

HUBUNGAN BEBAN TUGAS DENGAN KEPUASAN
KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH
KEBANGSAAN DAERAH KINTA
UTARA, PERAK

SURIATI BINTI MOHD SATI

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2023

**HUBUNGAN BEBAN TUGAS DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH
MENENGAH KEBANGSAAN DAERAH KINTA UTARA, PERAK**

SURIATI BINTI MOHD SATI

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2023



✓

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 11 / APRIL / 2023

Student' Declaration:

Saya, SURIATI BINTI MOHD SATI, M20201000195 FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI dengan ini mengaku bahawa tesis yang bertajuk HUBUNGAN BEBAN TUGAS DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DAERAH KINTA UTARA, PERAK adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejasasnya dan secukupnya.

Tandatangan pelajar

Supervisor's Declaration:

Saya PROF. MADYA DR. RAMLEE BIN ISMAIL dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk HUBUNGAN BEBAN TUGAS DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DAERAH KINTA UTARA, PERAK dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian syarat untuk memperoleh IJAZAH SARJANA PENGURUSAN PENDIDIKAN.

20 MEI 2023

Tarikh

Tandatangan Penyelia

PM DR RAMLEE BIN ISMAIL
FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS



UNIVERSITI
PENDIDIKAN
SULTAN IDRIS

اوپنورسیتی فندیدیکن سلطان ادریس

SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITY

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: HUBUNGAN BEBAN TUGAS DENGAN KEPUASAN KERJA
GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DAERAH
KINTA UTARA, PERAK

No. Matrik / Matric's

No.: M20201000195

Saya / I: SURIATI BINTI MOHD SATI

(Nama pelajar / Student's Name)

Mengaku membenarkan Tesis/Desertasi/Laporan Kertas Projek (Doktor Falsafah/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

Acknowledge that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris.
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan sahaja.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of research only.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Perpustakaan tidak dibenarkan membuat penjualan sains Tesis/Disertasi ini bagi kategori **TIDAK TERHAD**.
The library are not allowed to make any profit for 'Open Access' Thesis/Dissemination.
5. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

☐ **SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. /
Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐ **TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/ badan di mana penyelidikan ini dijalankan. /
Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

☐ **TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar / Signature)

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)

& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Tarikh: 20 MEI 2023

PM DR RAMLEE BIN ISMAIL
FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur saya ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah kurnia-Nya dapat saya menyempurnakan disertasi ini. Ucapan sekalung penghargaan dan terima kasih saya tujukan kepada Pensyarah Penyelia saya, Prof. Madya Dr. Ramlee bin Ismail atas bimbingan dan tunjuk ajar, teguran, saranan, motivasi, dorongan dan perkongsian idea serta kesabaran sewaktu membimbing saya dengan penuh dedikasi sepanjang saya menjalankan kajian ini. Semoga Allah S.W.T. dapat membalas segala jasa dan kebaikan ini. Sekalung penghargaan terima kasih juga ditujukan kepada pensyarah-pensyarah dan semua staf sokongan di Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, UPSI yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan yang begitu bermakna kepada saya. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Pendidikan Negeri Perak, di atas kebenaran yang diberikan untuk menjalankan kajian ini. Terima kasih juga diucapkan kepada Bahagian Tajaan, KPM kerana meluluskan Cuti Belajar Bergaji Penuh Dengan Hadiah Latihan Persekutuan (HLP) kepada saya untuk menyempurnakan pengajian ini. Tidak lupa juga sekalung penghargaan ditujukan kepada semua pengetua, guru penolong kanan, dan khususnya pada semua guru di Sekolah Menengah Kebangsaan di daerah Kinta Utara, Perak yang telah memberikan Kerjasama yang amat baik sepanjang saya menjalankan penyelidikan ini. Kepada rakan-rakan seperjuangan pelajar Sarjana Pengurusan Pendidikan sesi 2020/2021 juga, terima kasih atas sokongan, bantuan berupa buah fikiran, bimbingan dan motivasi yang diberikan ketika sama-sama berjuang menyiapkan disertasi ini. Sekalung penghargaan juga ditujukan kepada suami saya, Azizi bin Abdul Raub yang sentiasa memberi dorongan yang padu kepada saya untuk menyiapkan disertasi ini. Terima kasih juga diucapkan kepada anak-anak saya, Muhammad Anas dan Nur Iman Amalia, ibu dan ayah, adik beradik, keluarga mertua serta sahabat handai yang sentiasa memberikan semangat dan titipkan doa kepada saya agar perjalanan meneruskan pengajian ini berjalan dengan lancar dan dipermudahkan.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan beban tugas dengan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) daerah Kinta Utara, Perak. Kajian ini merupakan satu kajian kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan. Sampel kajian yang adalah seramai 363 orang guru daripada 3,552 orang guru SMK dalam daerah Kinta Utara, Perak. Pemilihan sampel kajian ini adalah menggunakan teknik pensampelan rawak mudah. Kajian ini menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Instrumen kajian ini telah diadaptasi daripada *Teaching and Learning International Survey* (TALIS) dan *Job Descriptive Index* (JDI). Dapatan kajian menunjukkan purata beban tugas guru ialah 77.12 jam seminggu berada pada tahap yang tinggi. Tahap kepuasan kerja guru (min = 3.60) pula berada pada tahap yang sederhana. Analisis Ujian-t menunjukkan terdapat perbezaan beban tugas guru yang signifikan berdasarkan jantina dengan nilai $t(363) = -4.951$, $p < 0.05$. Walau bagaimanapun, perbezaan kepuasan kerja guru mengikut jantina tidak signifikan apabila nilai $t(363) = 0.183$, $p > 0.05$. Analisis Anova Sehalu pula menunjukkan terdapat perbezaan beban tugas guru yang signifikan berdasarkan tempoh pengalaman mengajar dengan nilai $F(4, 358) = 4.285$, $p < 0.05$. Selain itu, terdapat perbezaan kepuasan kerja guru yang signifikan berdasarkan tempoh pengalaman mengajar, $F(4, 358) = 5.043$, $p < 0.05$. Keputusan analisis Korelasi Pearson menunjukkan hubungan negatif yang lemah antara beban tugas dan kepuasan kerja guru ($r = -0.141$, $p < 0.01$). Kesimpulannya, beban tugas mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru yang mana semakin tinggi beban tugas, semakin rendah kepuasan kerja guru. Implikasi kajian ini menunjukkan bahawa beban tugas guru perlu disemak semula untuk meningkatkan kepuasan kerja guru agar profesion keguruan dapat diperkasakan.

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND TEACHER JOB SATISFACTION OF NATIONAL SECONDARY SCHOOL IN KINTA UTARA DISTRICT, PERAK

ABSTRACT

This study examines the relationship between workload and job satisfaction of National Secondary School (SMK) teachers in Kinta Utara, Perak. This study is a quantitative study that uses a descriptive survey method. The selected study sample was 363 teachers from 3,552 SMK teachers in the Kinta Utara district, Perak. The sample selection for this study uses a simple random sampling technique. This study uses a questionnaire as the research instrument. This research instrument has been adapted from the Teaching and Learning International Survey (TALIS) and the Job Descriptive Index (JDI). The study's findings show that the average workload of teachers is 77.12 hours a week is at a high level. The level of teacher job satisfaction (mean = 3.60) is at a moderate level. The t-Test analysis shows a significant difference in teacher workload by gender: $t(363) = -4.951, p < 0.05$. The t-Test analysis also shows no significant difference in teacher job satisfaction based on gender: $t(363) = 0.183, p > 0.05$. One-way ANOVA analysis showed a significant difference in teacher workload based on the length of teaching experience with a value of $F(4, 358) = 4.285, p < 0.05$. In addition, there is a significant difference in teacher job satisfaction based on the length of teaching experience, $F(4, 358) = 5.043, p < 0.05$. The Pearson correlation analysis results show a weak negative significant relationship between workload and teacher job satisfaction ($r = -0.141, p < 0.01$). In conclusion, workload has a relationship with teacher job satisfaction where the higher the workload, the lower the teacher's job satisfaction. The implications of this study show that teachers' workload needs to be reviewed to increase teacher job satisfaction so that the teaching profession can be strengthened.

KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
SENARAI LAMPIRAN	xvii

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	3
1.3	Pernyataan Masalah	8
1.4	Objektif Kajian	12
1.5	Persoalan Kajian	13
1.6	Hipotesis Kajian	14
1.7	Kerangka Teori Kajian	15
1.8	Kerangka Konseptual Kajian	17

1.9	Definisi Operasional	18
1.9.1	Beban Tugas	18
1.9.2	Tugas Akademik	19
1.9.3	Tugas Bukan Akademik	20
1.9.4	Kepuasan Kerja	20
1.9.5	Suasana Pekerjaan	21
1.9.6	Gaji	21
1.9.7	Peluang Kenaikan Pangkat	22
1.9.8	Penyeliaan	22
1.9.9	Hubungan Dengan Rakan Sekerja	22
1.9.10	Guru	23
1.9.11	Sekolah Menengah Kebangsaan	23

1.1	Batasan Kajian	24
1.11	Kepentingan Kajian	26
1.12	Rumusan	27

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	28
2.2	Beban Tugas	29
2.2.1	Konsep Beban Tugas	29
2.2.2	Tugas Guru	30
2.2.3	Teori/Model Beban Tugas	32
2.2.3.1	Model TALIS 2018 (OECD, 2019)	32
2.2.3.2	Teori Pengurusan Henri Fayol (1949)	35
2.2.3.3	Teori Intensifikasi (1986)	38

2.2.3.4	Model Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia (NUTP) (2005)	39
2.3	Kepuasan Kerja	41
2.3.1	Konsep Kepuasan Kerja	41
2.3.2	Teori Kepuasan Kerja	43
2.3.2.1	Teori Dua Faktor Herzberg (1959)	43
2.3.2.2	Teori Keadilan Adam (1963)	45
2.3.2.3	Teori Alderfer's ERG (1969)	48
2.3.2.4	Ringkasan Dimensi Teori – Teori Kepuasan Kerja Guru	51
2.4	Kajian-Kajian Lepas	54
2.4.1	Kajian Lepas Mengenai Beban Tugas	54
2.4.2	Kajian Lepas Mengenai Kepuasan Kerja	59
2.4.3	Hubungan Beban Tugas dan Kepuasan Kerja	62
2.5	Rumusan	64

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	65
3.2	Reka Bentuk Kajian	66
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	66
3.3.1	Penentuan Saiz Sampel Kajian	67
3.3.2	Lokasi Kajian	69
3.4	Instrumen Kajian	69
3.4.1	Soal Selidik	69
3.4.1.1	Bahagian A: Demografi	70
3.4.1.2	Bahagian B: Beban Tugas Guru	71

3.4.1.3	Bahagian C: Kepuasan Kerja	72
3.4.2	Pemarkahan Skor	73
3.4.2.1	Pemarkahan Skor Tahap Beban Tugas	73
3.4.2.2	Pemarkahan Skor Tahap Kepuasan Kerja	74
3.5	Kesahan dan Kebolehpercayaan	75
3.5.1	Kesahan Muka	75
3.5.2	Kesahan Kandungan	76
3.6	Kebolehpercayaan	77
3.7	Prosedur Kajian	78
3.8	Kaedah Menganalisis Data	81
3.8.1	Analisis Deskriptif	82
3.8.2	Analisis Inferensi	83
3.8.2.1	Ujian-t Sampel Bebas	84
3.8.2.2	Analisis ANOVA Sehalu	84
3.8.2.3	Analisis Korelasi Pearson	85
3.9	Kajian Rintis	86
3.9.1	Analisis Kesahan Instrumen	87
3.9.2	Analisis Kebolehpercayaan Instrumen	89
3.1	Rumusan	89

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	91
4.2	Profil Responden	92
4.3	Ujian Kenormalan	99
4.3.1	Ujian Normaliti Skewness dan Kurtosis	99



4.4	Analisis Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian	102
4.4.1	Tahap Beban Tugas Guru Sekolah Menengah Daerah Kinta Utara, Perak	102
4.4.2	Tahap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Daerah Kinta Utara, Perak	103
4.4.3	Tahap Beban Tugas Berdasarkan Faktor Jantina	105
4.4.4	Tahap Beban Tugas Berdasarkan Faktor Pengalaman Mengajar	106
4.4.5	Tahap Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Faktor Jantina”	108
4.4.6	Tahap Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Faktor Pengalaman Mengajar	109
4.4.7	Hubungan Beban Tugas Dengan Kepuasan Kerja Guru	112
4.5	Rumusan	115

**BAB 5 PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN KAJIAN**

5.1	Pengenalan	117
5.2	Ringkasan Kajian	118
5.3	Demografi Responden	120
5.4	Perbincangan	123
5.4.1	Tahap Beban Tugas	123
5.4.2	Tahap Kepuasan Kerja Guru	124
5.4.3	Perbezaan Beban Tugas Berdasarkan Faktor Jantina	126
5.4.4	Perbezaan Beban Tugas Berdasarkan Faktor Pengalaman Mengajar	127
5.4.5	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Jantina	129
5.4.6	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Pengalaman Mengajar	130



5.4.7	Hubungan Beban Tugas dengan Kepuasan Kerja Guru	131
5.5	Implikasi Kajian	133
5.5.1	Implikasi Kepada Teori	134
5.5.2	Implikasi Kepada Amalan	136
5.6	Cadangan Kajian Lanjutan	137
5.7	Rumusan	139
RUJUKAN		142
LAMPIRAN		152

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
2.1	Pelaksanaan 45 jam Waktu Bekerja Bukan Pejabat Seminggu (Guru)	31
2.2	Kategori Bidang Tugas Guru	40
2.3	Kumpulan Faktor Menurut Teori Dua Faktor Herzberg 1959	44
2.4	Dimensi dalam Teori-Teori Kepuasan Kerja Guru	53
3.1	Cadangan Pemilihan Saiz Sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970)	68
3.2	Pecahan Item Bagi Demografi	71
3.3	Pecahan Item Bagi Konstruk Beban Tugas Guru	72
3.4	Pecahan Item Bagi Konstruk Kepuasan Kerja Guru	72
3.5	Skala Likert Lima Mata	73
3.6	Pemarkahan Skor Tahap Beban Tugas	74
3.7	Pemarkahan Skor Tahap Kepuasan Kerja Guru	74
3.8	Nilai Alpha Cronbach	78
3.9	Kaedah Menganalisis Data	81
3.10	Tafsiran Skor Min	83
3.11	Nilai Kekuatan Hubungan Korelasi	85
3.12	Analisis Kesahan Instrumen Konstruk Beban Tugas	87
3.13	Analisis Kesahan Instrumen Konstruk Kepuasan Kerja	88
3.14	Kebolehpercayaan Instrumen	89

