



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

KEPUASAN KERJA DAN PENYEMPURNAAN KENDIRI DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH RENDAH

VELAYUDHAN A/L P. K. VEERAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2013



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**KEPUASAN KERJA DAN PENYEMPURNAAN KENDIRI
DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH RENDAH**

VELAYUDHAN A/L P. K. VEERAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
(PSIKOLOGI PENDIDIKAN)**

**FAKULTI PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2013



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



PENGAKUAN

Saya mengaku tesis ini ialah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya saya jelaskan sumbernya.

19.2.2013

Tandatangan
VELAYUDHAN A/L P. K. VEERAN
P20051000008





PENGHARGAAN

Kesungguhan dan sokongan yang konsisten merupakan faktor dominan dalam penyempurnaan kajian yang dijalankan. Dengan berbekalkan rasa kesyukuran, saya ingin mengambil kesempatan ini untuk melafazkan jutaan terima kasih kepada Dr. Suppiah Nachiappan sebagai penyelia utama dan Dr. Abd. Aziz bin Hj. Abd. Shukor sebagai penyelia bersama untuk kajian ini. Sepanjang pelaksanaan kajian ini, mereka telah mengorbankan masa untuk membimbing dan memberikan tunjuk ajar dengan berbesar hati. Selain itu, perkongsian ilmu pengetahuan daripada mereka telah membolehkan saya menyiapkan kajian saya mengikut jangka masa yang ditetapkan.

Seterusnya, sekalung penghargaan ditujukan kepada Kementerian Pelajaran Malaysia, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan Dasar Pendidikan, Jabatan Pelajaran Negeri Perak dan Pejabat Pelajaran Daerah Batang Padang, Perak yang memberikan kebenaran bagi menjalankan kajian ini serta semua guru besar dan guru sekolah rendah di daerah Batang Padang yang membantu mengedarkan serta menjawab soal selidik secara suka rela. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pensyarah-pensyarah Universiti Pendidikan Sultan Idris dan universiti lain yang sudi memberikan komen serta pengesahan untuk soal selidik dalam kajian ini dan memberikan panduan dalam menyiapkan penyelidikan ini.



Akhirnya, saya juga ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada Swami Paramahansa Nithyananda yang memberikan ilham serta isteri kesayangan saya, Rathiga Pathappan dan anak saya Thesnath, seisi keluarga dan rakan-rakan saya dalam memberikan sokongan moral yang padu untuk saya bagi menyiapkan penyelidikan ini. Terima kasih atas segala dorongan dan sokongan yang telah diberikan untuk menyiapkan penyelidikan ini dengan jayanya.





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan adalah untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri guru-guru sekolah rendah di daerah Batang Padang, Perak. Komponen kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri dalam kajian melalui Teori Maslow (1970). Sampel kajian terdiri daripada 1520 orang guru dari 95 buah sekolah rendah di daerah Batang Padang, Perak. Daripada jumlah tersebut, 958 orang guru terlibat dalam kepuasan kerja manakala 935 orang guru dalam penyempurnaan sendiri yang menjawab soalan terbuka. Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan secara tinjauan, berasaskan kepada instrumen *Job Descriptive Index* dan Penyempurnaan Kendiri dan soalan terbuka tentang kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri. Kebolehppercayaan bagi 55 item kepuasan kerja ialah 0.85 dan nilai kebolehppercayaan bagi 150 item penyempurnaan sendiri pula ialah 0.98. Ujian regresi linear menunjukkan sebanyak 4.7% varians untuk kepuasan kerja telah disumbangkan oleh lima variabel peramal, iaitu sekolah, gaji, akademik, jantina dan lokasi sekolah. Analisis menunjukkan tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah berada pada tahap yang tinggi (Min = 63.65, SP = 5.97) dan ujian regresi linear menunjukkan sebanyak 3.1% varians untuk penyempurnaan sendiri telah disumbangkan oleh lima variabel peramal, iaitu sekolah, jantina, akademik, tempoh perkhidmatan dan lokasi sekolah. Analisis menunjukkan tahap penyempurnaan sendiri bagi guru-guru sekolah rendah adalah sangat tinggi (Min = 75.48, SP = 7.10). Korelasi antara kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri adalah pada tahap yang rendah ($r = .356$, $p < .05$). Dapatan kajian menunjukkan perkembangan murid-murid, perkembangan guru dan beban kertas kerja adalah penemuan baru dalam kepuasan kerja. Dapatan kajian membuka peluang bagi pengkaji lain untuk meneruskan kajian dalam bidang yang berkaitan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Penyempurnaan Kendiri, Faktor Demografi





JOB SATISFACTION AND SELF ACTUALIZATION AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS

ABSTRACT

This study aimed to identify the levels of job satisfaction and self actualization of primary school teachers in the district of Batang Padang, Perak. The components of job satisfaction and self actualization were based on Maslow's Theory (1970). The sample for this study consisted of 1520 teachers from 95 primary schools in the district of Batang Padang, Perak. Out of this, 958 teachers answered opened ended questions based on job satisfaction and 935 teachers for self-actualization. This study used exploratory method using the instrument, Job Descriptive Index and Self Actualization and open-ended questions about job satisfaction and self actualization. The reliability for 55 items on job satisfaction was 0.85 and the reliability for 150 items on self actualisation was 0.98. The linear regression analysis on job satisfaction showed that 4.7% of variance had been contributed by five variable predictors namely school, salaries, academic, gender and school location. The analysis showed job satisfaction level of primary school teachers was high ($M = 63.65$, $SD = 5.97$) while, the linear regression analysis on self actualization showed a 3.1% of variance attributed to the five variable predictors, school, gender, academic, academic tenure and school location. The analysis showed self actualization level of primary school teachers was very high ($M = 75.48$, $SD = 7.10$). Correlation between job satisfaction and self actualization was low ($r = .356$, $p < .05$). The findings showed that development of pupils, the development of teachers, and the burden of paperwork are new discoveries in job satisfaction. These findings are a breakthrough and set the path for other researchers to further investigate and research in this area of study.

Keywords: Job Satisfaction, Self-Actualization, Demographic Factor



KANDUNGAN

	HALAMAN
PENGAKUAN	i
PENGHARGAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xv

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar belakang kajian	9
1.3	Pernyataan masalah	14
1.4	Objektif kajian	28
1.5	Soalan kajian	28
1.6	Hipotesis kajian	29
1.7	Teori kajian	30
1.8	Kerangka konsep kajian	37
1.9	Kepentingan kajian	37
1.10	Batasan kajian	43
1.11	Definisi operasional	44
	1.11.1 Kepuasan kerja	44
	1.11.2 Penyempurnaan sendiri	45
	1.11.3 Gaji	45
	1.11.4 Suasana kerja	46
	1.11.5 Kenaikan pangkat	46
	1.11.6 Rakan sekerja	47
	1.11.7 Kepimpinan guru besar	47
	1.11.8 Guru sekolah rendah	47

1.11.9 Sekolah rendah	48
1.11.10 Faktor demografi	48
1.12 Rumusan	48

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	49
2.2 Objektif tinjauan	50
2.3 Perkembangan awal kepuasan kerja	50
2.3.1 Konsep kepuasan kerja	52
2.3.2 Teori-teori kepuasan kerja	57
2.3.2.1 Teori hierarki keperluan Maslow (1970)	58
2.3.2.2 Teori dua faktor dorongan persekitaran Herzberg (1959)	60
2.3.2.3 Teori “ <i>Existence relatedness Growth</i> ” Alderfer (ERG, 1969)	61
2.3.2.4 Teori persamaan Adam (1975)	62
2.3.2.5 Teori jangkaan Vroom (1964)	64
2.3.2.6 Teori X dan teori Y McGregor (1966)	65
2.3.3 Kajian-kajian lepas tentang kepuasan kerja	67
2.3.4 Faktor demografi yang mempengaruhi kepuasan kerja	89
2.3.4.1 Umur	89
2.3.4.2 Jantina	90
2.3.4.3 Etnik	91
2.3.4.4 Status perkahwinan	91
2.3.4.5 Kelayakan akademik	92
2.3.4.6 Pengalaman kerja	92
2.3.4.7 Pendapatan	93
2.3.4.8 Tempat bertugas	93

2.3.4.9	Lokasi	94
2.3.5	Ciri-ciri yang menentukan kepuasan kerja dengan faktor kerja	94
2.3.5.1	Gaji	94
2.3.5.2	Penyeliaan	95
2.3.5.3	Suasana pekerjaan	95
2.3.5.4	Rakan sekerja	96
2.3.5.5	Peluang kenaikan pangkat	97
2.4	Perkembangan awal tentang konsep penyempurnaan sendiri	98
2.4.1	Konsep penyempurnaan sendiri	99
2.4.2	Teori-teori penyempurnaan sendiri	101
2.4.2.1	Teori hierarki Maslow (1970)	101
2.4.2.2	Teori pemusatan perorangan Rogers (1961)	113
2.4.2.3	Teori pendidikan pemikiran Mohd Yusof (2004)	116
2.4.2.4	Model <i>Big Five</i> McCrae dan Costa (1995)	119
2.4.2.5	Teori motivasi McClelland (1961)	121
2.4.2.6	Teori X dan teori Y McGregor (1966)	122
2.4.3	Kajian-kajian lepas tentang penyempurnaan sendiri	123
2.5	Kajian-kajian lepas tentang hubungan kepuasan kerja dengan penyempurnaan sendiri	142
2.6	Rumusan	161

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	163
3.2	Rekabentuk kajian	164
3.3	Kerangka kajian	167

3.4	Pemboleh ubah kajian	169
3.5	Instrumen kajian	170
3.5.1	Kesahan pakar	174
3.6	Kajian rintis	176
3.7	Populasi dan sampel kajian	178
3.8	Proses pensampelan	180
3.9	Lokasi kajian	181
3.10	Prosedur kajian	182
3.11	Prosedur pengumpulan data	184
3.12	Prosedur pengiraan markat soal selidik	184
3.13	Penganalisan data	186
3.14	Rumusan	188

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	189
4.2	Analisis soalan terbuka	190
4.2.1	Profil populasi kajian	191
4.3	Soalan kajian pertama	195
4.4	Soalan kajian kedua	199
4.5	Soalan kajian ketiga	212
4.6	Soalan kajian keempat	216
4.7	Soalan kajian kelima	240
4.8	Rumusan	242
4.9	Analisis soalan terbuka	243
4.10	Kepuasan kerja	243
4.10.1	Dimensi kepuasan kerja	244
4.10.2	Dimensi ganjaran	250
4.10.3	Dimensi persekitaran kerja	252
4.10.4	Dimensi perkembangan diri dan murid	264
4.10.5	Rumusan kepuasan kerja	270
4.11	Penyempurnaan sendiri	272
4.11.1	Dimensi mengutamakan kebenaran, kebahagiaan dan kasih sayang	274

4.11.2	Dimensi kawalan dalaman	290
4.11.3	Dimensi penglibatan sepenuhnya dengan berproduktiviti serta ceria	298
4.11.4	Dimensi perhubungan interpersonal yang berkualiti	307
4.11.5	Rumusan penyempurnaan sendiri	315
4.12	Rumusan	318

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	319
5.2	Ringkasan kajian	320
5.3	Perbincangan dapatan kajian	322
5.4	Dapatan kajian soalan terbuka	327
5.4.1	Kepuasan kerja	328
5.4.1.1	Dimensi kepuasan kerja	329
5.4.1.2	Dimensi ganjaran	331
5.4.1.3	Dimensi persekitaran kerja	332
5.4.1.4	Dimensi perkembangan diri dan murid	334
5.4.1.5	Cadangan guru bagi meningkatkan kepuasan kerja	335
5.4.1.6	Rumusan kepuasan kerja	337
5.4.2	Penyempurnaan sendiri	337
5.4.2.1	Dimensi mengutamakan kebenaran, kebajikan dan kasih sayang	338
5.4.2.2	Dimensi kawalan dalaman	341
5.4.2.3	Dimensi penglibatan sepenuhnya dengan berproduktiviti serta ceria	342
5.4.2.4	Dimensi perhubungan interpersonal yang berkualiti	344



5.4.2.5	Cadangan guru bagi meningkatkan penyempurnaan sendiri	346
5.4.2.6	Rumusan penyempurnaan sendiri	347
5.4.3	Persamaan dan perbezaan dapatan kajian kuantitatif dan kualitatif	348
5.5	Sumbangan kepada perkembangan pendidikan	349
5.6	Implikasi dapatan kajian dan cadangan	352
5.6.1	Implikasi dapatan kajian terhadap penggubal dasar	352
5.7	Refleksi penyelidik ke atas kajian	354
5.8	Cadangan untuk kajian lanjut	355
5.9	Penutup	356
	Rujukan	358
	Soal Selidik	378
	Lampiran	



