



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

TAHAP KEPUASAN BEKERJA DI KALANGAN GURU Kafa PUTRAJAYA



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

MUHAMAD ZULFADLI BIN ZULKIFLI HASSAN

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2021



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

TAHAP KEPUASAN BEKERJA DI KALANGAN GURU KAFA PUTRAJAYA

MUHAMAD ZULFADLI BIN ZULKIFLI HASSAN

LATIHAN ILMIAH DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA (PENDIDIKAN ISLAM)
(MOD KERJA KURSUS)

JABATAN PENGAJIAN ISLAM FAKULTI SAINS KEMANUSIAAN
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2021



UNIVERSITI
PENDIDIKAN
SULTAN IDRIS

اوپنورسیتی قندیدين سلطان ادریس

SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITY

ii

Sila tanda (✓)
Kertas Projek
Sarjana Penyelidikan
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus
Doktor Falsafah

✓

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 10/5/2021

Student'Declaration:

Saya, MUHAMAD ZULFADLI BIN ZULKIFLI HASSAN, M20181001270
JABATAN PENGAJIAN ISLAM FAKULTI SAINS KEMANUSIAAN dengan ini
mengaku bahawa tesis yang bertajuk TAHAP KEPUASAN BEKERJA DI
KALANGAN GURU KAFA PUTRAJAYA 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 se jelasnya dan
secukupnya..

Tandatangan pelajar

Supervisor's Declaration:

Saya DR. NORHISHAM BIN MUHAMAD dengan ini mengesahkan bahawa hasil
kerja pelajar yang bertajuk TAHAP KEPUASAN BEKERJA DI KALANGAN GURU
KAFA PUTRAJAYA dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan
kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian syarat untuk
memperoleh IJAZAH SARJANA (PENDIDIKAN ISLAM).

23/11/21

Tarikh

Tandatangan Penyelia



UNIVERSITI
PENDIDIKAN
SULTAN IDRIS

اوپيورسي قنديدقن سلطان ادريس

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: TAHAP KEPUASAN BEKERJA DI KALANGAN GURU KAFA
PUTRAJAYA

No. Matrik / Matric's No.: M20181001270

Saya / I: MUHAMAD ZULFADLI BIN ZULKIFLI HASSAN

(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.
- i. *The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris.*
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan sahaja.
- ii. *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.
- iii. *The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.*
4. Perpustakaan tidak dibenarkan membuat penjualan salinan Tesis/Disertasi ini bagi kategori **TIDAK TERHAD**.
- iv. *The library are not allowed to make any profit for 'Open Access' Thesis/Dissestation.*
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)

Tarikh: 23/11/21

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

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

Bismillahirrahmanirahim,

Segala puji bagi Allah S.W.T Tuhan sekalian alam. Selawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad S.A.W, keluarganya, para sahabat R.A dan pengikutnya yang sentiasa setia mengamalkan Sunnahnya. Setinggi- tinggi kesyukuran dipanjatkan kehadrat Ilahi kerana dengan izin dan limpah rahmatnya dapat saya menyempurnakan tugas latihan ilmiah ini sebagai memenuhi syarat penganugerahan Ijazah Sarjana Muda Pendidikan (Pendidikan Islam).

Ucapan penghargaan dan terima kasih yang tidak ternilai saya rakamkan buat penyelia saya, Dr. Norhisham di atas budi baik serta susah payah dan meluangkan masa untuk membimbing, mendorong dan memberi tunjuk ajar sepanjang tempoh menyiapkan latihan ilmiah ini. Ucapan penghargaan dan terima kasih juga ditujukan kepada semua pensyarah yang telah banyak melimpahkan ilmu dan tunjuk ajar sepanjang pengajian saya di sini.

Jutaan terima kasih tidak terhingga diucapkan kepada ayahanda Zulkifli Hassan Bin Ali dan Ibunda Norazilah Binti Alias di atas segala jasa serta doa yang mereka panjatkan. Tidak ketinggalan juga kepada sahabat-sahabat perjuangan sekalian di atas sokongan serta kerjasama yang diberikan. Terima kasih juga saya ucapkan kepada semua guru-guru KAFA Putrajaya yang terlibat sebagai responden yang sudi memberi kerjasama dalam menyempurnakan tugas latihan ilmiah ini.

Sekian, terima kasih.



