dua tahun bagi pra-universiti.

Terdapat 31 buah maktab perguruan yang menyandar misi khas untuk melahirkan guru yang berkelayakkan untuk mengajar di sekolah rendah dan sekolah menengah bawah. Guru latihan lepasan maktab ini adalah guru bukan siswazah. Secara umumnya mereka yang layak, yang telah lulus ujian bertulis akan mengikuti program latihan perguruan selama tiga tahun. Tanggungjawab guru selain daripada membimbing dan mengawas kemajuan akademik pelajar, juga termasuk tugas

menjaga disiplin kelas, melaksanakan aktiviti kokurikulum, melibatkan diri dalam kerja jawatankuasa dan menguruskan kebajikan pelajar.

Guru telah memainkan peranan yang signifikan dalam sejarah pendidikan Malaysia. Tetapi kebelakangan ini, ada tanda-tanda menunjukkan pemuda-pemudi kurang tertarik hati dengan profesi guru. Pada awal sesuatu sesi sekolah, saban hari terbaca berita mengenai sekolah yang mengalami kekurangan tenaga pengajar dan iklan jawatan kosong untuk guru sementara. Hal ini sering berlaku terutamanya bagi Sekolah Jenis Kebangsaan Cina [SJK(C)].

Jadual 4 Bilangan Pemohon Maktab Perguruan Sesi 1996 hingga Sesi 1998

Tahun	Anggaran Jawatan Kosong Guru B.Cina	Bil. yang Memohon SJK(C)	Bil.yang Terima Tawaran
7/1996	1 000	800	434
7/1997	3 000	1 347	350
7/1998	2 800	1 898	580

Sumber : Nanyang Siang Pau (19.12.98); Sin Chew Jit Poh (12.2.99)

Mengikut laporan Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia, seperti dalam Jadual 4, bilangan pemohon maktab perguruan untuk aliran Pendidikan Sekolah Rendah/Pengajian Cina (PSR/PC) bagi sesi Julai 1996 hingga sesi Julai 1998, anggaran jawatan kekosongan telah meningkat sebanyak 300% tetapi bilangan pemohon hanya meningkat sebanyak 168% sahaja. Ini belum lagi mengambil kira mereka yang menolak tawaran.

Jadual 5 Pemohon Maktab Perguruan bagi Sesi Julai 1997 dari segi Jantina dan Etnik

Etnik	Lelaki	Perempuan	Jumlah	Peratusan
Melayu	21 312	66 286	87 598	93.00 %
Cina	482	3 331	3 813	4.06 %
India	240	1 720	1 960	2.00 %
Lain-lain	166	435	601	0.94 %
Jumlah	22 200 (24%)	71 772 (76%)	93 972	100.00 %

Sumber : Sin Chew Jit Poh (27.3.1997)

Daripada perangkaan dalam Jadual 5, sememangnya menimbulkan tanda tanya tentang perbezaan yang ketara antara pemohon lelaki (24%) dan pemohon perempuan (76%). Kaum lelaki nampaknya kurang berminat akan seni mengajar terutamanya kaum lelaki Cina. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan daripada segi kepuasan kerja antara jantina? Adakah guru perempuan mendapat kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan guru lelaki di SJK(C) Kuala Lumpur atau sebaliknya?

Sementara itu, Marlow dan rakan-rakannya (1996) telah membuat kajian ke atas guru dan mendapati antara punca sebab guru meninggalkan profesion mengikut urutan keutamaan termasuklah disiplin pelajar; pelajar kurang bermotivasi dan berkelakuan buruk; faktor emosi seperti kurang kepuasan kerja, bosan dengan kerja rutin harian, ketegangan dan kecewa; kurang penghormatan daripada komuniti, ibu bapa, pentadbir dan pelajar; dan kondisi kerja yang susah. Adakah keadaan pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru di SJK(C)?

Sebenarnya, menyusuli permasalahan kekurangan tenaga pengajar di SJK(C), Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengambil beberapa langkah, antaranya mengiklankan borang permohonan dalam akhbar Cina, yang tidak pernah dilakukan sebelum ini, iaitu *walk-in interview* untuk menarik minat etnik Cina memohon masuk ke maktab perguruan.

Selain daripada itu, syarat untuk masuk ke maktab perguruan juga dilonggarkan. Misalnya, membenarkan mereka yang tidak memperoleh kepujian Bahasa Melayu dalam Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) mengikuti latihan perguruan dengan syarat semasa dalam latihan, pelatih berkenaan diizinkan mengambil SPM semula sehingga memperoleh kepujian bagi Bahasa Melayu. Bagi mereka yang memperoleh Bahasa Cina atau Kesusastraan Cina dengan C6 dalam SPM boleh mengambil ujian bertulis. Berbanding dengan keadaan sebelum ini, pemohon perlu mendapat keputusan C3 atau C4, baru layak mengemukakan permohonan.