4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina, Umur dan Pengalaman Mengajar	92
4.2	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	93
4.3	Taburan Responden Mengikut Pengkhususan Bidang	93
4.4	Taburan Responden Mengikut Jumlah Waktu Mengajar Seminggu	94
4.5	Taburan Responden Mengikut Masa Bagi Satu Waktu Mengajar (Minit)	95
4.6	Taburan Responden Mengikut Tugas Guru Di Sekolah	96
4.7	Taburan Responden Mengikut Jumlah Jam Mengajar Seminggu	98
4.8	Nilai Skewness Dan Kurtosis Pemboleh Ubah Beban Tugas	100
4.9	Nilai Skewness Dan Kurtosis Pemboleh Ubah Kepuasan Kerja	101
4.10	Nilai Min Tahap Beban Tugas Guru	102
4.11	Nilai Min Tahap Kepuasan Kerja Guru	104
4.12	Ujian-t Perbandingan Beban Tugas Berdasarkan Jantina	105
4.13	Ujian ANOVA Sehalu Beban Tugas Mengikut Tempoh Pengalaman Mengajar	106
4.14	Jadual Multiple Comparison Tukey HSD	107
4.15	Ujian-t Perbandingan Kepuasan Kerja Guru Berdasarkan Jantina	109
4.16	Ujian ANOVA”Sehalu Kepuasan Kerja Mengikut Tempoh Pengalaman Mengajar	110
4.17	Jadual Multiple Comparison Tukey HSD	111
4.18	Analisis Korelasi Beban Tugas Dengan Kepuasan Kerja Guru	113
4.19	Ringkasan Analisis Dapatan Kajian	114



SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Teori Dua Faktor Herzberg (1959)	16
1.2	Kerangka Konsep Kajian	18
2.1	Tugas Guru	30
2.2	Teori Keadilan Adam (1963)	47
2.3	Teori Alderfer's ERG (1969)	51
3.1	Prosedur Kajian	80



SENARAI SINGKATAN

APDM	Aplikasi Pangkalan Data Murid KPM Online
BRPH	Buku Rekod Pengajaran Harian
FPK	Falsafah Pendidikan Kebangsaan
ILO	<i>International Labour Organization</i>
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KBAT	Kemahiran Berfikir Aras Tinggi
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KWAP	Bantuan Kumpulan Wang Amanah Pelajar Miskin
MRSM	Maktab Rendah Sains Mara
MySG	<i>Malaysian School Governance</i>
NUTP	Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia
OECD	<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
PdP	Pengajaran dan pembelajaran
PJ	Pendidikan Jasmani
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
RPH	Rancangan Pengajaran Harian
TALIS	<i>Teaching and Learning International Survey</i>

SENARAI LAMPIRAN

- A Senarai Nama Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) Daerah Kinta Utara Perak
- B Soal Selidik Kajian
- C Surat – Surat Kebenaran

BAB 1

PENGENALAN

Satu bidang pekerjaan pada abad ke-21 yang benar-benar menguji kemahiran seseorang ialah kerjaya sebagai seorang guru. Era globalisasi yang terus berkembang menjadikan tanggungjawab sebagai seorang pendidik lebih besar (Nadiah Bani Amin et al., 2019). Akibatnya, guru masa kini mesti bersedia menghadapi pelbagai halangan, khususnya yang berkenaan dengan kualiti pengajaran dan pembelajaran (PdP), memiliki pengetahuan yang khusus dalam pelbagai bidang serta memupuk interaksi interpersonal yang positif.

Oleh itu, bagi melahirkan murid yang berkualiti, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) pada masa kini memastikan guru berusaha untuk memperbaiki diri dengan memperoleh pelbagai maklumat dan kemahiran (Rahayu Ahamad Bahtiar et

al., 2020). Selain itu, didapati tuntutan tugas dan tanggungjawab dalam bidang pendidikan yang semakin meningkat menyebabkan pertambahan beban tugas ditanggung oleh guru (Zuhaili Mohd Arshad & Ramlee Mustapha, 2017). Beban tugas guru yang meningkat dikhuatiri akan memberi kesan kepada motivasi mereka. Akibatnya, ia akan memberi kesan tidak langsung kepada keupayaan seseorang guru melaksanakan tugasnya di sekolah (Arzizul Antin & Dg Norizah Ag Kiflee, 2018).

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013–2025 juga diwujudkan oleh KPM untuk memperkukuhkan sistem pendidikan dan meningkatkan kredibiliti pendidik dan kepimpinan sekolah. Perubahan ini secara tidak langsung menambah beban tugas yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi guru (Fadlah Afif et al., 2019). Kepuasan kerja adalah satu elemen penting bagi seseorang guru untuk meneruskan pekerjaannya dalam bidang keguruan. Guru yang tidak puas hati terhadap sekolah boleh menyumbang kepada kadar kekurangan guru (*attrition rate*) yang lebih tinggi dalam profesion ini (Leow et al., 2020). Maka, sekolah adalah penting dalam mewujudkan semangat komuniti di kalangan pengajar dan murid. Justeru, budaya sekolah adalah salah satu punca utama yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja guru (Lily & Muhamad Suhaimi, 2020).

Secara tuntasnya, tidak dapat dinafikan bahawa guru berperanan dalam menjadikan murid berdaya saing di peringkat antarabangsa selaras dengan hasrat KPM. Maka, guru tidak terkecuali menghadapi konflik selain bebanan tugas yang semakin bertambah. Oleh itu, beban tugas dan kepuasan kerja guru perlu diberi perhatian yang sewajarnya agar matlamat pendidikan negara dapat direalisasikan.



1.2 Latar Belakang Kajian

Seseorang pendidik perlu meningkatkan kualiti kerjaya mereka dalam bidang pendidikan selaras dengan ledakan era globalisasi kini. Guru harus lebih mempersiapkan diri untuk menjadi agen dalam perubahan sistem pendidikan di Malaysia berikutan penambahan tugas yang mendadak (Mohd Aizat Abu Hassan & Kamarudin Musa, 2019). Selain itu, slogan “Berguru Demi Ilmu, Bina Generasi Baharu” merupakan tema hari guru pada tahun 2020 dan 2021 pula sudah jelas menunjukkan bahawa guru perlu mempersiapkan diri supaya cabaran pada masa akan datang dapat dihadapi dengan baik. Namun begitu, tuntutan perubahan dasar oleh KPM yang sering dipinda menyebabkan guru mula tidak puas hati dalam kalangan guru terhadap pekerjaan mereka (Nazrin Zulkafli & Maizatul Haizan Mahbob, 2020).



Sehubungan dengan itu, masalah berkaitan dengan beban tugas guru telah berlaku sejak beberapa tahun belakangan ini dan berlanjutan hingga akhir-akhir ini (Anderson, 2017). Terdapat juga pendidik yang cuba menggunakan media untuk menarik perhatian pihak tertentu kepada isu yang dihadapi dalam bidang pendidikan (Abdul Said Ambotang et al., 2017). Tambahan pula, didapati seramai 2,123 guru daripada 48,258 orang, atau 4.4%, didapati mengalami tekanan sederhana hingga tinggi (Kementerian Pendidikan Malaysia [KPM], 2018). Dapatan kajian tersebut menunjukkan bahawa pelbagai faktor seperti masalah pentadbiran, masalah kewangan, cabaran beban kerja, tanggungjawab keluarga dan kekurangan latihan pengurusan tekanan, menyumbang kepada masalah stress di kalangan guru. Situasi seperti ini akan menjadikan suasana di tempat kerja yang tidak selesa serta boleh mengurangkan motivasi guru untuk hadir bertugas.



Beban tugas guru juga semakin bertambah apabila guru dibebani dengan tugas perkeranian seperti mengemaskini rekod profil murid, menguruskan pinjaman dan pemulangan buku teks, menyediakan resit bayaran yuran dan lain-lain (Anuar Ahmad, 2022). Selain itu, kadangkala pendidik juga terpaksa bertugas pada hari cuti hujung minggu untuk kelas tambahan dan aktiviti kokurikulum. Malah, guru turut digalakkan untuk meningkatkan kemahiran ICT bagi memastikan pembelajaran yang menyeronokkan (Lailiyah & Cahyono, 2017). Maka, tugas dan cabaran guru kian meningkat kerana guru perlu memenuhi keperluan menyediakan pengajaran dan pembelajaran (PdP) yang berkualiti (Mohd Norakmar Omar et al., 2020).