**SENARAI JADUAL****JADUAL****HALAMAN**

2.1	Aliran Perubahan Pengurusan dan Pentadbiran Dalam Pekerjaan	51
2.2	Model Sifat-Sifat Pekerjaan	55
2.3	Pengelasan Teori-Teori Kepuasan Kerja	58
2.4	Faktor- Faktor Kepuasan Kerja Herzberg (1959)	61
2.5	Sifat Manusia yang Berbeza Mengikut Pandangan McGregor (1966)	122
2.6	Perhubungan Antara Keperluan Manusia Mengikut Hierarki Maslow dan Kepuasan Kerja	142
3.1	Pemboleh ubah Kepuasan Kerja	173
3.2	Pemboleh ubah Penyempurnaan Kendiri	173
3.3	Skala Pemarkahan	174
3.4	Item Kepuasan Kerja yang Diubah Suai	174
3.5	Item Penyempurnaan Kendiri yang Diubah Suai	175
3.6	Pemboleh ubah Kepuasan Kerja	177
3.7	Pemboleh ubah Penyempurnaan Kendiri	177
3.8	Taburan Responden Berdasarkan Jantina dan Jenis Sekolah	179
3.9	Jadual Tugas Kerja	183
3.10	Markat Petunjuk Min dan Peratus	185
3.11	Analisis Statistik Untuk Mengukur Kepuasan Kerja dan Penyempurnaan Kendiri	187
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	191
4.2	Taburan Responden Berdasarkan Umur	191
4.3	Taburan Responden Berdasarkan Akademik	192



4.4	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	192
4.5	Taburan Responden Berdasarkan Jenis Sekolah	193
4.6	Taburan Responden Berdasarkan Bangsa	193
4.7	Taburan Responden Berdasarkan Gaji	194
4.8	Taburan Responden Berdasarkan Lokasi Sekolah	194
4.9	Taburan Responden Berdasarkan Gred Sekolah	194
4.10	Model Kepuasan Kerja	197
4.11	Analisis Koefisien Persamaan Regresi Kepuasan Kerja	198
4.12	Ujian ANOVA Persamaan Regresi Kepuasan Kerja	198
4.13	Analisis Min Skor Kepuasan Kerja Mengikut Jenis Sekolah	200
4.14	Ujian ANOVA Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Sekolah	201
4.15	Ujian Perbezaan Kepuasan Kerja <i>Tukey</i> Mengikut Jenis Sekolah	202
4.16	Analisis Deskriptif Sub Komponen Kepuasan Kerja	205
4.17	Ujian <i>Multivariate</i> Kepuasan Kerja Mengikut Jenis Sekolah	207
4.18	Ujian Kesan Antara Sub Komponen Kepuasan Kerja	207
4.19	Ujian <i>Multiple Comparisons Tukey</i> Sub Komponen Kepuasan Kerja	211
4.20	Model Penyempurnaan Kendiri	214
4.21	Analisis <i>Koefisien</i> Persamaan Regresi Penyempurnaan Kendiri	215
4.22	Ujian ANOVA Regresi Penyempurnaan Kendiri	216
4.23	Analisis Min Skor Penyempurnaan Kendiri Mengikut Jenis Sekolah	218
4.24	Ujian ANOVA Perbezaan Penyempurnaan Kendiri Mengikut Jenis Sekolah	219
4.25	Ujian Perbezaan <i>Tukey</i> Penyempurnaan Kendiri Mengikut Jenis Sekolah	219



4.26	Analisis Deskriptif Sub Komponen Penyempurnaan Kendiri	227
4.27	Ujian <i>Multivariate</i> Penyempurnaan Kendiri	230
4.28	Ujian Kesan Antara Sub Komponen Penyempurnaan Kendiri	230
4.29	Analisis <i>Multiple Comparisons Tukey</i> Penyempurnaan Kendiri Mengikut Jenis Sekolah	238
4.30	Min Kepuasan Kerja dan Penyempurnaan Kendiri	240
4.31	Hubungan Kepuasan Kerja dan Penyempurnaan Kendiri	241
4.32	Ringkasan Dapatan Hipotesis Kajian	242
4.33	Rumusan Sub Komponen Kepuasan Kerja	271
4.34	Rumusan Sub Komponen Penyempurnaan Kendiri	316



**SENARAI RAJAH**

RAJAH	HALAMAN
1.1 Teori Kajian	31
1.2 Kerangka Konsep Kajian	38
2.1 Proses Motivasi	56
2.2 Teori Hierarki Keperluan Maslow Model Pengubahsuaian Lapan Peringkat (1990)	59
3.1 Kerangka Kajian	168
4.1 Graf Min Kepuasan Kerja Mengikut Jenis Sekolah	201
4.2 Graf Min Sub Komponen Kepuasan Kerja Mengikut Jenis Sekolah	206
4.3 Graf Min Penyempurnaan Kendiri Mengikut Jenis Sekolah	218
4.4 Graf Min Sub Komponen Penyempurnaan Kendiri Mengikut Jenis Sekolah	228



**SENARAI SINGKATAN****SENARAI PENUH****SINGKATAN***Analysis of Variance*

ANOVA

Coefficient of Determination R^2 *Existence Relatedness Growth*

ERG

Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia

FPPM

Falsafah Pendidikan Negara

FPN

Guru-Guru Sekolah Kebangsaan

K

Guru-Guru Sekolah Jenis Kebangsaan(Cina)

C

Guru-Guru Sekolah Jenis Kebangsaan(Tamil)

T

Hipotesis Nol

Ho

Institut Aminuddin Baki

IAB

Institut Pendidikan Guru

IPG

Institut Pengajian Tinggi Awam

IPTA

Institut Tadbiran Awam Negara

INTAN

Jabatan Pelajaran Negeri

JPN

Job Descriptive Index

JDI

Jumlah Populasi

N

Kementerian Pelajaran Malaysia

KPM

Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan

KPPK

Kurikulum Baru Sekolah Menengah

KBSM

Kurikulum Bersepadu Sekolah Rendah

KBSR

Kurikulum Standard Sekolah Rendah

KSSR

Multivariate of Analysis

MANOVA



Nilai Beta	β
Pejabat Pelajaran Daerah	PPD
Program Khas Pensiswazahan Guru	PKPG
Pelan Induk Pembangunan Pendidikan	PIPP
Purata	Min
Rancangan Malaysia Ke-10	RMK10
Sekolah Jenis Kebangsaan(Cina)	SJK(C)
Sekolah Jenis Kebangsaan(Tamil)	SJK(T)
Sekolah Kebangsaan	SK
Sekolah Kurang Murid	SKM
Sijil Pelajaran Malaysia	SPM
Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia	STPM
Sisihan Piawai	SP
<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>	SPSS
Teknologi Maklumat dan Komunikasi	ICT
Universiti Malaysia Sabah	UMS
Universiti Pendidikan Sultan Idris	UPSI
Universiti Sains Islam Malaysia	USIM
Universiti Utara Malaysia	UUM



BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Sejak negara mencapai kemerdekaan, Sistem Pendidikan Kebangsaan telah mengalami perubahan ke arah kemajuan dan pementapan selaras dengan kemajuan ekonomi, sosial dan politik negara. Pelbagai dasar dan program seperti Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR), Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah (KBSM), Falsafah Pendidikan Negara (FPN) dan sebagainya telah diperkenalkan oleh kerajaan bagi meningkatkan mutu pendidikan negara.

Rancangan Malaysia ke-10 (RMK-10) oleh Mohd Najib (2010) mendasarkan pembangunan modal insan sebagai teras utama pembangunan negara dalam mencapai Wawasan 2020 adalah sesuatu yang perlu diberi perhatian sepenuhnya oleh semua





pihak. Penumpuan kepada tiga strategi utama untuk melahirkan modal insan kelas pertama, iaitu meningkatkan keupayaan dan penguasaan ilmu, mengukuhkan keupayaan sains; penyelidikan dan pembangunan serta inovasi; dan memupuk masyarakat berbudaya dengan memiliki kekuatan moral merupakan langkah bijak yang harus didorong tanpa memikirkan kepentingan diri. Dalam usaha menyediakan tenaga kerja yang berkualiti untuk mencapai kecemerlangan negara yang berterusan, konsep modal insan penting bagi melahirkan generasi pelapis yang berkualiti dalam menerajui negara ke arah kemajuan yang bakal dicapai terutamanya dalam menghadapi Wawasan 2020. Modal insan kelas pertama harus memiliki sifat-sifat kesempurnaan diri bagi mencapai keunggulan diri.



Pada abad ke-21, negara menghadapi cabaran dalaman dan luaran akibat daripada kesan globalisasi, liberalisasi dan perkembangan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (*ICT*). Salah satu cabaran negara adalah untuk membangunkan satu sistem ekonomi yang berasaskan pengetahuan atau K-ekonomi bagi menjayakan agenda negara. Cabaran tersebut menuntut agar negara membangunkan sumber tenaga yang mempunyai ciri-ciri pekerja berpengetahuan, celik dan mahir dalam *ICT*, mampu bersaing pada peringkat tempatan dan global, bahkan memiliki jati diri dan daya saing yang tinggi (Muhyiddin, 2012; Mohd Najib 2010; Koesoema, 2009). Oleh itu, Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM, 2012) perlu menyediakan program pembangunan pendidikan yang dapat melahirkan warganegara yang berilmu pengetahuan, celik *ICT*, berkemahiran dan berakhlak mulia bagi memenuhi FPN.

Menurut KPM (2012), perubahan dan pembaharuan di dalam bidang pendidikan di negara ini memberi kesan terhadap keseluruhan perancangan,





pembangunan dan prestasi melibatkan semua peringkat dan tahap pendidikan sama ada pendidikan rendah, menengah ataupun pendidikan tinggi. Isu pendidikan terus diperkatakan dan dibahaskan tanpa jemu oleh semua pihak termasuk Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK, 2012, 2011, 2007). Ini menggambarkan bahawa, pendidikan menjadi satu aspek yang amat penting dalam pembinaan sebuah negara serta bangsa yang bersatu, setia, beretika, berkeupayaan dan berketerampilan bagi memainkan peranan yang aktif untuk membentuk masyarakat produktif supaya bersaing dengan masyarakat tempatan dan antarabangsa.

Menurut Hamzah Mohamed (2000), perubahan dalam sistem pendidikan bermula dari sekolah. Sekolah perlu diberi nama jolokan sebagai “kilang mendidik dan membangunkan insan”. Sekolah menghasilkan produk dalam bentuk insan yang berilmu pengetahuan dan berkemahiran yang relevan dengan kehidupan dalam zaman sekarang. Pelajar yang tamat zaman persekolahan benar-benar terdidik dalam erti kata menjadi insan yang berperikemanusiaan, berhati perut, berperasaan, berbudi, berakal, berani menegakkan kebenaran dan sempurna dalam segala aspek kehidupannya. Menurut KPM (2011), sesuatu perubahan yang dilaksanakan di sekolah perlulah dirancang dengan rapi supaya ia boleh diterima dan mendatangkan hasil yang positif. Ia seharusnya melibatkan semua warga sekolah dan masyarakat sekitar. Sejauh mana sesuatu perubahan itu berjaya dan berkesan bergantung kepada pelbagai faktor terutamanya guru.

KPM (2011) berhasrat menjadi sebuah negara maju mengikut cara tersendiri tanpa terikut kepada cara dan corak negara maju yang lain. Dalam merealisasikan Wawasan 2020 dan dalam usaha negara mengharungi cabaran abad ke-21, kerajaan





telah memperkenalkan empat tonggak penting, iaitu Gagasan 1 Malaysia, Program Transformasi Kerajaan, Rancangan Malaysia Ke-10 dan Model Baru Ekonomi. Empat tonggak inilah yang mendasari transformasi pendidikan. Pelan Strategik Interim Kementerian Pelajaran Malaysia 2011-2020 adalah bertujuan untuk melahirkan modal insan yang berkesempurnaan sendiri mengikut acuan kita sendiri.

Menurut Mohd Najib (2010) dalam Rancangan Malaysia Ke-10, bagi memperkukuhkan sistem pendidikan yang bermula daripada pendidikan awal kanak-kanak sehingga ke pengajian tinggi yang berasaskan lima strategik bagi membangunkan dan mengekalkan modal insan bertaraf dunia, kerajaan memberi penekanan ke arah pencapaian aspek meningkatkan kualiti guru, meningkatkan bilangan sekolah berprestasi tinggi, memperkenalkan sekolah amanah, meningkatkan penyertaan murid dan kesaksamaan pendidikan. Maka, modal insan yang berkesempurnaan sendiri amat penting bagi perkembangan diri serta pembangunan sesebuah negara.

KPM (2001) melalui Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2001-2010 telah merancang dan melaksanakan pelbagai program untuk meningkatkan profesionalisme perguruan serta menjadikan profesion perguruan lebih menarik. Antara perubahan dan usaha yang dilaksanakan akan memberi faedah kepada guru sekolah rendah:

- i) Meningkatkan taraf latihan pra perkhidmatan daripada Sijil Perguruan kepada Diploma Perguruan Malaysia.
- ii) Memperbanyakkan latihan dalam perkhidmatan terutama dalam bidang bidang seperti sains, matematik, bahasa dan *ICT*.