Di samping itu, kerajaan juga telah mengambil langkah untuk mendorong orang ramai menyertai bidang perguruan dengan meningkatkan status sosial guru, yakni Sijil Asas Perguruan telah dinaikkan kepada taraf Diploma. Gaji pokok bagi guru terlatih berkelulusan SPM telah dinaikkan dari RM 592.00 kepada RM 917.00 dan ditambahkan pula dengan elaun perumahan sabanyak RM 90.00 serta EPA sebanyak RM 115.00 bagi mereka yang tamat latihan dari maktab perguruan. Peluang dari segi jenis kursus dan bilangan calon untuk guru melanjutkan pelajaran juga ditingkatkan. Pelbagai kursus dalam perkhidmatan, kursus bergaji penuh, separuh gaji dan tanpa gaji ditawarkan. Tetapi nampaknya permasalahan kekurangan tenaga

pengajar masih merunsingkan bahkan semakin serius. Adakah gaji memberi kesan terhadap kepuasan kerja guru-guru di SJK(C)?

Selain daripada itu, ada juga tanda-tanda yang menunjukkan bahawa dedikasi guru terhadap profesi perguruan telah menurun. Laporan surat khabar telah memaparkan keterlibatan guru dalam pekerjaan dan perniagaan lain sehingga mengabaikan tugas utama di sekolah. Sebahagian daripada mereka mungkin tidak puas hati dengan profesi ini kerana kekurangan peluang kenaikan pangkat. Ini nyata bagi guru lepasan maktab perguruan yang telah mengajar selama 10 tahun atau lebih dan yang mencapai gaji maksimum tidak ditawarkan kenaikan pangkat langsung. Menurut Teori Dua Faktor, peluang kenaikan pangkat dikatakan mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Bagaimanapun, pekerjaan mengajar tidak mempunyai peluang untuk berkembang kerana peluang kenaikan pangkat yang amat terhad. Adakah peluang kenaikan pangkat mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru di SJK(C)?

Corak penyeliaan dan teman sekerja didapati merupakan antara faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja pekerja. Sahsiah dan corak kepemimpinan penyelia mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja di bawah jagaannya. Teman sekerja yang bertimbang rasa, mesra, senang didampingi, terbuka dan menerima pendapat didapati mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja.

Sejak pelaksanaan Sistem Saraan Baru (SSB) pada tahun 1992, banyak rungutan dan aduan kedengaran daripada kaum guru di seluruh negara, terutamanya

dari ruang surat khabar. Rata-rata mempersoalkan Laporan Penilaian Prestasi⁴ yang dinilai oleh pihak pentadbir. Secara tidak langsung, SSB juga menyebabkan persaingan negatif di kalangan guru, seterunya menjelaskan hubungan harmoni mereka kerana masing-masing hendak merebut kenaikan pangkat dan kenaikan gaji. Manakala prinsip-prinsip utama bagi sistem baru Penilaian Prestasi adalah bertujuan menentukan kadar upah dan pemberian insentif berdasarkan prestasi anggota secara objektif dan adil. Prestasi juga berdasarkan penghasilan kerja yang disumbangkan ke arah pencapaian objektif organisasi yang ditetapkan, di samping menggalakkan persaingan positif sesama anggota untuk meningkatkan kualiti dan produktiviti (Internasional Law Book Services 1999 : 403).

Oleh itu, adakah corak penyeliaan pihak pentadbir mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru di SJK(C)? Begitu juga, adakah teman sekerja mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru di SJK(C)?

Memahami keperluan dan masalah guru adalah satu pendekatan yang wajar dan perlu diberi perhatian. Ini disebabkan sekolah yang mengalami kekurangan tenaga pengajar secara langsung akan meningkatkan beban kerja guru yang sedang bertugas. Menurut Borg dan Riding (1991), beban kerja yang banyak merupakan unsur utama yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Caldwell dan O'Reilly , Kagan, Peslme et.al. dan Mottaz (dalam Mohd. Majid 1991:2) telah meninjau mengenai tahap dan cara meningkatkan kepuasan kerja guru dan mendapati kepuasan kerja guru memanglah wajar dikenal pasti supaya mereka dapat diberi layanan dengan adil dan

⁴ Laporan mengenai prestasi personel sektor awam yang menentukan seseorang kakitangan sektor awam yang mendapat pergerakan gaji sama ada secara melintang, menegak, mendatar atau statik.

saksama. Namun, masih terdapat perbahasan tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Sederberg & Clark 1990). Sejauh manakah pengaruh aspek-aspek pekerjaan guru terhadap kepuasan kerja? Adakah guru-guru di SJK(C) negara ini berpuas hati dengan kerja mereka?