Di samping itu, tugas berlebihan yang perlu diselesaikan dengan segera dan waktu kerja yang panjang amat membimbangkan para pendidik Malaysia. Menurut kajian 2011 mengenai beban tugas guru yang dilakukan oleh Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI), purata jam guru bekerja ialah 77 jam seminggu (KPM, 2011). Dapatan ini menggambarkan waktu bekerja guru Malaysia adalah selama 11 jam sehari. Malah, terdapat sebilangan guru bekerja lebih lama berbanding guru lain, menurut laporan PPPM 2013–2025 (KPM, 2013).

Beban tugas guru yang banyak bukan sahaja berlaku di negara ini. Allen et al. (2020) melaporkan bahawa satu perempat guru di England bekerja lebih dari 59 jam seminggu. Ini menunjukkan dengan jelas bahawa guru telah bekerja lebih lama daripada maksimum 48 jam yang dibenarkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO). Seterusnya, kajian PBB baru-baru ini mendapati bahawa bekerja lebih daripada 55 jam seminggu meningkatkan peluang untuk mati akibat penyakit jantung dan strok (Harian Metro, 2021). Penggunaan masa yang lama berjam-jam juga boleh

menyebabkan tahap tekanan kerja dalam kalangan guru kian meningkat (Kesatuan Pendidikan Nasional, 2018).

Di samping itu, antara topik yang sering diperkatakan dalam bidang pendidikan khususnya NUTP ialah mengenai beban tugas dan kepuasan kerja guru. Kajian penyelidik terdahulu menyatakan beban kerja dan prestasi guru adalah saling berkait (Dalilia Abdul Mutallip et al., 2021). Guru yang terlalu terbeban dalam bidang tugasnya akan mengalami stress dan boleh mendatangkan kesan negatif terhadap prestasi kerja mereka. Beban tugas juga boleh menjadi salah satu faktor penurunan prestasi kerja berlaku (Azreen Harina Azman et al., 2016).

Selain itu, bagi mencapai matlamat pembangunan modal insan yang seimbang, guru perlu membuat laporan penilaian dan pentaksiran (Buletin NUTP, 2018). Laporan penilaian tersebut merangkumi pelbagai aspek berkaitan murid, termasuk prestasi murid dalam kurikulum, kokurikulum dan sukan permainan. Kerja dokumentasi ini merupakan salah satu punca luahan mengenai ketidakpuasan kerja guru di sekolah (Buletin NUTP, 2018).

Namun begitu, guru yang mempamerkan tahap efikasi sendiri dan kepuasan kerja yang tinggi amat disenangi oleh pentadbir sekolah serta boleh menyampaikan pengajaran dengan lebih efektif (Musliza Mat Jusoh et al., 2020). Justeru, pelaksanaan Kajian Antarabangsa Pengajaran dan Pembelajaran (TALIS) adalah salah satu langkah yang dilakukan pada peringkat antarabangsa untuk mengukur beban tugas dan kepuasan kerja guru. TALIS adalah satu tinjauan yang dijalankan dalam kitaran lima tahun. Ia telah dilaksanakan bermula pada tahun 2008 dengan disertai oleh 24 buah



negara dan berkembang menjadi 48 buah negara pada tahun 2018. TALIS adalah sebahagian daripada program Pertubuhan Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) yang bertujuan untuk memberi informasi agar dapat membuat perbandingan yang sahih serta terkini untuk membantu negara yang terlibat agar mengkaji semula dasar demi meningkatkan kualiti profesion keguruan (Ainley & Carstens, 2018). Isu yang dikaji dalam TALIS 2018 merangkumi soalan mengenai pendidikan awal guru, kepuasan kerja, beban tugas, efikasi guru dan iklim sekolah.

Kepuasan kerja juga merupakan perkara asas bagi menghasilkan kualiti kerja yang baik dan memberi impak dalam kemenjadian murid di sekolah. Guru yang berasa puas terhadap pekerjaan akan lebih cenderung melaksanakan kaedah pengajaran yang mendorong kepada kebebasan pelajar (Zee & Koomen, 2016). Sebaliknya, guru yang terlalu bekerja akan mendapati sukar untuk menumpukan perhatian kepada kerja sebenar mereka dan tidak akan dapat menikmati keseronokan sebagai seorang pendidik (Nur Hamizah Zainudin & Tajul Arifin Muhamad, 2021).

Sementara itu, kecemerlangan sesebuah organisasi juga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru (Aini Wizana Ismail et al., 2021). Peranan seorang pendidik bukan sahaja mengajar di dalam kelas, bahkan berupaya mencungkil kepelbagaian minat dan bakat murid (Burgueno et al., 2019). Maka, hal ini menjadikan salah satu penyebab utama ketidakpuasan kerja berlaku kerana terdapat beban kerja berlebihan terutamanya dalam mengendalikan kerja-kerja pentadbiran. Akibatnya, guru terpaksa menguruskan hal pelajar, aktiviti kokurikulum, kerja-kerja pentadbiran dan kesetiausahaan, serta apa-apa tugas lain yang timbul sesuai dengan tuntutan masa kini. Ini adalah tambahan kepada tanggungjawab utama mereka sebagai seorang pendidik.





Lopes dan Oliviera (2020) berpendapat bahawa faktor keberkesanan sesebuah institusi pendidikan bukan sahaja kepuasan guru itu sendiri tetapi juga pelajar, persekitaran sekolah dan sistem pendidikan secara keseluruhannya. Kesan daripada ketidakpuasan kerja guru boleh mengakibatkan kos yang tinggi untuk pemilihan, latihan dan pengambilan guru baharu. Oleh itu, kepuasan terhadap pekerjaan semakin dititikberatkan di setiap pekerjaan (Sadeghi et al., 2021).

Statistik pertukaran sekolah antara negeri Sesi Januari 2022 bagi sekolah menengah menunjukkan bahawa, negeri Selangor dan Johor mencatatkan negeri yang paling banyak guru membuat permohonan untuk bertukar (KPM, 2022). Statistik ini menunjukkan guru sekolah menengah lebih cenderung membuat permohonan pertukaran sekolah antara negeri berbanding dengan guru sekolah rendah. Selain itu, terdapat juga guru yang membuat permohonan bertukar sekolah dalam daerah yang sama. Data ini menunjukkan wujudnya guru yang mungkin tidak berpuas hati terhadap suasana kerja di sekolah yang beliau sedang berkhidmat justeru memohon bertukar ke sekolah yang baharu.

Sehubungan dengan itu, salah satu masalah utama dalam sistem pendidikan ialah beban tugas dan kepuasan kerja guru. Hal ini tidak boleh dianggap mudah, terutamanya tentang faktor-faktor peningkatan beban tugas, kepuasan kerja guru, waktu jam bekerja dan ganjaran yang diabaikan oleh pihak KPM. Motivasi bagi orang yang bekerja adalah untuk mencari nafkah dalam kehidupan mereka (Ibrahim Jari, 2017). Manakala, seseorang yang bekerja pula pada dasarnya adalah untuk mendapatkan sesuatu daripada pekerjaannya sama ada kepuasan dari hasil kerja ataupun ganjaran (Jerrim & Sims, 2021).