- iii) Menyediakan peluang kepada guru melanjutkan pelajaran ke peringkat ijazah pertama melalui Program Khas Pensiswazahan Guru.
- iv) Mewujudkan lebih banyak jawatan naik pangkat tanpa pertukaran tempat kerja.
- v) Memupuk kreativiti dan inovasi guru melalui anugerah guru inovatif pada setiap tahun sebagai penghargaan dan pengiktirafan kepada guru.
- vi) Membudayakan penyelidikan sebagai satu pendekatan dalam menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran melalui program kajian tindakan.

Apabila harapan kerajaan ini difokuskan kepada generasi pelapis, sudah tentu mereka adalah golongan yang sedang berada di universiti dan di sekolah pada masa sekarang. Merekalah yang bakal menerajui negara dalam segenap lapangan. Merekalah yang akan menjadi pemimpin, pengurus, penggerak pembangunan negara seterusnya menjadi golongan yang akan berusaha memajukan negara di samping menikmati apa juga kejayaan yang telah diusahakan oleh generasi terdahulu (Mohd Najib, 2010).

Menurut Muhyiddin (2012) dan Ahamad Sipon (2007), dalam usaha untuk menyuntik nilai murni kepada murid, guru perlu terlebih dahulu menjadi contoh pengamal dan pemelihara nilai-nilai tersebut. Ini adalah kerana tutur kata dan tanduk guru menjadi perhatian dan rujukan murid, ibu bapa dan masyarakat. Oleh itu, guru harus memiliki peribadi yang cemerlang dan menjadi teladan atau *role model* terbaik kepada anak didik dan masyarakatnya. Guru sebagai ibu bapa kedua kepada anak didiknya berperanan mencorakkan masa depan murid. Sikap proaktif, berdaya saing, bersemangat kental, berakhlak mulia dan keterampilan diri perlu menjadi amalan dan budaya kerja setiap guru. Jika ditinjau dalam kehidupan seharian, kebanyakan individu meluangkan sebahagian besar masanya di tempat kerja.





Kepuasan kerja guru menjadi aspek penting dalam kehidupan seseorang. Seseorang guru yang sempurna sendiri bukan sahaja dapat membentuk diri yang unggul, sebaliknya dapat membentuk generasi masa depan yang lebih berkualiti agar memberikan sumbangan yang bermakna kepada diri, keluarga, masyarakat dan negara dengan menjadi modal insan yang berkesempurnaan sendiri seperti yang diharapkan oleh negara.

Kerja merupakan sesuatu yang penting kepada setiap individu. Ia bukan sekadar untuk mencari nafkah bagi diri atau keluarga semata-mata, bahkan lebih daripada itu (Zembylas & Papanastasiou, 2004). Menurut Schultz dan Schultz (1994), kerja menjadi lambang identiti seseorang, penentu status sosial dan ekonomi serta memberi sumbangan terhadap penghormatan dan keagungan diri seseorang. Kajian beliau menunjukkan bahawa manusia menghabiskan kira-kira lapan hingga dua belas jam sehari untuk bekerja bagi tempoh selama 40 hingga 45 tahun.

Menurut kajian Moore (2012), Badril Anuar (2009), Yaman (2009), Zembylas dan Papanastasiou (2004) dan Mobley, Griffeth, Hand dan Meglino (1979), terdapat beberapa faktor yang menyebabkan seseorang itu kekal dengan kerjayanya atau bertukar kepada pekerjaan baru. Antara faktor yang berkemungkinan mempengaruhi fenomena di atas ialah ganjaran, keperluan sosial dan psikologi seperti peluang kenaikan pangkat dan kuasa, jaminan kerja, persekitaran kerja yang menarik, kerja yang bermakna dan menyeronokkan serta adanya rakan sekerja yang baik dan dapat bekerjasama.





Menurut Moore (2012), Hancock dan Scherff (2010), Crossman dan Harris (2006) dan Muffins dan Robbins (1993), keseronokan dan kegembiraan bekerja dipercayai membawa kepada kepuasan bekerja yang tinggi serta melahirkan sikap dan tingkah laku yang positif kepada organisasi. Sebaliknya, bekerja tanpa kegembiraan dan keseronokan akan menyebabkan timbul rasa ketidakpuasan terhadap kerja. Golongan ini akan merasa kecewa terhadap tugas yang dipertanggungjawabkan dan akhirnya menunjukkan tingkah laku yang negatif atau berlawanan terhadap organisasi tersebut.

Menurut KPM (2012) dan Muhyiddin (2012), seorang guru yang sempurna bukanlah bererti sempurna dari segi fizikal dan tenaga sahaja, tetapi yang lebih penting ialah penyempurnaan daripada aspek profesionalisme, prinsip, keutuhan peribadi, kecekapan dan keterampilan, mental dan keintelektualan, kestabilan emosi dan spiritual serta kebijaksanaan dan kepemimpinan. Oleh itu, menjadi seorang guru yang sempurna amat dipengaruhi oleh tahap tinggi atau rendahnya ciri-ciri dan prestasi profesionalisme; teguh, tegas dan utuh atau rapuh, lemah dan tidak tegasnya pegangan hidup dan prinsipnya; luas, tinggi dan mendalam atau sebaliknya dari segi intelektual yang digambarkan menerusi kesedaran-diri dan fahaman-kendiri yang mendasari kebijaksanaan dan hemah dalam kepimpinan. Seorang guru yang sempurna juga adalah seorang guru yang cekap dan berkesan. Elaine (2000) telah mengenal pasti beberapa ciri seorang guru yang berkesan. Antaranya ciri peribadi yang menjelaskan perwatakan, ciri mengajar yang memberikan hasil dan ciri intelek yang menunjukkan ilmu, sedar-diri dan faham-kendiri.





Dalam konteks guru sekolah, jika tahap kepuasan kerja guru diabaikan, maka guru tersebut akan bersara daripada profesion perguruan dan beralih kepada bidang pendidikan yang lain atau bertukar profesion (Hancock & Scherff, 2010). Menurut KPM (2001), empat strategi utama dirangka untuk memartabatkan profesion perguruan, iaitu untuk memantapkan aspek pemilihan bakal guru dan latihan perguruan, memperbaiki persekitaran kerja guru dan meningkatkan keyakinan serta rasa bangga para guru terhadap profesion perguruan bertujuan untuk memenuhi sebahagian besar keperluan intelektual, rohani, fizikal dan emosional para guru. KPM bukan sahaja berhasrat untuk melahirkan guru yang berkualiti, malah mereka yang berkualiti kekal di dalam sistem pendidikan negara dan terus memberi perkhidmatan yang berkualiti di sepanjang tempoh perkhidmatan mereka.



merupakan manusia yang telah mencapai perkembangan personaliti yang tertinggi dan telah dapat merealisasikan potensinya. Ciri-ciri personaliti manusia yang telah mencapai tahap kesempurnaan sendiri adalah mereka yang mempunyai 16 personaliti atau sifat, iaitu penerimaan diri, masyarakat, persekitaran dan fitrah alam, menghormati dan memandang tinggi terhadap setiap insan termasuk ahli keluarga, menekankan nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi falsafahnya, menerima realiti dalam sebarang tindakan, berpandangan jauh dan arif dalam membezakan antara baik dan buruk, pemilihan pasangan yang tepat, bersifat autonomi, bebas daripada dibelenggu kebudayaan dan persekitaran, mengutamakan privasi dan keamanan, bersifat spontan, kesederhanaan dan mempunyai keaslian, penyelesaian masalah, paling kreatif, menghargai secara ikhlas sesuatu pencapaian, kesederhanaan dan berpengalaman kemuncak, bersifat empati atau perhubungan peribadi yang intim dengan orang





sekeliling, bersifat demokrasi, berfalsafah dan bersifat lucu tanpa menyinggung perasaan orang lain. Sekiranya sifat-sifat terpuji ini dimiliki oleh seseorang guru, maka sempurnalah tugas yang dilaksanakan oleh mereka tanpa peraturan atau kawalan daripada orang lain. Maslow (1968) melihat manusia sebagai insan yang baik serta mulia dan mempunyai dorongan untuk berkembang ke arah kesempurnaan sendiri. Pencapaian keperluan penghargaan sendiri akan membolehkan manusia rasa mempunyai harga diri, berkebolehan, berguna dan boleh berjasa kepada masyarakat. Jika seseorang berupaya mencapai tahap kesempurnaan sendiri, maka dapat menjadi seorang guru yang sempurna dan berguna untuk masyarakat dan negara.

Berdasarkan perbincangan, maka kajian menyeluruh berkaitan kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri dalam kalangan guru sekolah rendah perlu dijalankan.



1.2 Latar belakang kajian

Menurut KPM (2012), pendidikan di Malaysia bertujuan untuk membangunkan sebuah sistem pendidikan berkualiti yang bertaraf dunia bagi memperkembangkan potensi individu sepenuhnya dan memenuhi aspirasi negara. Matlamatnya ialah untuk:

- i) Melahirkan bangsa Malaysia yang taat setia dan bersatu padu.
- ii) Melahirkan insan yang beriman, berakhlak mulia, berilmu, berketerampilan dan sejahtera.
- iii) Menyediakan sumber tenaga manusia untuk keperluan kemajuan negara.
- iv) Memberi peluang pendidikan kepada semua warganegara Malaysia.





Menurut KPM (2012) lagi, pendidikan rendah bermula dari tahun 1 hingga tahun 6, dan menerima kemasukan kanak-kanak berumur 7 tahun sehingga 12 tahun. Bahasa Melayu dan bahasa Inggeris merupakan mata pelajaran wajib dalam Sistem Pendidikan Malaysia. Sekolah rendah awam di Malaysia terbahagi kepada dua jenis, iaitu Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan. Kurikulum di kedua-dua jenis sekolah rendah adalah sama. Perbezaan antara dua jenis sekolah ini ialah bahasa pengantar yang digunakan. Sekolah Kebangsaan(SK) menggunakan Bahasa Malaysia sebagai bahasa pengantar. Sekolah Jenis Kebangsaan Cina(SJKC) menggunakan Bahasa Cina sebagai bahasa pengantar dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil(SJKT) menggunakan Bahasa Tamil sebagai bahasa pengantar.

Guru ialah nadi kepada sekolah. Profesionalismenya ialah kunci kepada peningkatan kualiti. Kualiti yang dimaksudkan ini bukan sahaja merujuk kepada kualiti proses, malah memberikan lebih utama kepada kualiti hasilnya. Perkara ini tidak mungkin dicapai jika individu, kumpulan, kelompok dan organisasi tidak cekap dan tidak berkesan. Menurut Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN, 2011), sumber manusia perlu dibangunkan secara bersepadu menerusi latihan tertentu bagi memastikan setiap individu itu dapat mengembangkan potensi dan bakatnya. Pengalaman yang diterima menerusi program pembangunan profesional ini sama ada ia bersifat latihan khusus ataupun pengalaman sebenar di tempat kerja sudah tentu membolehkan guru bertindak atau berperlakuan secara berkesan untuk meningkatkan kualiti pendidikan sekolahnya.





Menurut Koesoema (2009), profesion perguruan atau bekerja sebagai guru adalah antara beberapa jenis pekerjaan yang penting dalam proses pembangunan manusia, masyarakat dan negara. Profesion perguruan merupakan profesion yang paling utama di dalam proses penyerapan ilmu pengetahuan kepada individu dan masyarakat. Menurut Mohd Razali (2011), dalam era globalisasi sekarang, peranan guru menjadi semakin kompleks dan mencabar. Golongan guru hendaklah memastikan martabat perguruan sentiasa dipertingkatkan dari semasa ke semasa ke tahap yang tinggi dan dihormati, seterusnya dapat merealisasikan misi nasional kerajaan

Menurut Muhyiddin (2012), guru yang berwibawa bukan sekadar berjaya melahirkan pelajar yang mendapat skor A dalam semua mata pelajaran, tetapi juga berupaya mendidik murid menjadi insan yang beretika, beradab dan berakhlak mulia. Tugas seorang guru tidak terhenti setakat mengasah kecerdasan minda murid, tetapi juga mendidik jiwa dan sanubari mereka agar menjadi insan mulia yang sentiasa mengamalkan nilai-nilai murni. Di samping mengejar matlamat sebagai negara maju, pendidikan bertujuan untuk melahirkan insan mulia yang berilmu dan berintegriti. Jika guru sentiasa berpegang teguh kepada Falsafah Pendidikan Kebangsaan, mereka dapat membantu negara mengelak daripada terjerat dalam krisis moral dan etika yang akan menjejaskan kesejahteraan masyarakat pada masa hadapan. Menurut Zulkurnain (2011), guru mempunyai tanggungjawab membentuk sahsiah pelajar yang menjadi pra-syarat utama kepada kejayaan negara melahirkan generasi yang berintegriti.