Kepastian jawapan terhadap persoalan ini sangat diperlukan. Menurut Blase dan Greenfield (1985), guru patut digalakkan untuk membicarakan masalah kerja bagi mempertingkatkan mutu kerja dan produktiviti, di samping membantu mereka memahami dan mengelolakan tekanan dengan jayanya. Justeru itu, satu kajian perlu dilakukan untuk menentukan tahap serta faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja di kalangan guru SJK(C).

TUJUAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk meninjau kepuasan kerja guru SJK(C) di Kuala Lumpur berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan mereka. Tujuan khusus kajian ini adalah untuk :

1. Menentukan sama ada wujudnya perbezaan dari segi kepuasan kerja antara guru lelaki dengan guru perempuan SJK(C) di Kuala Lumpur.
2. Menentukan sama ada wujudnya hubungan antara kepuasan kerja dengan keadaan pekerjaan bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
3. Menentukan sama ada wujudnya hubungan antara kepuasan kerja dengan gaji bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.

Tujuannya ialah menggalakkan persaingan positif sesama anggota bagi meningkatkan kualiti dan produktiviti keseluruhan jentera Perkhidmatan Awam.

4. Menentukan sama ada wujudnya hubungan antara kepuasan kerja dengan kenaikan pangkat bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
5. Menentukan sama ada wujudnya hubungan antara kepuasan kerja dengan corak penyeliaan bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
6. Menentukan sama ada wujudnya hubungan antara kepuasan kerja dengan teman sekerja bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
7. Menentukan sama ada wujudnya perbezaan dari segi kepuasan kerja antara guru berkelulusan SPM/MCE⁵ dengan guru berkelulusan STPM/HSC⁶ bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
8. Menentukan sama ada wujudnya hubungan antara kepuasan kerja dengan tempoh perkhidmatan bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
9. Menentukan sama ada wujudnya perbezaan dari segi kepuasan kerja antara guru yang berkahwin dengan guru yang bujang bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
10. Menentukan sama ada wujudnya perbezaan dari segi kepuasan kerja antara guru yang mendapat pengiktirafan masyarakat dengan guru yang tidak mendapat pengiktirafan masyarakat bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.

KEPENTINGAN KAJIAN

Kepentingan kajian ini dapat dilihat dari tiga sudut seperti yang berikut:

⁵ Pada tahun 1980, peperiksaan MCE dimansuhkan dan digantikan oleh peperiksaan SPM. SPM ialah sijil yang diperakui oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) sebagai sijil asas dalam perjawatan bagi beberapa jawatan tertentu terutama bagi kategori staf sokongan dan dalam pengambilan anggota pakaian seragam seperti polis, tentera dan bomba. Malah beberapa pusat latihan separa profesional menentukan kelulusan SPM sebagai syarat kemasukan. Ini termasuklah maktab perguruan, latihan untuk jururawat dan pembantu hospital.

⁶ Pada tahun 1982, peperiksaan HSC (aliran Bahasa Inggeris) dimansuhkan dan digantikan oleh peperiksaan STPM (aliran Bahasa Melayu). Pada masa sekarang Majlis Peperiksaan Malaysia (MPM) yang bertanggungjawab dalam pengendalian peperiksaan STPM. Pelajar yang lulus SPM atau yang

1. Dapatan kajian ini akan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman asas untuk kajian-kajian yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja.
2. Dapatan kajian ini akan memberi faedah kepada Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia, pihak pentadbir dan para guru untuk mengesan faktor-faktor yang boleh membawa kepada kepuasan kerja terhadap pekerjaan guru. Usaha seperti ini sangat perlu dan penting dengan anggapan bahawa sekiranya kepuasan kerja tinggi, ini akan dapat meningkatkan kualiti pengajaran, seterusnya dapat mempertingkatkan mutu pendidikan.
3. Dapatan kajian ini berguna untuk dijadikan panduan kepada pengkaji-pengkaji lain yang berminat untuk mengkaji kepuasan kerja di kalangan pekerja.

DEFINISI PEMBOLEHUBAH

Dalam konteks kajian ini, pembolehuḥah-pembolehubah yang digunakan mempunyai makna seperti yang berikut :

Tempoh perkhidmatan

Tempoh masa subjek kajian menjadi guru terlatih sehingga semasa kajian dijalankan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam kajian ini merujuk kepada penilaian guru terhadap aspek-aspek pekerjaan yang terkandung dalam soal selidik *Job Descriptive Index* (JDI). JDI yang

digunakan ini dibentuk oleh Smith, Kendall dan Hulin (1975) dan telah diubahsuai oleh Mohd Majid Konting mengikut nilai budaya tempatan Malaysia.

Guru SJK(C)

Ini merujuk kepada guru yang mempunyai kelayakan akademik dan kelayakan ikhtisas perguruan. Mereka mengajar di Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina) dan menggunakan bahasa Mandarin sebagai bahasa pengantar kecuali mengajar mata pelajaran Agama Islam, Bahasa Inggeris dan Bahasa Melayu.