1.3 Pernyataan Masalah

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) kini sedang berikhtiar untuk menaikkan taraf guru di peringkat antarabangsa. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 yang bertujuan memartabatkan profesion keguruan menunjukkan perkara ini dengan jelas. Namun begitu, guru kini dibebani dengan pelbagai tanggungjawab terutamanya dalam pelaksanaan pengajaran abad ke-21 (PAK21) (Jaggil Apak & Muhamad Suhaimi Taat, 2018). Akibatnya, guru mesti menyiapkan kerja yang banyak dengan segera dalam tempoh yang singkat (Fei & Han, 2020).

Beban tugas ialah tanggungjawab atau skop kerja yang perlu dilaksanakan oleh seseorang pendidik. Beban tugas juga terdiri daripada tugas dalam bilik darjah dan luar bilik darjah yang dinilai mengikut kekerapan dan berapa banyak masa yang diperuntukkan untuk melakukannya (Ibrahim Jari, 2017). Justeru, jika golongan guru ini tidak dapat menyesuaikan diri dengan kesukaran dan perubahan yang timbul dalam bidang pendidikan, ia akan menyebabkan mereka mudah terdedah kepada isu tekanan dan akibatnya kemurungan (Manak Ek Klai & Farhana Kamarul Bahrin, 2020). Keadaan ini menggambarkan bahawa pembahagian kerja dan tugas kepada guru memerlukan penelitian semula dari pelbagai aspek agar guru tidak rasa terbeban dengan tugas yang diamanahkan.

Apabila beban tugas terlalu banyak, dikhuatiri ia boleh menjadi punca kepada warga pendidik mendapat ketidakpuasan untuk bekerja (Nor Muhammad Zulhairi Ismail et al., 2016). Beban tugas yang berlebihan juga bukan sahaja memberi kesan





terhadap guru dari aspek fizikal, tetapi kepuasan kerja dan kualiti hidup seseorang guru itu akan turut terjejas. Malah, seseorang guru akan rasa tidak puas hati apabila berlaku tuntutan yang tinggi terhadap pekerjaan dan pulangnya tidak setimpal dengan tugas yang diberikan (Abubaha, 2019). Kepuasan kerja ini juga boleh memberi kesan terhadap komitmen seorang guru terhadap tugas mereka.

Selain itu, menurut kajian Universiti Putra Malaysia (UPM), masalah tekanan kerja menjadi kebimbangan kepada 71.1% guru di Lembah Klang kerana pelbagai faktor persekitaran (Nadiyah Bani Amin et al., 2019). Justeru, dengan pelbagai kebimbangan semasa yang memberi kesan kepada isu kesihatan, *The American Institute of Stress* mendapati bahawa guru adalah profesion yang mempunyai tahap tekanan tertinggi pada tahun 2019 (Suhaimi Kamarudin & Suhaimi Taat, 2020). Menurut kajian lepas juga, terdapat ramai di kalangan guru wanita yang mempunyai motivasi diri yang rendah dan berhasrat untuk bersara awal (Normala Mehat et al., 2021). Oleh hal yang demikian, tugas guru bukanlah satu tugas yang mudah malahan ia adalah satu tugas yang sangat mencabar kewibawaan seseorang individu.

Tambahan lagi, guru juga mempunyai masalah kekurangan masa untuk menyiapkan tugas mereka (Syed Kamaruzaman Syed Ali et al., 2017). Guru yang berpengalaman dalam bidang pendidikan juga diberikan tugas yang lebih banyak berbanding guru baharu. Fenomena ini menyebabkan guru yang berpengalaman 11 -15 tahun mengalami beban tugas yang lebih berbanding guru yang kurang berpengalaman (Kavita & Norliza, 2018). Selain itu, bebanan tugas guru dalam menjalankan tugas-tugas lain di luar sekolah seperti menghadiri kursus, mesyuarat, seminar dan bengkel





menyebabkan salah satu punca ketidakberadaan guru di sekolah (Siti Anis Abdul Rahman, 2019). Ketidakberadaan guru di sekolah akan mendatangkan kesan kepada prestasi murid (Ramlee Ismail et al., 2018). Maka, perkara ini akan menyebabkan guru lain pula akan rasa terbeban kerana perlu mengambil alih tugas guru yang tidak hadir ke sekolah.

Di Malaysia, profesion perguruan telah dikatakan sebagai satu profesion di mana guru-guru amat sukar untuk memperolehi peluang kenaikan pangkat. Hal ini turut menyebabkan kepuasan kerja guru menurun kerana mereka merasakan bahawa usaha dan pengorbanan mereka tidak dihargai oleh masyarakat (Nadzirah Mohd Fauzi et al., 2021). Malah kajian terdahulu mengenai kepuasan kerja turut menyatakan faktor utama kepuasan kerja ialah dari segi kenaikan pangkat, gaji, gaya kepimpinan dan suasana kerja (David & Venatus, 2019). Selain itu, didapati guru wanita mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah berbanding guru lelaki disebabkan lambakan tugas yang diberikan oleh pihak pentadbir (Ajilin Tawan et al., 2020). Situasi ini boleh mempengaruhi kualiti kerja seseorang guru itu.

Justeru itu, setiap pekerja harus dapat menyatakan tahap kepuasan kerja mereka kerana ia merupakan faktor penting dalam memastikan pelaksanaan kerja dilakukan dengan baik (Vasugi Shamugam et al., 2021). Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi pekerja untuk mempamerkan kualiti kerja yang baik (Abdullah Sanusi Othman et al., 2018). Manakala, kepuasan kerja yang rendah boleh menyebabkan guru mengambil keputusan untuk berhenti kerja awal (Nur Hamizah Zainudin & Tajul Arifin Muhamad, 2021). Jika jumlah bilangan guru semakin berkurangan, ia boleh



menyebabkan masalah kepada pengurusan pihak sekolah. Akibatnya, tahap pengekalan guru dalam bidang keguruan ini akan semakin menurun (Foster, 2019).

Secara realitinya, guru menghadapi pelbagai dugaan saban hari menyebabkan prestasi guru semakin terjejas (Yen & Abdullah, 2017). Natijahnya, guru yang tidak puas dengan kerjaya mereka berisiko tinggi untuk meninggalkan profesion keguruan (Rosnah Ishak & Siti Nur Fatimah Rusman, 2018). Seseorang guru juga tidak akan menumpukan sepenuh perhatian mereka kepada tugas yang diamanahkan sekiranya mereka tidak mempunyai tahap kepuasan kerja yang baik (Nazrin Zulkafli & Maizatul Haizan Mahbob, 2020). Hal ini akan memberi kesan kepada kecekapan dan keberkesanan pengajaran guru. Jika perkara sedemikian dibiarkan berterusan, adalah mustahil untuk menjadikan profesion keguruan ini lebih diminati berbanding pekerjaan lain.

Oleh itu, fenomena beban tugas dan kepuasan kerja ini sangat dikhuatiri boleh menjejaskan motivasi guru sekaligus memberi kesan kepada guru itu sendiri, murid dan sekolah. Kadang kala, guru-guru juga terpaksa berdepan dengan pelbagai tugas akibat perubahan kurikulum dan kurikulum sekolah yang semakin menguji kesabaran mereka (Arzizul Antin & Dg Norizah Ag Kiflee, 2018). Beban kerja yang semakin sukar juga boleh mempengaruhi motivasi seseorang guru, seterusnya boleh menjejaskan kecekapan kerja mereka.