Menurut Faridah (2011) dan Abdul Shukor (1999), ciri-ciri guru yang berkesan adalah bersikap profesional, mempamerkan ciri-ciri kekuatan teori, kaya dengan ilmu, bertindak di atas landasan etika dan tatasusila kerja, bermoral teguh, sentiasa berusaha meningkatkan kualiti daripada hasil pengajaran, prihatin dengan kehendak murid dan ibu bapa, berkebolehan menilai kekuatan dan kelemahan murid-murid, melengkapkan diri dengan kemahiran yang sejajar dengan tuntutan semasa, menampilkan watak terpuji, berimej, berperibadi mulia, berwawasan sebagai pendidik yang unggul pada setiap masa, memastikan wujudnya situasi 'guru mengajar murid belajar' di dalam kelas, berupaya melahirkan 'persekolahan berwatak' supaya pelajar mempunyai kekuatan ilmu, berpersonaliti sihat dan serba boleh, berupaya membina minda pelajar yang cemerlang akademik, berupaya membentuk perwatakan murid dengan pelbagai keteguhan nilai diri (bermoral, berakhlak mulia, berketerampilan, pandai menyesuaikan diri dengan situasi tertentu), taat dan setia terhadap perkhidmatannya serta mempertahankan martabat profesion perguruan, menunjukkan kesetiaan kepada kerajaan serta bebas berpendirian dan profesional dan menumpukan perhatian kepada pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Adakah semua ciri tersebut dimiliki oleh guru atau sekurang-kurangnya sebahagian besarnya telah diamalkan dalam diri peribadi mahupun dalam organisasinya? Kenyataannya adalah masih ramai atau sebahagian besar guru amat kurang memiliki ciri-ciri tersebut. Jadi, bagaimana guru hendak melahirkan pengajaran dan pembelajaran yang berkesan dan seterusnya menjadikan sekolah cemerlang dengan pendidikan gemilang serta pelajar yang terbilang.





Guru harus mempunyai sikap positif terhadap diri, keluarga, masyarakat, negara dan yang terutamanya terhadap profesion perguruan sendiri untuk menjadi insan yang berwibawa. Antara persoalan yang sering timbul adalah mengapakah wujud prestasi seseorang guru lebih baik daripada guru yang lain. Apakah pula faktor-faktor yang menyebabkan wujudnya senario sedemikian atau adakah perbezaan yang wujud itu disebabkan sifat-sifat peribadi guru itu sendiri atau faktor lain? Guru cemerlang dan sangat berpuas dengan pekerjaan serta lebih komitmen dan menjadi contoh kepada diri, anak murid serta guru lain. Maka, pihak pengurusan sekolah boleh mencetuskan inspirasi dan hala tuju yang jelas, betul dan tepat serta dapat mencapai visi sesuatu sekolah (Faridah, 2011). Ibu bapa pula menghantar anak-anak ke sekolah untuk melihat kemajuan, peningkatan, kecemerlangan dan kegemilangan seterusnya apa yang dinamakan sebagai kejayaan.



Kejayaan pula memberi nama kepada semua pihak termasuk pelajar, ibu bapa, guru, sekolah, KPM dan negara. Kejayaan dan kecemerlangan sekolah terletak pada keberkesanan seluruh sistem, nilai, kepercayaan, iklim, semangat dan budaya yang diamalkan dan dipamerkan oleh setiap pelajar, guru, kakitangan bukan guru dan juga pentadbir dan pengurus kurikulum sesebuah sekolah itu. Walaupun begitu, pihak yang amat besar mendapat kesan dan pengaruhnya terhadap kemajuan dan kecemerlangan ini hanya guru itu sendiri dan bukannya pihak lain. Maka, guru yang sempurna sangat diperlukan untuk membentuk generasi pelajar yang bakal menjadi tokoh berwibawa.





1.3 Pernyataan masalah

Menurut KPM (2011), negara kita telah mengalami perubahan yang pesat dalam sistem pendidikan sejak mencapai kemerdekaan. Pengubahsuaian sistem pendidikan memerlukan perubahan dari segi amalan dan budaya di sekolah rendah. Pendidikan peringkat rendah yang direncanakan bagi tempoh enam tahun yang terdiri daripada sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan. Melaksanakan penambahbaikan terhadap sistem penyampaian pendidikan dan latihan supaya ianya berkualiti dan relevan dengan keperluan semasa. Menurut KPM (2007), memperkasakan sekolah kebangsaan sebagai sekolah pilihan utama rakyat Malaysia yang berbilang kaum bagi meningkatkan perpaduan negara. KPM (2012) melaksanakan langkah bagi merapatkan jurang prestasi antara sekolah luar bandar dan bandar, termasuk mempertingkatkan kualiti pengajaran, prasarana dan kemudahan serta menempatkan guru berpengalaman di sekolah luar bandar.

Menurut KPM (2001), Sekolah Jenis Kebangsaan merupakan lanjutan sekolah vernakular, berasaskan kaum di Malaysia. Sekolah ini terbahagi dua buah, iaitu SJK(Cina) dan SJK(Tamil). Asalnya sekolah ini dibiayai oleh masyarakat Cina, masyarakat India dan pentadbiran British. Namun, kini Sekolah Jenis Kebangsaan dan Sekolah Kebangsaan dibiayai sepenuhnya oleh Kementerian Pelajaran Malaysia dan dikira sebagai sekolah bantuan kerajaan. Kurikulum Sekolah Jenis Kebangsaan dengan Sekolah Kebangsaan juga sama, yang berbeza ialah bahasa pengantar yang digunakan. Selain itu, kebanyakan bangunan pula dibiayai oleh lembaga amanah sekolah. Sekolah Wawasan ialah perkongsian kemudahan oleh Sekolah Kebangsaan





dan Sekolah Jenis Kebangsaan yang bertujuan bagi mewujudkan perpaduan dan mengurangkan polarisasi kaum dalam sistem pendidikan di Malaysia.

Faktor demografi sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Menurut Kamus Dewan (2007), faktor demografi adalah ciri-ciri perkembangan penduduk dari segi saiz, kepadatan, taburan, kelahiran, kematian dan sebagainya dalam tempoh waktu tertentu. Semua sekolah mempunyai faktor demografi yang berbeza serta suasana berlainan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Herzberg (1959), Alderfer (1969) dan Bahari (1997) mendapati, faktor demografi, iaitu jantina, umur, akademik, pengalaman mengajar, sekolah, bangsa, gaji, lokasi sekolah dan gred sekolah harus diberi perhatian oleh semua pihak dalam kajian yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.



Menurut KPM (2012), kepimpinan merupakan aset paling penting dalam merencana dan mencorakkan pembangunan pendidikan negara. Menurut Muhyiddin (2012), sistem pendidikan kebangsaan memerlukan penilaian semula dan rombakan besar sekiranya modal insan yang ingin dihasilkan dapat bersaing dan disegani bukan sahaja di peringkat tempatan, malah antarabangsa di dalam semua sektor atau bidang. Warga pendidik memikul amanah untuk memastikan murid dididik sebaik mungkin agar tidak ketinggalan di dalam dunia yang semakin kompleks dan mencabar ini. Satu anjakan paradigma perlu difikirkan terhadap bentuk sistem pendidikan agar ia relevan dan dapat mencapai piawaian antarabangsa yang semakin meningkat. Negara perlu melahirkan modal insan untuk masa depan dengan ilmu kemahiran dengan sikap terbuka dengan pemahaman konteks global yang tinggi.





Profesion perguruan merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang sungguh mencabar (Koesoema, 2009). Menurut Ibrahim (1995), tenaga pengajar dan pengurus pendidikan seharusnya peka dengan perkembangan terkini dalam proses kepemimpinan, pengurusan, pengelolaan sumber dan mencapai matlamat pendidikan. Justeru itu, dengan pelaksanaan berbagai-bagai reformasi dalam pendidikan sudah pasti ia menjadikan peranan dan tanggungjawab guru lebih mencabar.

Menurut KPPK (2012, 2011, 2007) dan Abdul Shukor (1996), terdapat pelbagai tanggapan dan dakwaan berhubung dengan kerjaya guru pada masa kini. Segolongan masyarakat mempunyai tanggapan bahawa kerja dan beban tugas guru pada masa kini tidak mewujudkan kerjaya guru yang menarik. Malah, ada yang melihat sekolah sebagai sebuah organisasi yang dihujani dengan pelbagai beban tugas dan ada kalanya tugas ini bukan sesuatu yang terancang tetapi muncul daripada situasi yang tidak diduga. Jika keadaan sedemikian dibiarkan berterusan, agak pasti suasana pengajaran dan pembelajaran di sekolah akan menuju ke arah suatu keadaan yang tidak terurus dan akan menghadapi kegagalan untuk mencapai matlamat yang diidamkan. Maka, sifat guru yang sanggup menerima beban tugas perguruan yang lebih berat serta mencapai tahap kepuasan kerja yang diidamkan amat penting dalam suasana pekerjaan.

KPPK (2007) telah membuat suatu kajian tentang beban tugas guru dan mendapati beban tugas guru berpunca daripada 5 tugas harian, iaitu urusan data, pentadbiran, kurikulum, kokurikulum dan hal ehwal murid. Perjuangan KPPK (2007) yang mewakili 135000 orang guru di negara ini menunjukkan bahawa masih banyak lagi perkara atau ketidakpuasan hati yang berlaku dalam kalangan guru sekolah.





Semua tuntutan KPPK selama ini yang telah menampakkan perubahan dalam hasilnya dengan sedikit demi sedikit dalam sistem pendidikan pada masa kini. Tuntutan yang telah dilaksanakan oleh kerajaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan profesion perguruan.

Perjuangan KPPK (2012, 2011, 2007) selama ini menunjukkan bahawa banyak tuntutan dan perubahan dalam sistem pendidikan menuntut agar keutamaan diberikan kepada kepentingan dan kepuasan kerja para guru. Menurut Mohd Najib (2010), untuk membangunkan masa depan anak didik dan seterusnya mendapat perhatian oleh pihak kerajaan yang menunaikan banyak tuntutan yang membawa perubahan besar dalam sistem pendidikan kini.



bersara awal dikaitkan dengan perubahan kurikulum baru dalam sistem pendidikan Malaysia. Kajian Skaalvik dan Skaalvik (2011) mendapati senarai tugas guru yang semakin bertambah dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan keadaan lain tidak banyak berubah serta motivasi rendah yang menyumbang kepada peletakan jawatan atau bertukar profesion. Menurut Hancock dan Scherff (2010), persekitaran pembelajaran tidak disediakan dengan sempurna bagi menghadapi perubahan dunia pendidikan akan mengecewakan guru dengan tidak dapat menangani beban tugas yang mencabar.

Menurut KPM (2012), berlaku kekurangan guru dalam menempatkan semula lebih banyak guru di kawasan yang diperlukan mengikut kehendak dan keperluan sekolah. Kekurangan rumah guru di kawasan sekolah terutama di kawasan luar bandar





dan bandar, skim perkhidmatan yang kurang menarik dan tempat kerja yang kurang kondusif merupakan isu kebajikan guru yang perlu ditangani. KPM (2007) telah mempelbagaikan usaha bagi meningkatkan kebajikan guru melalui PIPP 2006-2010. Suasana kerja juga dikatakan mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru. Menurut Muhyiddin (2012), suasana kerja merangkumi pelbagai aspek seperti kedudukan dan keadaan sekolah secara keseluruhan, kedudukan dan keadaan pejabat sekolah yang merupakan tempat bagi setiap urusan pentadbiran, bilik guru dan lain-lain yang berkaitan.

Aspek gaji dikatakan masalah utama dalam profesion perguruan. Ramai yang mendakwa bahawa gaji guru tidak setimpal dengan tugas yang dipikul oleh mereka.

Ramai guru terpaksa membuat kerja sampingan bagi menambahkan pendapatan mereka yang tidak seberapa. Gaji mempunyai hubungan yang rapat dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja (Zembylas & Papanastasiou 2004; Mahmood Nazar, 1995; Berkowitz et al., 1987; Greenberg, 1987). Isu gaji dan lain-lain ganjaran sering menjadi agenda utama yang dikemukakan oleh KPPK pada setiap tahun. Aspek gaji tidak hanya tertumpu kepada skel gaji yang dikatakan tidak setimpal dengan perkhidmatan yang diberikan oleh guru, bahkan meliputi prosedur kenaikan gaji tahunan dan lain-lain ganjaran yang sepatutnya dinikmati oleh guru seperti elaun perumahan juga menjadi isu hangat. Maka, Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA, 2012) telah menaikkan gaji kakitangan awam dari 7% hingga 13% mengikut tahap masing-masing pada tahun 2012.





Pegawai perkhidmatan pendidikan siswazah yang melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi seperti peringkat sarjana dan ijazah kedoktoran tidak mendapat pengiktirafan yang setimpal berbanding pensyarah di Institut Pengajian Tinggi yang mendapat gaji yang lebih tinggi dan pelbagai kemudahan yang menarik. Menurut Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2001 hingga 2010, cabaran KPM (2001) adalah untuk menyediakan insentif yang sewajarnya dengan kelayakan seseorang bagi mengelakkan pengaliran keluar pegawai perkhidmatan pendidikan siswazah yang berpengalaman dan berkelulusan tinggi.