SJK(C)

SJK(C) ialah Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina). SJK(C) merupakan sekolah rendah yang menyediakan kanak-kanak dengan enam tahun pendidikan awal secara percuma. Guru menggunakan bahasa Mandarin sebagai bahasa pengantar kecuali mengajar mata pelajaran Agama Islam, Bahasa Inggeris dan Bahasa Melayu. Sukatan pelajaran dan kurikulum ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia.

Gaji pokok

Gaji yang menjadi dasar dengan tiada tambahan elaun dan sebagainya yang diterima setiap bulan oleh guru semasa kajian ini dijalankan.

Taraf perkahwinan

Taraf perikatan yang sah di sisi undang-undang antara lelaki dengan perempuan yang menjadi suami isteri.

Pihak pentadbir

Dalam konteks kajian ini, pihak pentadbir merangkumi orang yang menjawat jawatan guru besar, penolong-penolong kanan (akademik, hal ehwal pelajar dan kokurikulum), dan penyelia sekolah petang.

Kelulusan akademik

Tingkatan pengajian tertinggi yang dicapai oleh subjek kajian sehingga semasa kajian dijalankan. Kelulusan akademik yang dimaksudkan dalam kajian ini ialah SPM (Sijil Pelajaran Malaysia), MCE (Malaysia Certificate of Education), STPM (Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia) dan HSC (Higher School Certificate).

Pengiktirafan masyarakat

Perihal guru yang diterima dan dihargai oleh ahli masyarakat sesuatu tempat.

Keadaan Gaji

Keadaan gaji yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah pendapatan yang diterima oleh para guru pada setiap bulan mengikut kategori dan tangga gaji masing-masing. Elaun adalah juga sebahagian daripada pendapatan.

Keadaan kerja

Merujuk kepada persekitaran kerja dan faktor-faktor fizikal tempat guru bertugas.

Kenaikan pangkat

Dalam konteks kajian ini, kenaikan pangkat dirujuk kepada segala bentuk peluang dan kemajuan yang dialami oleh guru yang akan membawa kepada peningkatan status, tanggungjawab, kedudukan, gaji dan autoriti yang lebih tinggi dari segi perkhidmatan.

Corak penyeliaan

Penyeliaan dalam kajian ini meliputi semua aktiviti seliaan yang dijalankan oleh pihak pentadbir supaya dasar-dasar yang ditetapkan dapat dilaksanakan dengan teratur.

Teman sekerja

Dalam konteks kajian ini, teman sekerja dimaksudkan sebagai guru yang sama-sama bekerja di dalam suasana dan ciri-ciri fizikal serta persekitaran yang sama. Ini tidak termasuk pihak pentadbir dan kakitangan bukan akademik.

Kepuasan kerja secara menyeluruh

Kepuasan kerja secara menyeluruh diukur melalui jawapan subjek kajian kepada semua item dalam lima aspek pekerjaan utama mereka. Skor bagi setiap aspek dijumlahkan bersama untuk memperoleh kepuasan kerja secara menyeluruh.

HIPOTESIS KAJIAN

Hipotesis untuk kajian ini adalah:

1. Terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja yang dialami antara guru lelaki dengan guru perempuan SJK(C) di Kuala Lumpur.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keadaan pekerjaan bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keadaan gaji bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan peluang kenaikan pangkat bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan corak penyeliaan bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan teman sekerja bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
7. Terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru berkelulusan akademik SPM/MCE dengan guru berkelulusan STPM/HSC bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
8. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan tempoh perkhidmatan bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
9. Terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru yang berkahwin dengan guru yang bujang bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.
10. Terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kepuasan kerja antara guru yang mendapat pengiktirafan masyarakat dengan guru yang tidak mendapat pengiktirafan masyarakat bagi guru SJK(C) di Kuala Lumpur.

LIMITASI KAJIAN

Kajian ini terbatas kepada guru SJK(C) yang mengajar di Kuala Lumpur. Tumpuan kajian adalah untuk menentukan aspek-aspek yang memberi kesan terhadap kepuasan kerja. Guru yang mengajar Bahasa Cina dan kombinasi Bahasa Cina dengan mata pelajaran lain di sekolah menengah tidak termasuk dalam kajian ini.

Dapatan kajian ini terbatas kepada tanggapan satu kumpulan guru SJK(C) yang mengajar di Kuala Lumpur terhadap kepuasan kerja. Oleh itu, dapatan kajian tidak semestinya menggambarkan tahap kepuasan kerja keseluruhan guru SJK(C) di Malaysia. Ketepatan dapatan kajian ini berdasarkan kepada maklumat dan kefahaman subjek kajian semasa menjawab item-item yang terkandung dalam borang soal selidik kajian ini.