Walaupun bagaimanapun, kajian yang dijalankan secara khusus mengenai hubungan antara beban tugas dengan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) masih belum menerima perhatian yang sewajarnya. Justeru,



kajian ini perlu dijalankan supaya dapat mengetahui jurang dalam penyelidikan tentang hubungan beban tugas dengan kepuasan kerja guru. Oleh itu, bagi menilai semula beban tugas dan kepuasan kerja guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan di daerah Kinta Utara Perak, adalah penting kajian ini dilaksanakan.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ialah untuk:

1. Mengenal pasti tahap beban tugas guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak
2. Mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak
3. Mengkaji sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara beban tugas guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak berdasarkan faktor jantina
4. Mengkaji sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara beban tugas guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak berdasarkan faktor pengalaman mengajar
5. Mengkaji sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak berdasarkan faktor jantina



6. Mengkaji sama ada terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak berdasarkan faktor pengalaman mengajar
7. Menentukan hubungan antara beban tugas guru dengan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak

1.5 Persoalan Kajian

1. Apakah tahap beban tugas guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak?
2. Apakah tahap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak?
3. Adakah terdapat perbezaan beban tugas guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak yang signifikan berdasarkan faktor jantina?
4. Adakah terdapat perbezaan beban tugas guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak yang signifikan berdasarkan faktor pengalaman mengajar?
5. Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak yang signifikan berdasarkan faktor jantina?
6. Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak yang signifikan berdasarkan faktor pengalaman mengajar?

7. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara beban tugas guru dengan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan daerah Kinta Utara, Perak?

1.6 Hipotesis Kajian

Terdapat tujuh hipotesis kajian yang telah dibina dan akan dikaji. Hipotesis kajian adalah seperti yang dinyatakan di bawah:

H₀₁: Tidak terdapat perbezaan beban tugas guru yang signifikan berdasarkan faktor jantina.

H₀₂: Tidak terdapat perbezaan beban tugas guru yang signifikan berdasarkan faktor pengalaman mengajar.

H₀₃: Tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja guru yang signifikan berdasarkan faktor jantina.

H₀₄: Tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja tugas guru yang signifikan berdasarkan faktor pengalaman mengajar.

H₀₅: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban tugas guru dengan kepuasan kerja guru.

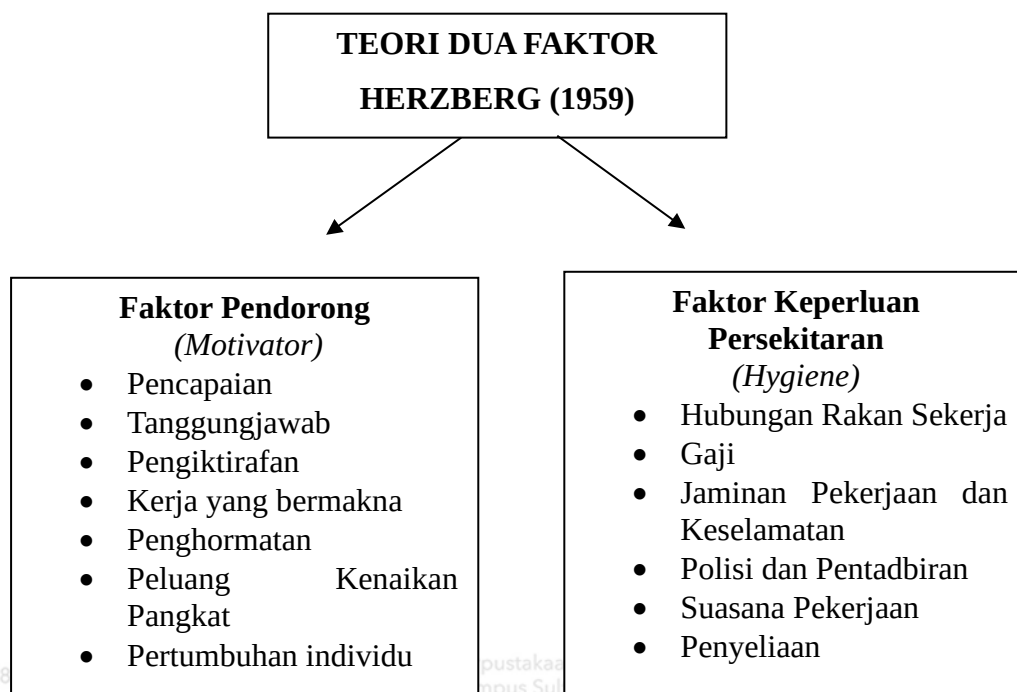
1.7 Kerangka Teori Kajian

Kerangka teori adalah titik fokus kepada sesuatu penyelidikan. Kerangka teori bagi kajian ini memaparkan dua konstruk yang terlibat iaitu beban tugas dan kepuasan kerja guru. Terdapat banyak teori kajian dalam bidang pendidikan yang boleh dijadikan sebagai panduan utama. Namun pengkaji memutuskan untuk menggunakan dua teori yang sesuai untuk dirujuk.

Dalam kajian ini, model yang mendasari pemboleh ubah beban tugas ialah Tinjauan Antarabangsa Pengajaran dan Pembelajaran (TALIS) 2018 (OECD, 2019) ini dijadikan sebagai model utama yang menerangkan hubungan antara beban tugas dan tahap kepuasan kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh terdapat beberapa faktor yang bertanggungjawab untuk mengubah tahap beban tugas guru. Model TALIS 2018 (OECD, 2019) ini juga menjelaskan perkara berkaitan pengurusan dalam alam pekerjaan.

Manakala, teori yang mendasari konstruk kepuasan kerja guru adalah Teori Dua Faktor Herzberg (1959). Pengkaji memilih teori ini kerana ia melengkapkan semua elemen yang ingin dikaji dalam kajian ini. Menurut teori ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor iaitu faktor pendorong (*motivator*) dan faktor keperluan persekitaran (*hygiene*). Faktor pendorong (*motivator*) adalah seperti pencapaian, tanggungjawab, pengiktirafan, kerja yang bermakna, penghormatan, peluang untuk berkembang dan pertumbuhan individu itu sendiri. Faktor keperluan persekitaran (*hygiene*) pula adalah seperti hubungan rakan sekerja, gaji, jaminan pekerjaan dan keselamatan, polisi dan

pentadbiran syarikat, kemudahan kerja dan penyeliaan. Rajah 1.1 di bawah menggambarkan teori ini.



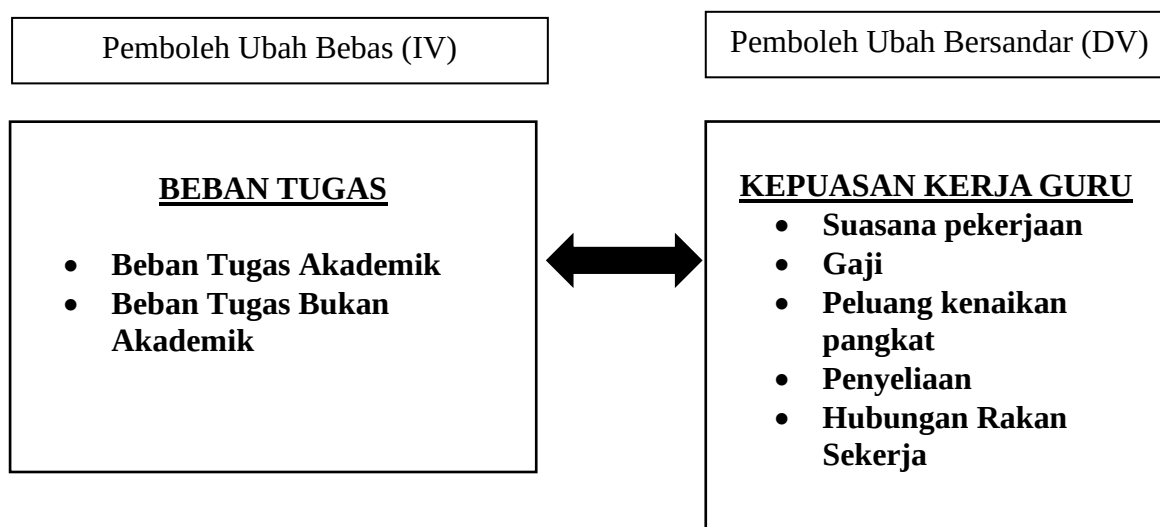
Rajah 1.1. Teori Dua Faktor Herzberg (1959)

Walaupun terdapat pelbagai elemen dalam Teori Dua Faktor Herzberg (1959), pengkaji hanya menumpukan kepada elemen yang tertentu sahaja. Elemen yang dipilih oleh pengkaji ialah suasana pekerjaan, gaji, peluang kenaikan pangkat, hubungan dengan rakan sekerja dan penyeliaan. Ini adalah kerana elemen tersebut adalah sesuai untuk menjawab persoalan kajian ini.