Perkhidmatan pendidikan kurang menarik untuk calon yang berkualiti terutama siswazah dalam bidang seperti sains dan matematik adalah disebabkan oleh pelbagai faktor. Misalnya, suasana kerja yang kurang kondusif, beban tugas yang semakin bertambah, gaji yang tidak kompetitif serta kurang insentif dan kurangnya peluang naik pangkat adalah faktor-faktor yang menjadikan profesion perguruan kurang menarik. Faktor-faktor ini menjadi cabaran kepada KPM (2007) untuk meningkatkan martabat profesion perguruan dan menarik lebih ramai calon yang berkualiti untuk menyertai perkhidmatan pendidikan.

Gaya kepimpinan guru besar juga mempunyai kaitan yang terus dengan masalah yang dihadapi oleh guru sekolah rendah. Antara ciri kepimpinan yang dipertikaikan adalah kurang wibawa, kawalan peraturan yang lemah serta longgar, pentadbiran yang tidak cekap dan ketegasan yang tidak seimbang (Moore, 2012). Menurut Moore (2012), Yaman (2009) dan Rahimah (1992), tingkah laku dan gaya kepimpinan guru besar dikatakan berkait rapat dengan iklim sekolah dan kepuasan





kerja guru, iaitu gaya kepimpinan guru besar mempunyai kaitan yang positif dengan iklim sekolah. Wan Rafaei dan Kee (1987) berpendapat, iklim sekolah mempunyai kaitan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Noran Fauziah dan Ahmad Mahdzan (1992) berpendapat, tingkah laku pengetua yang mengambil berat tentang kepentingan staf didapati mempunyai kaitan yang positif dengan iklim sekolah.

Perkara ini juga selaras dengan pandangan Covey (1990) yang mengatakan pemimpin bermoral ialah pemimpin yang lebih menenangkan hati mereka secara perbincangan moral dan rasional. Mereka perlu mengamalkan konsep syura iaitu setiap pengetua perlu menerima pandangan orang lain atau kakitangannya dengan hati terbuka dalam membuat keputusan. Oleh itu, sebagai seorang pengetua, sebarang tindakan yang diambil untuk menangani masalah haruslah berdasarkan kepada nilai-nilai kejujuran, keikhlasan, keadilan, amanah terhadap tugas dan tanggungjawab. Dengan mempunyai ciri-ciri ini, pengetua akan dapat menangani masalah di sekolah dalam situasi “menang-menang” atau keuntungan kepada kedua-dua pihak.

Hubungan dengan rakan sejawat turut tersenarai sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hubungan yang tidak baik di antara sesama guru mahupun guru mata pelajaran lain atau pekerja am juga akan menyebabkan ketidakpuasan kerja guru dan seterusnya menyumbang kepada perasaan negatif dan pasif terhadap tugasnya (Skaalvik & Skaalvik, 2011; Chambers, 2010; Masniah, 1987; Abdullah Mohamad, 1986; Zaiton, 1982).





Menurut KPPK (2007), beban kerja yang terpaksa dipikul oleh guru sekolah rendah juga menjadi sebahagian masalah yang boleh menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan kerja guru. Kini, tanggungjawab dan beban kerja guru sekolah rendah semakin bertambah. Mereka bukan sahaja menjadi guru mata pelajaran, malahan turut mengendalikan urusan sampingan seperti urusan buku teks murid, hal ehwal kebajikan murid, disiplin murid, akaun persatuan dan kelab, kegiatan sukan dan kokurikulum yang jelas ditanggung oleh guru pada masa sekarang.

Mempersiapkan generasi pelajar hari ini bagi menghadapi dan menangani cabaran-cabaran baru terutama tuntutan-tuntutan sebagai pekerja berpengetahuan dalam era revolusi informasi abad ke-21 terletak di bahu seluruh kaum guru dan pendidik dari pelbagai peringkat terutamanya daripada peringkat persekolahan rendah (Moore, 2012; Muhyiddin, 2011; Mohd Razali, 2011; Koesoema, 2009). Mereka amat memerlukan kesedaran yang tinggi bagi memperkembangkan dan mempertingkatkan setiap aspek profesionalisme perguruan ke suatu tahap yang tidak mungkin lagi dipertikai dan diperlekehkan oleh masyarakat dan negara. Menurut KPM, (2012), KPM berusaha dengan memperkenalkan standard tinggi kualiti pendidikan mulai tahun 2001 dan Pelan Strategik Interim Kementerian Pelajaran Malaysia 2011-2020 adalah bukti kepada komitmen bagi menggerakkan semua pihak untuk mencapai kecemerlangan pendidikan negara sebagai pusat kecemerlangan ilmu, sekali gus memartabatkan pendidikan yang bertaraf dunia.

Menurut KPM (2011) dan Noor Azmi (1998), sesuatu yang baru itu sering dipandang serong dan diragui oleh golongan pendidikan dan pentadbir pendidikan sehingga wujud semacam desakan bagi mempermudah dan pengubahsuaian kepada





instrumen penarafan sendiri sekolah berasaskan standard tinggi kualiti pendidikan, adalah suatu sikap yang kurang wajar dalam konteks kita yang hendak memartabatkan pendidikan dan profesion keguruan.

Individu tidak dapat berfungsi dengan berkesan jika dalam keadaan tertekan. Menurut Smith (1993), perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat menumpukan perhatian kepada kerja dan gagal menikmati rasa gembira atau puas hati terhadap kerja yang dilakukan. Hal-hal ini akan menghalang seseorang daripada menunjukkan sifat positif dan menumpukan perhatian dalam tugas yang dilaksanakan. Kajian Klassen, Foster, Rajani dan Bowman (2009), Woo (2008), Fejgin et al. (1995) dan Porter (1983) membuktikan, sesetengah guru memang mengalami perasaan tertekan, sikap berang, murung, mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti dan bersara sebelum tiba masa kerana tekanan kerja. Maka, tahap penyempurnaan sendiri amat penting bagi guru untuk menghadapi cabaran dalam karier perguruan pada masa kini.

Usaha kerajaan mewujudkan gerakan budaya kerja cemerlang kepada penjawat awam adalah bertepatan dengan masanya. Institut Tadbiran Awam Malaysia (INTAN, 2011) melalui Pelan Strategik 2011-2015 bagi melahirkan penjawat awam yang berkualiti dengan membangunkan modal insan dalam sektor awam sebagai peneraju transformasi sektor awam yang kompeten, profesional, beretika serta tangkas bertindak bagi memenuhi kehendak rakyat.

INTAN (1991) menekankan enam teras nilai dan etika kepada penjawat awam di negara ini, iaitu nilai peribadi yang asas, nilai yang mengutamakan pelanggan, nilai





keimpinan, nilai-nilai profesionalisme, nilai produktiviti serta berkualiti dan nilai keagamaan. Dalam menghadapi cabaran dunia tanpa sempadan dengan pelbagai cabaran adalah menjadi kewajipan bersama untuk mencari, menambah dan terus membudayakan nilai-nilai yang menjadikan manusia itu insan yang berguna, tidak sombong dan angkuh serta berupaya memberi sumbangan berkesan terhadap kemajuan dan peradaban bangsa dan negara.

Kerja adalah satu perkara yang tidak dipentingkan dan tidak diajar sejak kanak-kanak lagi. Oleh itu, konsep kerja tidak difahami dan dihayati dengan betul apabila seseorang memasuki zaman muda dan dewasa. Terdapat syarikat-syarikat yang berjaya membawa kepercayaan bahawa kerja itu adalah satu jenis khidmat negara. Konsep ini adalah sangat tinggi falsafahnya dan berkesan terhadap jiwa tenaga pekerja dari semua lapisan. Sementara itu, Islam pula mengatakan bahawa kerja itu adalah satu ibadah (Shukri & Razali, 2001). Konsep ini juga sangat tinggi falsafahnya yang boleh dibudayakan dalam kalangan masyarakat tempatannya.

Menurut Aristotle yang dipetik daripada Hussein Mahmood (1993:3), "*We are what we repeatedly do. Excellence is not an act, but a habit*". Kecemerlangan dicapai dengan faktor-faktor yang menggalakkan dan merangsang setiap guru dan berusaha mencapai matlamat dan kepuasan sendiri yang tinggi setelah bekerja keras, berkorban masa dan tenaga yang bukan sedikit.

Menurut Hussein Mahmood (1993), budaya kerja yang dikatakan budaya sekolah serta sistem-sistem tertentu yang menghalang kejayaan sekolah perlu dikaji semula dan dibetulkan dengan segera. Jika tidak, segala usaha untuk memajukan





sekolah atau matlamat yang sepatutnya tidak akan dicapai. Menurut Hussein Mahmood (1993) lagi, usaha untuk memajukan sekolah hendaklah berfokuskan;

- i) Pencapaian matlamat sekolah, iaitu pencapaian akademik para pelajar.
- ii) Penyelesaian bagi punca masalah yang menyebabkan keadaan sekolah sedemikian.
- iii) Membentuk budaya baru yang lebih produktif.
- iv) Menggerakkan segala tenaga di dalam dan di luar sekolah untuk mencapai matlamat sekolah.

Sekolah dan guru perlu melakukan sesuatu bagi menghapuskan atau mengurangkan faktor-faktor dalaman sekolah yang menyekat kemajuan pelajaran pelajarnya. Usaha-usaha untuk memperbaiki kemajuan demi kecemerlangan pendidikan di sekolah mestilah berfokuskan pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Semua ini memerlukan perubahan sikap dan kepercayaan para pentadbir terhadap guru dan cara pengamalannya dalam pengajaran dan pembelajaran (KPM, 2012, 2011).

Menurut Maslow (1970), manusia boleh berusaha mencapai kecemerlangan melalui peningkatan dari suatu masa ke suatu masa atau dari suatu tahap ke suatu tahap yang lebih tinggi dan lebih baik dengan menjadi manusia yang lebih sempurna. Dalam situasi ini guru yang berilmu, berkemahiran, bersikap positif dan bernilai murni dalam KPM yang mempunyai budaya kerja cemerlang dapat meningkatkan kecemerlangan pendidikan di negara ini.

Rogers (1961) menekankan pengalaman individu berperanan menentukan personaliti seseorang yang mana melibatkan konsep sendiri seseorang. Beliau percaya





konsep sendiri yang stabil melahirkan asas motivasi yang kuat yang mendorong individu untuk mencapai potensi diri ke arah penyempurnaan diri. Maslow (1968) melihat manusia sebagai insan yang baik, mulia dan mempunyai dorongan semula jadi untuk berkembang ke arah kesempurnaan. Beliau percaya personaliti manusia ditentukan oleh keinginan dan kehendak seseorang individu. Dalam hierarki keperluan yang disarankan oleh Maslow, manusia mestilah memenuhi keperluan yang paling asas, iaitu keperluan fisiologi. Setelah itu, manusia akan mencari keperluan keselamatan hidup bagi menjamin kesejahteraan hidup. Dalam memenuhi keperluan kasih sayang pula, manusia amat memerlukan hubungan dengan orang lain bagi meningkatkan keyakinan diri untuk mencapai hierarki yang lebih tinggi. Tahap seterusnya ialah kehendak untuk penghargaan sendiri. Penghargaan yang lebih stabil dan sihat ialah berasaskan penghormatan yang sepatutnya daripada orang lain dan sanjungan yang tidak berasas. Seterusnya ialah keperluan kesempurnaan sendiri yang merujuk pada keinginan manusia untuk kepuasan diri dan kecenderungan menjadi sempurna dalam setiap bidang yang diceburi. Tiga keperluan yang akhir dikelaskan sebagai hidup atau keperluan pertumbuhan motivasi. Manusia akan terus mencari lebih banyak keperluan dalam memenuhi keperluan hidup. Maka, guru yang berpenyempurnaan sendiri diperlukan untuk membentuk anak didik dengan betul seperti pandangan Maslow (1968) dan Rogers (1961).

Menurut Muhyiddin (2012) dan Abdul Shukor (1999), guru perlu menyampaikan ilmu pengetahuan secara berkesan, menjadi pembimbing yang dihormati dan memastikan dirinya dijadikan sebagai contoh teladan kepada pelajar. Maka, kaum guru hendaklah sentiasa menampilkan watak terpuji, berimej, berperibadi mulia dan berwawasan sebagai pendidik yang unggul.





Menurut KPM (2007), bagi memartabatkan profesion perguruan dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP), fokus akan diberikan untuk menghasilkan guru yang berkualiti, kekal dalam sistem pendidikan negara dan kekal berkualiti di sepanjang tempoh perkhidmatan dengan memenuhi keperluan intelektual, rohani, fizikal dan emosional para guru. Peranan guru secara langsung dalam membentuk generasi pewaris tampuk kepimpinan negara ini berteraskan konsep modal insan yang diharapkan oleh kerajaan. Menurut Koesoema (2009), tanggungjawab guru dalam menyediakan dan mempersiapkan generasi pelapis ini dalam era revolusi informasi abad ke-21 sangat mencabar. Menurut Muhyiddin (2012), guru yang sangat puas dengan pekerjaan dan sempurna sendiri amat penting bagi menghadapi cabaran-cabaran dalam pembentukan “*knowledge worker*” dalam era kepesatan teknologi akan datang.



Menurut Maslow (1970), keperluan penyempurnaan sendiri akan memenuhi keseluruhan keperluan manusia yang bermakna dan mencapai peringkat penyempurnaan sendiri yang dapat memenuhi keperluan seperti keindahan dan estetika, makna hidup, dapat menerima keadaan dirinya dan orang lain, merasakan gembira tentang nikmat hidup dan dapat menggunakan kebolehan dan dengan semaksimumnya. Penerimaan diri berlaku melalui sosialisasi dengan individu lain. Sekiranya individu itu diterima oleh orang lain, maka dia juga akan menerima dirinya. Penerimaan diri boleh mempengaruhi tindak-tanduk individu dalam menghadapi cabaran hidup ini.

Dalam kajian ini, pengkaji ingin meninjau pengaruh kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri terhadap guru di tiga jenis sekolah, iaitu Sekolah





Kebangsaan(SK), Sekolah Jenis Kebangsaan Cina(SJKC) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil(SJKT) di daerah Batang Padang berdasarkan faktor-faktor seperti suasana pekerjaan, gaji, peluang kenaikan pangkat, gaya kepimpinan guru besar, hubungan dengan rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan pekerjaan secara am. Melalui kajian ini juga pengkaji dapat membandingkan perbezaan kepuasan bekerja dengan penyempurnaan sendiri dalam enam belas konstruk penyempurnaan sendiri, iaitu penerimaan diri, menghormati insan, nilai positif, realiti, berpandangan luas, pemilihan pasangan, berjiwa merdeka, privasi, spontan, penyelesaian masalah, kreatif, penghargaan ikhlas, pengalaman berharga, empati, demokrasi, berfalsafah dan berjenaka dalam kalangan guru di tiga jenis sekolah rendah.

Guru ialah manusia yang biasa dan perlu berusaha untuk menjadi manusia yang sempurna sendiri melalui kepuasan kerja yang tinggi. Mereka akan mencapai keagungan sendiri yang tinggi dengan menjadi seorang guru yang berkesan, iaitu dengan memainkan peranan yang penting dalam mendidik dan membentuk generasi pelajar seperti yang dikehendaki oleh FPN. Mereka akan menjadikan pelajar lebih berdedikasi, bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam usaha memberi pendidikan kepada generasi pelajar dengan lebih cemerlang.

Menurut KPM (2012), martabat profesion perguruan dapat dipertingkatkan sebagaimana yang dihasratkan oleh kerajaan dengan gandingan mantap berbagai-bagai pihak, khususnya KPM. Usaha-usaha yang berterusan dan kemas kini bersama guru yang sempurna sendiri serta kepuasan kerjaya perguruan dapat menyempurnakan wawasan negara bukan setakat 2020 bahkan melangkaui batasan tersebut.



1.4 Objektif kajian

Objektif umum kajian ini adalah untuk meninjau tahap kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Batang Padang, Perak dan objektif khusus adalah;

- i) Mengukur hubungan antara faktor demografi dengan kepuasan kerja guru sekolah rendah di daerah Batang Padang.
- ii) Mengukur perbezaan tahap kepuasan bekerja dalam tujuh sub komponen, iaitu suasana kerja, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan keadaan pekerjaan secara am di antara guru mengikut tiga jenis sekolah rendah di daerah Batang Padang.
- iii) Mengukur hubungan antara faktor demografi dengan penyempurnaan sendiri guru sekolah rendah di daerah Batang Padang.
- iv) Mengukur perbezaan tahap penyempurnaan sendiri dalam enam belas sub komponen penyempurnaan sendiri, iaitu penerimaan diri, menghormati insan, nilai positif, realiti, berpandangan luas, pemilihan pasangan, berjiwa merdeka, privasi, spontan, penyelesaian masalah, kreatif, penghargaan ikhlas, pengalaman berharga, empati, demokrasi, berfalsafah serta berjenaka di antara guru mengikut tiga jenis sekolah rendah di daerah Batang Padang.
- v) Mengukur hubungan antara kepuasan bekerja dengan penyempurnaan sendiri guru sekolah rendah di daerah Batang Padang.
- vi) Menganalisis pendapat tahap kepuasan bekerja di antara guru mengikut tiga jenis sekolah rendah di daerah Batang Padang.
- vii) Menganalisis pendapat tahap penyempurnaan sendiri di antara guru mengikut tiga jenis sekolah rendah di daerah Batang Padang.

1.5 Soalan kajian

- i) Adakah terdapat hubungan antara faktor demografi, iaitu jantina, umur, akademik, pengalaman mengajar, sekolah, bangsa, gaji, lokasi sekolah, gred sekolah dengan kepuasan bekerja guru sekolah rendah di daerah Batang Padang?



- ii) Adakah terdapat perbezaan min tahap kepuasan kerja dalam tujuh sub komponen, iaitu suasana kerja, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan keadaan pekerjaan secara am di antara guru mengikut tiga jenis sekolah rendah di daerah Batang Padang?
- iii) Adakah terdapat hubungan antara faktor demografi, iaitu jantina, umur, akademik, pengalaman mengajar, sekolah, bangsa, gaji, lokasi sekolah, gred sekolah dengan penyempurnaan sendiri guru sekolah rendah di daerah Batang Padang?
- iv) Adakah terdapat perbezaan min tahap penyempurnaan sendiri dalam enam belas sub komponen penyempurnaan sendiri, iaitu penerimaan diri, menghormati insan, nilai positif, realiti, berpandangan luas, pemilihan pasangan, berjiwa merdeka, privasi, spontan, penyelesaian masalah, kreatif, penghargaan ikhlas, pengalaman berharga, empati, demokrasi, berfalsafah serta berjenaka di antara guru mengikut tiga jenis sekolah rendah di daerah Batang Padang?
- v) Adakah terdapat hubungan antara kepuasan bekerja dengan penyempurnaan sendiri guru sekolah rendah di daerah Batang Padang?



1.6 Hipotesis kajian

Lima hipotesis nol telah dibentuk supaya kajian yang akan dijalankan menjadi lebih berkesan dan mencapai matlamatnya.

Ho (i): Tidak terdapat hubungan antara faktor demografi, iaitu jantina, umur, akademik, pengalaman mengajar, sekolah, bangsa, gaji, lokasi sekolah, gred sekolah dengan kepuasan bekerja guru sekolah rendah di daerah Batang Padang.

Ho (ii): Tidak terdapat perbezaan min tahap kepuasan bekerja dalam tujuh konstruk, iaitu suasana kerja, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan keadaan pekerjaan secara am di antara guru di tiga jenis sekolah rendah di daerah Batang Padang.

Ho (iii): Tidak terdapat hubungan antara faktor demografi, iaitu jantina, umur, akademik, pengalaman mengajar, sekolah, bangsa, gaji, lokasi sekolah, gred sekolah dengan penyempurnaan sendiri guru sekolah rendah di daerah Batang Padang.





Ho (iv): Tidak terdapat perbezaan min tahap penyempurnaan sendiri dalam enam belas konstruk penyempurnaan sendiri, iaitu penerimaan diri, menghormati insan, nilai positif, realiti, berpandangan luas, pemilihan pasangan, berjiwa merdeka, privasi, spontan, penyelesaian masalah, kreatif, pengalaman berharga, empati, demokrasi, berfalsafah serta berjenaka di antara guru mengikut tiga jenis sekolah rendah di daerah Batang Padang.

Ho (v): Tidak terdapat hubungan antara kepuasan bekerja dengan penyempurnaan sendiri guru sekolah rendah di daerah Batang Padang.

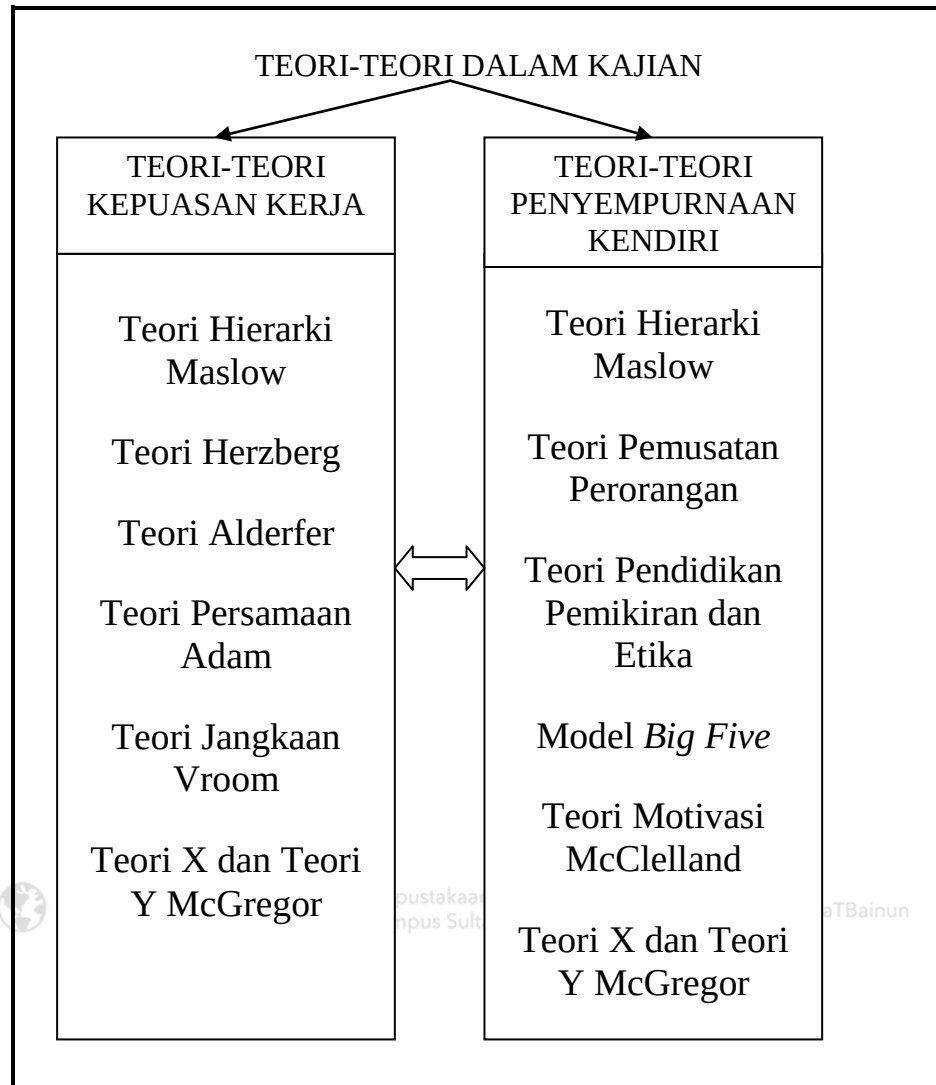
1.7 Teori kajian

Kajian ini adalah berdasarkan beberapa teori kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri untuk mengukuhkan kekuatannya. Untuk melihat kekuatan, kajian ini telah dihubungkan dengan beberapa buah teori yang telah digambarkan dalam Rajah 1.1.



Teori kepuasan kerja terdiri daripada Teori Hierarki Maslow, Teori Herzberg, Teori Alderfer, Teori Persamaan Adam, Teori Jangkaan Vroom, Teori X dan Teori Y McGregor.





Rajah 1.1. Teori Kajian

Teori Hierarki Maslow (1970) berpendapat kehendak manusia boleh disusun atur mengikut hierarki. Pada setiap individu, keperluan fisiologi hendaklah disempurnakan terlebih dahulu sebelum keperluan di peringkat atas disempurnakan. Sesuatu kehendak yang sudah disempurnakan tidak lagi mendorong kakitangan untuk mencapai kepuasan kerjanya. Maka, kepuasan kerja dapat dicapai oleh setiap pekerja selepas memenuhi keperluan asas yang harus diberi perhatian oleh majikan mereka.



Menurut Teori Herzberg (1959) pula, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, iaitu faktor pendorong dan persekitaran. Jika faktor-faktor tersebut diabaikan, maka ketidakpuasan kerja akan wujud. Menurut Herzberg (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku pekerja yang malas akan mengurangkan produktiviti serta tidak puas bekerja sebaliknya pekerja yang rajin akan meningkatkan produktiviti serta puas dalam pekerjaan. Selain kedua-dua faktor tersebut wujudnya faktor lain yang menyumbang kepada kepuasan kerja yang ditekankan oleh teori lain.