1.8 Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konsep kajian ini dibina berdasarkan satu pemboleh ubah bebas dan satu pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini. Bagi pemboleh ubah bebas iaitu beban tugas, pengkaji mengukur tahap beban tugas berdasarkan dua elemen utama berlandaskan TALIS 2018 (OECD, 2019). Dua elemen tersebut ialah beban tugas akademik dan beban tugas bukan akademik.

Manakala, pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini ialah kepuasan kerja guru. Pengkaji ingin mengukur tahap kepuasan kerja guru berlandaskan Teori Dua Faktor Herzberg (1959) berdasarkan lima elemen utama. Lima elemen tersebut ialah suasana pekerjaan, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan hubungan rakan sekerja. Seterusnya, pengkaji akan mengenalpasti hubungan antara beban tugas dengan kepuasan kerja guru. Kerangka konsep kajian ini digambarkan dalam Rajah 1.2.



Rajah 1.2. Kerangka Konsep Kajian

1.9 Definisi Operasional

Dalam kajian ini, beberapa istilah yang digunakan dengan maksud yang tertentu.

Definisi istilah tersebut dihuraikan di bawah:

1.9.1 Beban Tugas

Beban tugas merujuk kepada tugas atau tanggungjawab rasmi yang telah diagihkan oleh pentadbir, sama ada di dalam atau di luar bilik darjah (Arzizul Antin & Dg Norizah Ag Kiflee, 2018). Selain itu, beban tugas juga boleh ditentukan dengan meneliti jumlah masa yang diguna oleh guru untuk menyempurnakan tugasan tertentu (Rosnah Ishak & Siti Nur Fatimah Rusman, 2018). Menurut Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) (1919) pula, jumlah waktu bekerja maksimum yang ditetapkan ialah 48 jam seminggu.

Maka, dalam kajian ini tahap beban tugas guru ditentukan berdasarkan jumlah waktu bekerja maksimum yang ditetapkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) (1919).

Dalam kajian ini, beban tugas yang dikaji meliputi beban tugas akademik dan beban tugas bukan akademik.

1.9.2 Tugas Akademik

Tugas utama yang perlu dilaksanakan oleh pengajar di sekolah ialah tugas akademik (Arzizul Antin & Dg Norizah Ag Kiflee, 2018). Tugas akademik boleh dijalankan di mana-mana tempat sama ada di dalam kelas atau di luar kelas. Dalam kajian ini, beban tugas akademik adalah merujuk kepada tugas utama guru seperti jumlah waktu mengajar, membuat perancangan dan persediaan untuk mengajar, menyediakan Rancangan Pengajaran Harian (RPH), menyediakan bahan bantu mengajar seperti latihan dan nota, merancang pentaksiran, menyediakan soalan ujian, mengajar mengikut kandungan Dokumen Standard Kurikulum dan Pentaksiran (DSKP), mengajar kelas bimbingan/kelas ganti, memeriksa buku latihan, menyemak kertas peperiksaan, dan merekod pencapaian murid dalam sistem Pentaksiran Bilik Darjah.



1.9.3 Tugas Bukan Akademik

Tugas bukan akademik ialah kerja yang dilakukan oleh guru selain daripada tugas akademik (Arzizul Antin & Dg Norizah Ag Kiflee, 2018). Tugas bukan akademik adalah tugas yang tidak berkait dengan tugas proses pengajaran secara formal. Tugas seperti tugas khas kokurikulum dan perkeranian merupakan salah satu contoh tugas bukan akademik. Dalam kajian ini, beban tugas bukan akademik ini adalah merujuk kepada pengurusan kokurikulum seperti guru melaksanakan aktiviti kokurikulum berdasarkan takwim persekolahan, mengiringi murid untuk aktiviti luar sekolah dan melatih murid untuk menyertai pertandingan. Beban tugas bukan akademik bagi kajian ini juga merangkumi tugas pengurusan am pentadbiran seperti menjadi guru kelas dan mengawal disiplin murid, tugas pengurusan sekolah seperti guru bertugas mingguan, ahli jawatankuasa program sekolah dan tugas-tugas khas seperti guru kantin, tugas penyeliaan dan pemantauan hasil kerja murid seperti memberi motivasi kepada murid dan memantau masalah disiplin murid serta komunikasi dan kerjasama dengan ibu bapa seperti Hari Bertemu Waris, Mesyuarat Agung PIBG dan aktiviti lain di sekolah.

1.9.4 Kepuasan Kerja

Herzberg et al. (1959) mentakrifkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang selesa atau positif yang terhasil daripada penaksiran terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Manakala kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu tahap yang individu itu merasa gembira atau puas hati dengan suasana kerja yang sedia ada. Kepuasan kerja boleh dianggap sebagai hasil daripada pengakuan pekerja sejauh mana individu dapat





menyalurkan kebolehan, minat dan nilai kepada saluran yang menimbulkan rasa puas hati di dalam pekerjaannya di samping boleh menjalankan peranan secara berkesan.

Dalam kajian ini, kepuasan kerja yang dikaji meliputi suasana pekerjaan, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan hubungan dengan rakan sekerja.

1.9.5 Suasana Pekerjaan

Menurut Herzberg et al. (1959), faktor suasana pekerjaan ialah ciri-ciri persekitaran atau fasiliti yang tersedia untuk melakukan kerja, keadaan fizikal kerja dan jumlah kerja. Dalam kajian ini, kepuasan suasana pekerjaan merujuk aspek persekitaran kerja yang menyeronokkan, jumlah tanggungan kerja yang tidak membebankan dan kerja yang diberikan dapat meningkatkan pencapaian kerja seorang guru.

1.9.6 Gaji

Menurut Herzberg et al. (1959), gaji merujuk kepada jumlah bayaran upah dan kenaikan gaji. Dalam kajian ini, kepuasan gaji adalah perasaan guru terhadap gaji yang diterima oleh mereka setimpal dengan tugas yang dilakukan, keadaan kewangan dan keadaan ekonomi semasa.



1.9.7 Peluang Kenaikan Pangkat

Menurut Herzberg et al. (1959), faktor peluang kenaikan pangkat adalah merujuk kepada peluang seseorang itu untuk naik pangkat dalam pekerjaan mereka. Dalam kajian ini, kepuasan peluang kenaikan pangkat adalah diukur melalui keadaan peluang kenaikan pangkat yang diperoleh oleh seseorang guru.

1.9.8 Penyeliaan

Menurut Herzberg et al. (1959), faktor penyeliaan adalah merujuk kepada keadilan atau ketidakadilan, kecekapan atau ketidakcekapan, dan kesediaan atau keengganan pihak penyelia untuk mewakilkan tanggungjawab, autoriti dan melatih orang bawahan.