Teori Alderfer (1969) adalah susulan dan hasil pengubahsuaian daripada Teori Hierarki Keperluan Maslow (1970) dan Teori Dua Faktor Herzberg (1959). Alderfer (1969) telah mengelaskan tiga kategori keperluan yang perlu dipenuhi, iaitu keperluan kewujudan, keperluan perhubungan dan keperluan perkembangan. Keperluan Kewujudan merangkumi segala bentuk keperluan psikologi dan material. Keperluan Perhubungan meliputi hubungan peribadi dengan orang lain supaya menghilangkan rasa marah dan menyemai perhubungan yang rapat, mesra dan bersifat personal dengan orang lain. Keperluan Perkembangan berkaitan dengan memenuhi keperluan intrinsik individu seperti pertumbuhan dan memenuhi potensi individu berkenaan. Keperluan manusia dari segi kewujudan, perhubungan dan perkembangan yang menekankan keperluan bagi setiap pekerja jika diabaikan salah satu keperluan, maka ia akan menyebabkan kepuasan para pekerja terganggu.





Teori Persamaan Adam (1975) menekankan bahawa pekerja mempunyai tanggapan tertentu tentang hasil kerja dan kaitannya dengan usaha atau input yang dicurahkan oleh mereka terhadap sesuatu pekerjaan. Pekerja digerakkan untuk mencapai keseimbangan antara input atau usahanya. Hasil dan ganjaran yang didapati menjadi peneguhan positif terhadap tanggungjawab yang dijalankan. Pekerja akan mengubah usaha atau “*input*” mengikut hasil atau “*output*” serta mengubah tanggapan terhadap rakan sekerjanya mengikut peneguhan yang diperolehnya. Sifat membandingkan antara para pekerja dapat menyumbang kepada kepuasan bekerja dan sangat tepat dalam kajian ini yang mana seseorang guru suka membandingkan dengan rakan sekerja yang lain dalam semua aspek pekerjaan yang memberi motivasi kepada mereka.



dianggap paling sesuai dalam kajian kepuasan kerja. Ia melihat kepada peranan motivasi secara keseluruhan dengan persekitaran hasil kerja berasaskan kepada nilai kepercayaan positif dan negatif. Valensi ialah tindakan afektif (emosi) individu terhadap sesuatu matlamat sama ada positif atau negatif. Teori Jangkaan ini mendakwa bahawa motivasi adalah fungsi gandaan aspek valensi dan jangkaannya. Maka, motivasi yang tinggi akan diperoleh apabila tahap jangkaan dan valensi itu tinggi dan teori ini sangat sesuai bagi meningkatkan motivasi guru dalam karier perguruan.

Teori X dan Teori Y McGregor (1966) mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kudrat manusia yang disebutkan sebagai Teori X dan Teori Y. Dalam Teori X, McGregor berpendapat bahawa manusia pada dasarnya tidak





senang bekerja serta tidak bertanggungjawab dan harus dipaksa bekerja. Teori Y, sebaliknya berpendapat bahawa manusia pada asasnya suka bekerjasama, rajin dan bertanggungjawab. Pekerja mempunyai motivasi intrinsik positif sedangkan pada Teori X pekerja mempunyai motivasi ekstrinsik positif. Maka, dapat disimpulkan bahawa terdapat guru yang rajin seperti Teori Y, dan ada juga guru yang perlu diberi tekanan untuk melaksanakan sesuatu tugas seperti Teori X, sangat padan dengan kajian kepuasan kerja.

Kajian ini berdasarkan Teori Penyempurnaan Kendiri Maslow (1970) dan disokong dengan teori berkaitan. Beberapa buah kerangka teori telah digambarkan dalam Rajah 1.1 untuk melihat kekuatan kajian ini. Teori penyempurnaan kendiri terdiri daripada Teori Hierarki Maslow, Teori Pemusatan Perorangan, Model *Big Five*, Teori Motivasi McClelland dan Teori X dan Teori Y McGregor.

Teori Hierarki Maslow (1970) melihat individu sebagai sesuatu yang berintegrasi dan penyusunan menyeluruh. Keperluan penyempurnaan kendiri adalah usaha manusia yang teragung untuk dicapai. Semua tahap kehendak sebelum ini perlu dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang itu inginkan penyempurnaan kendiri. Teori Maslow ini sangat sesuai dalam menerangkan sifat-sifat individu yang sempurna yang boleh membentuk sifat guru yang paling sempurna dalam karier perguruanannya.

Teori Pemusatan Perorangan Rogers (1961) amat mementingkan manusia sebagai manusia dan tidak boleh dimanipulasi sama ada dari dalam ataupun luar. Beliau juga berpendapat bahawa perkembangan manusia adalah positif dan





mempunyai entiti yang baik dan mulia. Semua tingkah laku mereka didorong untuk mencapai penyempurnaan sendiri. Manusia memerlukan perhatian yang positif daripada orang lain. Jika manusia menerima diri serta pengalaman diri menjadikan dirinya berfungsi dengan sepenuhnya untuk mencapai penyempurnaan sendiri.

Menurut Mohd Yusof (2004), Teori Pendidikan Pemikiran atau sistem pemikiran bersepadu yang direka khas untuk Universiti Pendidikan Sultan Idris dapat membentuk personaliti guru yang merangkumi aspek kerohanian, kebitaraan, kesaintifikan dan kekreatifan. Keempat-empat jenis pemikiran dan etika ini hendaklah dimiliki oleh seseorang secara bersepadu dan seimbang serta tidak boleh berpisah-pisah di antara satu sama lain. Malah, keempat-empat jenis pemikiran ini hendaklah diketahui, difahami, dihayati dan seterusnya diamalkan oleh setiap insan termasuk guru dalam kehidupan sehariannya. Teori Pendidikan Pemikiran ini diakui sesuai sebagai teras dan asas penting dalam pembentukan perwatakan guru yang sempurna sendiri yang diperlukan oleh negara ini.

Model *Big Five* (1995) merupakan lima dimensi umum atau ciri personaliti yang didapati melalui kajian empirikal. Ia lebih merupakan model deskriptif personaliti dan bukannya teori. Personaliti individu dibahagikan kepada lima sifat yang asas, iaitu mengikut suatu konsep yang dikenali sebagai “*OCEAN*.” Lima sifat personaliti tersebut adalah bersikap terbuka, amat peka atau sedar, bersikap positif, bersependapat dan *neurotik*. Model *Big Five* yang menghuraikan lima sifat manusia sangat sesuai untuk membentuk personaliti guru yang sempurna dalam karier perguruan yang mana sangat sesuai dengan kehendak kajian ini.





Teori Motivasi McClelland (1961) mempunyai 3 jenis keperluan motivasi asas, iaitu keperluan terhadap kuasa, keperluan terhadap penggabungan dan keperluan terhadap pencapaian. Teori McClelland menunjukkan bahawa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai penyempurnaan sendiri supaya mencapai kejayaan yang cemerlang seperti yang diinginkan oleh guru. Teori McClelland menunjukkan bahawa seseorang akan bekerja keras untuk mencapai target peribadi seperti seseorang yang mencapai penyempurnaan sendiri untuk mencapai kecemerlangan.

Teori X dan Teori Y McGregor (1966) mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang sifat manusia. Sifat manusia yang pasif menyokong Teori X. Sebaliknya, manusia yang aktif menyokong Teori Y. Manusia yang mencapai penyempurnaan sendiri akan bertindak secara positif mengikut kehendak dan dorongan untuk meningkatkan produktif sesebuah syarikat atau menunjukkan sifat positif dalam sesebuah organisasi. Sebaliknya, mereka yang lemah, kurang bermotivasi dan tidak aktif akan memerlukan dorongan daripada orang atasan untuk meningkatkan produktivitinya. Oleh itu, bagi meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran yang lebih berkesan memerlukan guru yang berkesempurnaan sendiri seperti personaliti positif dalam watak Y menurut teori ini.

Walaupun teori penyempurnaan sendiri ditekankan oleh Teori Maslow (1970) dan Teori Pemusatan Perorangan Rogers (1961) sahaja, tetapi teori lain seperti Teori Pendidikan Pemikiran, Model *Big Five*, Teori Motivasi McClelland dan Teori X dan Teori Y McGregor turut menekankan aspek personaliti individu sebagai pekerjaan yang bermotivasi serta berkesempurnaan sendiri yang dapat





meningkatkan prestasi kerja seperti yang ditunjukkan dalam Teori Kajian dalam Rajah 1.1.

1.8 Kerangka konsep kajian

Kajian ini mengukur kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Batang Padang, Perak. Kepuasan kerja guru diukur dalam tujuh sub komponen serta penyempurnaan sendiri diukur dalam 16 sub komponen. Kajian ini melibatkan 3 jenis sekolah rendah di daerah Batang Padang, iaitu SK sebanyak 53 buah sekolah, SJK(C) sebanyak 23 buah sekolah dan SJK(T) sebanyak 19 buah sekolah. Kajian ini melibatkan 9 faktor demografi serta 6 teori



yang berkaitan untuk mengukur kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri seperti Rajah 1.2.



Kepuasan Kerja	Penyempurnaan Kendiri
Sub Komponen Kepuasan Kerja 1. Suasana pekerjaan 2. Gaji 3. Kenaikan pangkat 4. Kepimpinan guru besar 5. Rakan sebaya 6. Tingkah Laku Pelajar 7. Keadaan pekerjaan secara am	Sub Komponen Penyempurnaan Kendiri 1. Penerimaan diri 2. Menghormati insan 3. Nilai positif 4. Realiti 5. Berpandangan luas 6. Pemilihan pasangan 7. Berjiwa merdeka 8. Privasi 9. Spontan 10. Penyelesai masalah 11. Kreatif 12. Penghargaan ikhlas 13. Pengalaman berharga 14. Empati 15. Demokrasi 16. Berfalsafah dan berjenaka
Jenis Sekolah	Faktor Demografi
1. Sekolah Kebangsaan Jumlah Sekolah:(53) 2. Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina) Jumlah Guru:(23) 3. Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Jumlah Guru:(19)	1. Jantina 2. Umur 3. Akademik 4. Pengalaman Mengajar 5. Sekolah 6. Bangsa 7. Gaji 8. Lokasi Sekolah 9. Gred Sekolah
Teori Kajian	
1. Teori Hierarki Maslow 2. Teori Herzberg 3. Teori Alderfer 4. Teori Persamaan Adam 5. Teori Jangkaan Vroom 6. Teori X dan Teori Y McGregor	1. Teori Hierarki Maslow 2. Teori Pemusatan Perorangan 3. Teori Pendidikan Pemikiran dan Etika 4. Model <i>Big Five</i> 5. Teori Motivasi McClelland 6. Teori X dan Teori Y McGregor

Rajah 1.2. Kerangka Konsep Kajian

1.9 Kepentingan kajian

Selaras dengan dasar (KPM, 2012, 2011) yang ingin meningkatkan martabat sistem pendidikan negara ke arah suatu sistem yang bermutu, maka tahap kepuasan kerja



yang tinggi dalam kalangan guru sekolah rendah harus diberi perhatian. Dengan itu, guru lebih berdedikasi dan berkomitmen penuh dalam profesion perguruan bagi membentuk generasi akan datang yang lebih maju ke hadapan mengikut wawasan negara.

Seiring dengan dasar kerajaan melalui (KPM, 2012, 2011, 2007) yang sentiasa berusaha mempertingkatkan perkhidmatan serta memperkemaskan mutu pendidikan terutama perkara yang melibatkan keperluan guru itu sendiri, maka pengkaji berharap hasil kajian ini berkemungkinan memberi petunjuk dan maklumat yang berguna kepada KPM dan Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) mengenai isu-isu perguruan. Kajian ini juga menjadi penanda aras bagi pengambilan guru dalam karier perguruan di negara ini terutamanya UPSI. Kajian ini dapat mencari personaliti yang diperlukan dalam profesion perguruan yang harus dipunyai oleh seseorang guru seperti yang diidamkan oleh Maslow (1970).

Menurut Kadir Dikoh dan Feroz (2007; Januari 17) yang memetik pandangan Perdana Menteri Dato` Seri Abdullah Ahmad Badawi semasa merasmikan PIPP 2006-2010 berkata, guru merupakan golongan pendidik yang berperanan mendidik anak bangsa agar menjadi individu yang berfikiran di “luar kotak” agar pelajar berkualiti, celik ilmu, berakhlak mulia dan berketerampilan tinggi dapat dibentuk melalui pendidikan yang cemerlang. Para pendidik perlu mempunyai tanggungjawab, keilmuan dan keluhuran peribadi kerana prestasi, imej dan kualiti perkhidmatan para guru yang cemerlang akan melahirkan pelajar yang cemerlang dan seterusnya akan membentuk sebuah masyarakat yang maju lagi gemilang. Ringkasnya, guru adalah penentu dan penerang masa depan generasi muda, seperti lilin yang membakar diri





sendiri demi menerangi hidup orang lain. Menurut Muhyiddin (2012), guru yang sempurna akan membentuk pelajar yang terbilang dan modal insan yang cemerlang pada masa hadapan. Maka, kajian ini dapat mencari guru yang mencapai potensi peribadi yang tinggi serta berkaliber untuk karier perguruan.

Menurut KPM (2006), bagi mendapatkan calon-calon berkualiti dalam profesion perguruan, syarat-syarat pengambilan guru ke dalam program-program kelolaan KPM perlu diperketat lagi. Usaha untuk melahirkan guru berkualiti ini akan dimantapkan lagi melalui penubuhan Institut Pendidikan Guru (IPG) dan juga latihan berterusan dari Institut Aminuddin Baki (IAB). Pandangan ini membuktikan bahawa KPM masih belum ada satu sistem yang berkesan untuk memilih bakal guru yang benar-benar berkaliber. Maka, kajian ini dapat membantu mengesan guru yang lebih sempurna sebagai manusia yang mencapai penyempurnaan sendiri.

Menurut Otto (1986), jarang diperkatakan tentang persepsi guru terhadap kerjanya, apakah makna pekerjaan itu dari segi emosi dan psikologi serta peranan mereka yang sebenarnya. Ini mungkin menyebabkan guru tidak berasa puas hati terhadap kerja mereka dibandingkan dengan pekerja lain. Oleh itu, untuk mengatasi masalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan di tempat kerja dapat dikenal pasti supaya dapat meningkatkan prestasi, produktiviti dan komitmen guru dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Seorang guru dianggap sebagai lilin dan penyalur ilmu yang berkesan kepada anak bangsa kita bagi menuju ke arah kesejahteraan hidup pada masa depan.





Penguasaan ilmu yang seimbang dapat melahirkan generasi yang berilmu, bertakwa, berkualiti, berdaya saing dan bersesuaian dengan kehendak perubahan dunia pada alaf baru ini (KPM, 2011; Koesoema, 2009). Menurut Hussein Mahmood (1993), fungsi yang dijalankan oleh pengetua yang terlibat secara aktif dalam mengadakan perubahan di sekolah termasuklah bekerja bersama-sama dengan guru untuk melaksanakan perubahan, mengamalkan inovasi pengajaran, menggalakkan guru melibatkan diri dalam perubahan yang dijalankan supaya amalan-amalan pengajaran dapat diperbaiki, menyediakan maklumat dan latihan serta memberangsang kreativiti dan motivasi para guru. Menurut KPM (2011), guru yang kreatif dan inovatif akan membentuk modal insan yang terbilang bagi negara ini. Maka, kajian ini dapat mengesan guru yang kreatif dan inovatif dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah.



Menurut Koesoema (2009) dan Ramaiah (1999), dunia pendidikan yang bertambah kompleks, peningkatan profesionalisme dan pengkhususan guru, pengenalan teknologi pendidikan sebagai satu sumber dan kaedah pengajaran, harapan komuniti dan ibu bapa yang tinggi dan perubahan kurikulum telah mewujudkan desakan dan tuntutan baru terhadap kepimpinan pengajaran guru. Menurut KPM (2011), bidang pendidikan sentiasa berkembang dan mengalami perubahan mengikut tuntutan zaman, yang mana perkembangan pesat teknologi telekomunikasi dan internet serta globalisasi telah membawa banyak cabaran kepada guru. Dalam keghairahan memburu ilmu pengetahuan, guru tidak semestinya merasa cukup kepada yang ada, tetapi guru perlu memperlengkapkan diri dengan sifat-sifat inovatif, kreatif, berani meneroka, berpengetahuan mempunyai minda yang progresif dan peka kepada perkembangan teknologi maklumat. Seorang guru yang sempurna





dapat membawa perubahan yang membina dari segi masa hadapan bagi anak muridnya.

Para guru perlu bersikap produktif, proaktif dan responsif terhadap perkembangan kecanggihan teknologi agar ilmu dan kemahiran dalam teknologi maklumat dan komunikasi yang dikuasai guru itu dapat digunakan sebagai pemangkin ke arah menghasilkan pendidikan yang cemerlang dan berkualiti. Guru harus cekal melayari dan meneroka alam baru yang penuh dengan cabaran. Dalam masa yang sama nilai murni juga perlu diabadikan sebagai pakatan hidup seseorang guru.

INTAN (1992) dalam Tonggak Dua Belas menekankan dua belas nilai-nilai murni yang harus diutamakan oleh seseorang penjawat awam, iaitu menghargai masa, ketekunan membawa kejayaan, keseronokan bekerja, kemuliaan kesederhanaan, ketinggian peribadi, kekuatan sifat baik hati, pengaruh teladan, kewajipan melaksanakan tugas, kebijaksanaan berhemat, keutamaan kesabaran, peningkatan bakat dan nikmat mencipta. Jika nilai-nilai ini diikuti oleh guru sebagai penjawat awam, maka lebih sempurna lah profesion perkhidmatan para pendidik. Guru sempurna yang diperoleh daripada kajian ini akan terbukti berkesan dalam membentuk generasi akan datang serta berketerampilan seperti yang dikehendaki oleh penjawat awam di negara ini.

Menurut kajian Velayudhan (2004), masalah dalam kalangan guru sekolah rendah dapat meruntuhkan semangat dan sikap guru untuk mendidik generasi pelajar dengan bersungguh-sungguh. Semangat dan sikap sedemikian luntur sedikit demi sedikit akibat tiada kepuasan bekerja dalam kalangan mereka. Tahap kepuasan kerja





yang rendah juga turut mempengaruhi moral serta motivasi dan seterusnya membantutkan potensi guru sebagai pendidik. Pelbagai masalah dalaman menyebabkan golongan guru kecewa dengan bidang mereka. Tujuan kajian ini adalah untuk mengesan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah di daerah Batang Padang, Perak. Maka, kajian ini dipertingkatkan untuk mengesan guru yang mencapai kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri untuk menghadapi dunia pendidikan yang mencabar. Melalui kajian ini juga dapat mencari guru yang mencapai penyempurnaan sendiri serta menjadikan mereka sebagai contoh teladan kepada golongan guru muda.

Kesimpulannya, seseorang guru yang sempurna mampu mendidik dan membentuk generasi pelajar yang cemerlang dalam kurikulum dan kokurikulum dari segi intelek, rohani, jasmani, emosi dan sosial seperti yang dikehendaki oleh FPN dan wawasan negara. Kajian ini dapat menyumbangkan cara yang berkesan untuk mencari guru yang benar-benar profesional dalam karier perguruan bahkan dapat mengesan manusia yang sempurna seperti yang ditekankan dalam perkembangan modal insan demi pembangunan negara ini.

1.10 Batasan kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah tertumpu kepada guru yang mengajar di sekolah rendah di daerah Batang Padang, Perak. Kesemua maklumat yang didapati daripada kajian ini adalah terbatas kepada guru yang sedang berkhidmat di sekolah rendah di daerah Batang Padang, Perak sahaja. Ia berdasarkan beberapa sub komponen





kepuasan kerja, iaitu suasana kerja, gaji, kenaikan pangkat, corak kepimpinan guru besar, rakan sekerja, tingkah laku pelajar dan keadaan pekerjaan secara am. Penyempurnaan sendiri pula diukur dari 16 sifat manusia yang sempurna mengikut pandangan Maslow (1970), iaitu penerimaan diri, menghormati insan, nilai positif, realiti, berpandangan luas, pemilihan pasangan, berjiwa merdeka, privasi, spontan, penyelesaian masalah, kreatif, penghargaan ikhlas, pengalaman berharga, empati, demokrasi, berfalsafah serta berjenaka.

Segala dapatan daripada kajian ini mempengaruhi kepuasan kerja dengan penyempurnaan sendiri guru sekolah rendah di daerah Batang Padang, Perak sahaja. Ia tidak boleh ditadbirkan untuk semua guru sekolah rendah, daerah, negeri dan di peringkat kebangsaan, kecuali jika mempunyai keadaan dan faktor-faktor yang sama dengan tempat kajian yang dijalankan.



1.11 Definisi operasional

Untuk tujuan khusus kajian ini, definisi istilah dan rangkai kata dihuraikan seperti di bawah:

1.11.1 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja boleh ditakrifkan sebagai satu tahap di mana individu itu merasa gembira atau puas hati dengan suasana kerja yang sedia ada dan sangat





menyeronokkan dan pekerjaan itu penuh bermakna bagi pekerja itu (Page, 1977). Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan hasil daripada tafsiran seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya.

1.11.2 Penyempurnaan sendiri

Menurut Maslow (1970), penyempurnaan sendiri sebagai mencapai potensi maksimum dengan mengeluarkan segala kebolehan untuk mencapai kecemerlangan dalam diri sendiri, iaitu manusia sebagai insan yang baik serta mulia dan mempunyai dorongan untuk berkembang ke arah kesempurnaan sendiri. Kesedaran potensi yang ada pada diri sendiri dan menimbulkan keinginan untuk menjadi individu yang sempurna dalam semua aspek tanpa membandingkan dengan orang lain. Penyempurnaan sendiri adalah keperluan kemuncak atau yang tertinggi dalam peringkat sistem keperluan manusia. Keperluan ini hanya dapat dicapai setelah seseorang itu memenuhi keperluan di peringkat yang lebih bawah dalam sistem keperluan manusia.

1.11.3 Gaji

Gaji bermakna, gaji pokok dan kesemua pembayaran lain secara tunai yang kena dibayar kepada seseorang pekerja untuk kerja-kerja berkaitan kontrak perkhidmatan (Chuan, 1996). Wang yang diberikan kepada orang yang disuruh mengerjakan sesuatu





sebagai bayaran pembalas jasa atau ganjaran untuk tenaga orang yang telah digunakan demi menerima upah kerana mengerjakan sesuatu.

1.11.4 Suasana kerja

Suasana kerja merupakan keadaan, ciri-ciri dan faktor fizikal dan persekitaran yang wujud ketika menjalankan tugas atau sesuatu pekerjaan (Draven, 1976). Persekitaran di sekitar sesuatu tempat yang wujud di tempat kerja dalam lingkungan suasana kerja. Suasana kerja adalah merujuk kepada persekitaran fizikal dan sosial di sekeliling individu. Persekitaran kerja yang bersifat fizikal merujuk pada perkara-perkara fizikal di sekeliling tempat kerja seseorang. Persekitaran sosial pula merujuk pada sokongan atau hubungan sosial yang dijalin dengan anggota keluarga dan masyarakat di sekeliling dalam suasana kerja.

1.11.5 Kenaikan pangkat

Ditakrifkan sebagai keadaan perpindahan yang melibatkan penyerahan tugas kepada pekerja yang kedudukannya, tanggungjawab, kuasa, keistimewaan dan gaji yang meningkat atau bertambah (French, 1982). Menurut Lawler dan Porter (1967), kenaikan pangkat sebagai kemajuan dalam sesebuah organisasi yang melibatkan pertambahan atau peningkatan mengenai tanggungjawab, gaji, taraf sosial dan kuasa yang diberikan kepada seseorang itu.





1.11.6 Rakan sekerja

Rakan sekerja merujuk kepada seseorang atau kumpulan yang bekerja bersama-sama, mempunyai taraf dan tanggungjawab yang sama atau hampir sama. Keadaan ini termasuklah orang yang setaraf di bawah atau di atas mengikut struktur organisasi, agensi atau pertubuhan tertentu (Haraby, 1988). Orang yang bekerja setempat dengan seseorang dalam sesuatu bahagian, jabatan atau sekolah.

1.11.7 Kepimpinan guru besar

Kepimpinan dalam kajian ini lebih merujuk kepada peranan yang dimainkan oleh pihak pentadbir untuk mentadbir guru dan kakitangan sekolah. Selalunya tugas ini dilakukan oleh guru besar sekolah yang mengetuai sesebuah sekolah. Menurut Kamus Dewan (1992), ketua guru yang mengetahui sesuatu sekolah yang berkeupayaan memimpin guru serta sekolah dengan menjadi contoh teladan kepada orang lain.

1.11.8 Guru sekolah rendah

Merujuk kepada guru yang mengajar tahun satu hingga tahun enam di sekolah rendah bantuan penuh kerajaan, iaitu golongan guru sebagai pendidik, pengajar, pengasuh dan pembimbing yang bertanggungjawab menyebar ilmu pengetahuan, mencorakkan tingkah laku dan menunjukkan teladan yang baik kepada pelajar (Atan Long, 1984).





1.11.9 Sekolah rendah

Merujuk pada sekolah bantuan penuh kerajaan yang menyediakan pelajaran kepada murid dari tahun satu hingga tahun enam atau tempat permulaan bagi kanak-kanak belajar dan mengajar (Kamus Dewan, 1992). Kanak-kanak memulakan pendidikan sekolah rendah ketika berumur tujuh tahun. Pendidikan sekolah rendah merupakan kesinambungan daripada pendidikan prasekolah.

1.11.10 Faktor demografi

Menurut Kamus Dewan (2007), ciri-ciri perkembangan penduduk dari segi saiz, kepadatan, taburan, kelahiran, kematian dan sebagainya dalam tempoh waktu tertentu.

1.12 Rumusan

Kajian ini sangat berkesan melalui permasalahan, objektif, persoalan serta hipotesis kajian yang sangat tepat. Kajian ini dapat mengukur kepuasan kerja dan penyempurnaan sendiri dengan lebih berkesan serta memberikan impak kepada sistem pendidikan di negara ini.