Dalam kajian ini, kepuasan kerja guru dinilai terhadap penyelia yang memaparkan tingkah laku seperti sentiasa meminta pandangan daripada guru, memuji hasil kerja yang baik, sentiasa menyelia kerja yang dilakukan oleh guru, memberi penghargaan dan memberi kebebasan kepada guru untuk menyelesaikan tugas.

1.9.9 Hubungan Dengan Rakan Sekerja

Menurut Herzberg et al. (1959), faktor ini melibatkan kualiti hubungan kerja antara pekerja dengan rakan sekerja. Dalam kajian ini, kepuasan hubungan dengan rakan sekerja merujuk kepada hubungan peribadi atau profesional antara guru dengan rakan sekerja seperti dorongan yang diberikan, keseronokan bekerja dan sikap rakan sekerja.

1.9.10 Guru

Guru didefinisikan oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (SPP) (2016) ialah jawatan yang disandang oleh seseorang individu yang memenuhi syarat-syarat Skim Perkhidmatan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan dan dilantik secara tetap dalam skim perkhidmatan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Gred DG29 atau Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Gred DG41 oleh SPP. Syarat-syarat PPP adalah seperti berikut:

- a. Memiliki kelayakan akademik Diploma atau Ijazah Sarjana Muda yang diiktiraf oleh kerajaan; dan
- b. Mendapat gred 'Kepujian' Bahasa Melayu/Bahasa Malaysia diperingkat SPM atau setaraf dengannya.

Guru di dalam kajian ini ialah guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan harian di Negeri Perak yang berkelayakan dan mempunyai kelulusan dalam bidang pendidikan daripada insituti pendidikan guru, universiti tempatan mahupun luar negara yang diiktiraf kerajaan dan dilantik oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM).

1.9.11 Sekolah Menengah Kebangsaan

Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) adalah merupakan sekolah awam kerajaan yang ditadbir oleh Bahagian Pengurusan Sekolah Harian (BPSH), Kementerian Pendidikan Malaysia. Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) menyediakan



perkhidmatan pendidikan menengah rendah (murid yang berumur 13 tahun hingga 15 tahun), menengah atas (murid yang berumur 16 tahun hingga 17 tahun) dan pra universiti/tingkatan 6 bawah dan tingkatan 6 atas (murid 18 tahun hingga 19 tahun). Dalam kajian ini, 13 buah SMK harian terlibat terletak di bandar dan luar bandar daerah Kinta Utara, Perak.

1.10 Batasan Kajian

Beberapa batasan kajian ditetapkan dalam kajian ini. Pertama, kajian ini terbatas kepada guru-guru yang mengajar di Sekolah Menengah Harian di daerah Kinta Utara, Perak sahaja. Ini adalah kerana latihan dan kelulusan profesion perguruan guru-guru di negeri lain adalah sama dari segi falsafah, dasar pendidikan, dasar kokurikulum dan kurikulum. Namun, kajian ini tidak direka untuk menghasilkan keputusan yang boleh digeneralisasikan kepada sekolah menengah di negeri lain.

Kajian ini juga terbatas di daerah Kinta Utara, Perak sahaja. Ini adalah kerana daerah Kinta Utara merupakan daerah terbesar di negeri Perak. Sampel bagi kajian ini tidak melibatkan pentadbir, guru media dan kakitangan bukan guru sebagai responden. Kajian ini juga ditumpukan kepada dua pemboleh ubah iaitu beban tugas sebagai pemboleh ubah bebas dan tahap kepuasan kerja guru sebagai pemboleh ubah bersandar. Beban tugas yang dikaji adalah terbatas kepada beban tugas guru sebelum tempoh pandemik Covid 19.





Penilaian instrumen bagi beban tugas dan kepuasan kerja guru bergantung kepada kesediaan dan kejujuran responden ketika memberi maklum balas. Oleh itu, ketepatan dan kebolehpercayaan dapatan kajian ini bergantung kepada pemahaman dan kejujuran peserta dalam menjawab soalan. Di samping itu, adalah diandaikan bahawa peserta akan memberikan maklumbalas yang benar apabila menjawab soal selidik. Namun begitu, dapatan daripada kajian ini adalah bergantung kepada instrumen yang dijawab oleh guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) di negeri Perak dan terhad kepada konstruk kajian ini. Aspek beban tugas guru pula terhad kepada konstruk di dalam TALIS 2018 (OECD, 2019) iaitu beban tugas akademik dan beban tugas bukan akademik.

Manakala, respons bagi kepuasan kerja guru pula terhad kepada konstruk Teori Dua Faktor Herzberg iaitu suasana pekerjaan, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan hubungan dengan rakan sekerja. Maka, ia tidak boleh digeneralisasikan kepada konstruk-konstruk beban tugas dan kepuasan kerja guru yang tidak diukur dalam kajian ini. Kajian ini dianalisa menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26.0 dan hanya melibatkan min, sisihan piawai, Ujian t, ANOVA dan korelasi. Justeru, segala data yang diperolehi dianggap benar untuk menggambarkan situasi yang sebenar bagi mencapai objektif kajian.

Selain itu, dapatan kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh warga pendidik dan juga tidak dapat dirumuskan kepada semua guru di Malaysia. Ini adalah kerana beban tugas guru mungkin berbeza mengikut individu, jenis sekolah dan lokasi sekolah.





1.11 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini adalah untuk menambahkan pengetahuan dan pengalaman kepada pengkaji sendiri bukan sahaja dalam mengenalpasti beban tugas guru, tetapi juga dapat melihat tahap perbezaan kepuasan kerja terhadap faktor-faktor yang telah dipilih.

Kajian ini dijangkakan dapat memberikan gambaran terperinci mengenai beban tugas guru di Sekolah Menengah Kebangsaan dalam daerah Kinta Utara, Perak. Selain itu, hasil kajian ini juga dapat memberi info terkini mengenai beban tugas guru di sekolah kepada pihak Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan Jabatan Pendidikan Negeri (JPN). Justeru, pihak PPD dan JPN juga boleh menggunakan dapatan kajian ini untuk mengambil langkah sewajarnya bagi mengurangkan beban tugas guru dengan mengukur keberkesanan latihan, program dan peluang-peluang berkaitan pekerjaan guru seperti gaji, kenaikan pangkat dan keadaan tugas guru sekarang bagi meningkatkan motivasi dan prestasi kerja guru.

Kajian ini juga dapat menyumbang kepada pihak-pihak yang menggubal dasar seperti KPM dan Bahagian Pendidikan Sekolah Menengah dalam membuat penilaian dan menyusun langkah-langkah yang drastik bagi meningkatkan kualiti, kerjaya dan kebajikan guru sekolah menengah agar profesion keguruan ini dihormati. Pengetahuan yang relevan dengan bidang penyelidikan juga boleh diperluaskan dengan kajian ini. Dengan penambahan khazanah ilmu seperti kajian ini, informasi berkaitan masalah beban tugas guru dan kepuasan kerja guru juga dapat dijalankan tanpa batasan.



1.12 Rumusan

Bab ini menerangkan tentang rangkuman kajian seperti latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, kerangka konsep, kerangka teori dan beberapa istilah penting. Penerangan dalam bab ini memberikan gambaran awal berkaitan hala tuju kajian ini. Adalah dinyatakan bahawa, guru-guru Sekolah Menengah Kebangsaan sangat terbeban dengan tugas harian mereka bukan sahaja berkaitan tugas akademik, malah tugas sampingan. Bebanan tugas yang tinggi akan memberi kesan kepada kepuasan kerja guru.

Teori-teori dan sorotan kajian-kajian lepas yang terlibat dalam kajian ini dibincangkan dalam bab seterusnya.