ABSTRAK

Pada pandangan masyarakat bahawa pendidikan merupakan satu perkara yang amat penting dalam masa depan hidup mereka. Para guru merupakan orang yang berperanan dalam melahirkan murid yang berpengetahuan dan mempunyai akhlak yang mulia. Selain daripada itu juga tugas hakiki para guru adalah melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Namun sejak akhir-akhir ini selain daripada tugas asas mengajar guru-guru juga turut dibebani dengan tugas luar. Hal ini kerana perkembangan dunia pendidikan semasa juga telah mempengaruhi faktor kepuasan kerja guru. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji latar belakang guru KAFA Putrajaya serta mengkaji faktor-faktor kepuasan kerja guru dan diakhiri dengan menganalisis tahap kepuasan kerja guru KAFA di Putrajaya. Kajian ini merupakan penyelidikan berbentuk kuantitatif dengan menggunakan kaedah soal selidik dan dianalisis menggunakan sistem SPSS. Dapatan kajian menunjukkan faktor kepuasan kerja paling tinggi ialah bebanan tugas dengan nilai $\text{min}=4.492$. Manakala bidang tugas dan peningkatan kerjaya juga berada pada tahap tinggi dengan masing-masing mencatat skor $\text{min}=4.301$ dan $\text{min}=4.206$. Seterusnya suasana tempat kerja dan penghargaan/pengiktirafan juga berada pada tahap tinggi dengan masing-masing mencatat skor $\text{min}=4.063$ dan $\text{min}=3.920$. Namun terdapat faktor kepuasan kerja yang berada pada tahap sederhana iaitu faktor gaji dengan nilai skor $\text{min}=3.492$. Secara keseluruhan guru KAFA Putrajaya berpuas hati dari beban tugas, bidang tugas, peningkatan kerjaya, penghargaan/pengiktirafan dan suasana tempat kerja. Sebaliknya mereka kurang berpuas hati dari segi gaji yang diterima. Oleh itu kajian ini mencadangkan agar pihak pengurusan mengambil perhatian di dalam isu kebajikan guru KAFA dengan mengekalkan kepuasan yang sedia ada dan mengambil tindakan serta membuat penambahbaikan terhadap faktor yang kurang memberi kepuasan dari masa ke semasa agar para guru di sekolah dapat mencapai kepuasan dalam bekerja seterusnya menlonjakkan lagi prestasi dan kualiti kerja guru.



JOB SATISFACTION OF GURU KAFA PUTRAJAYA

ABSTRACT

In the view of society that education is a very important thing in the future of their lives. Teachers are the ones who play a role in producing students who are knowledgeable and have noble morals. Apart from that, the main task of teachers is to implement the teaching and learning process in schools. But since the end of this end apart from the basic task of teaching teachers is also burdened with external assignments. This is because the development of the current world of education has also influenced the factor of teacher job satisfaction. Therefore, this study aims to examine the background of KAFA Putrajaya teachers as well as study the factors of teacher job satisfaction and conclude by analyzing the level of job satisfaction of KAFA teachers in Putrajaya. This study is a quantitative research using questionnaire method and analyzed using SPSS system. The findings of the study show that the highest job satisfaction factor is the workload with a mean value = 4.492. While the field of work and career improvement is also at a high level with a mean score of 4.301 and mean = 4.206 respectively. Furthermore, the workplace atmosphere and appreciation / recognition is also at a high level with each recorded a mean score of = 4.063. and min = 3,920. However, there is a job satisfaction factor that is at a moderate level, namely the salary factor with a mean score value = 3.492. Overall, KAFA Putrajaya teachers are satisfied with the workload, field of work, career advancement, appreciation / recognition and work environment. Instead they are less satisfied in terms of the salary they receive. Therefore, this study suggests that the management should pay attention to the issue of KAFA teacher welfare by maintaining the existing satisfaction and take action and make improvements to the factors that give less satisfaction from time to time so that teachers in schools can achieve satisfaction in work. further performance and quality of teacher work.



KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
------------------------------------	----

BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/LAPORAN KERTAS PROJEK	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
--------------	-------------------	---

1.1	Pengenalan	1
-----	------------	---

1.2	Latar Belakang Kajian	2
-----	-----------------------	---

1.3	Penyataan Masalah	5
-----	-------------------	---

1.4	Objektif Kajian	11
-----	-----------------	----

1.5	Persoalan Kajian	11
-----	------------------	----



1.6	Kerangka Teori	12
1.7	Kerangka Konseptual Kajian	15
1.8	Kepentingan Kajian	16
1.9	Batasan Kajian	17
1.9.1	Tempat Kajian	17
1.9.2	Sasaran Kajian	18
1.10	Definisi Istilah	18
1.10.1	Kepuasan Kerja	18
1.10.2	Guru KAFA	19
1.11	Penutup	19
BAB 2	KAJIAN LITERATUR	21
2.1	Pendahuluan	21
2.2	Pengenalan Kepada Kepuasan Kerja	22
2.3	Konsep Kepuasan Kerja Mengikut Perspektif Barat	23
2.3.1	Teori Keperluan Maslow	23
2.3.2	Teori Dua Faktor Dorongan – Persekitaran Herzberg	26
2.4	2.1 Model Motivasi Kerja Dua Faktor Herzberg	27
2.5	Kepuasan Kerja Mengikut Perspektif Islam	29
2.6	Ciri – Ciri Kepuasan Kerja Menurut Islam	30
2.6.1	Mencari Reda Allah	30
2.6.2	Keimanan	31



2.6.3	Menghargai Masa	32
2.6.4	Amanah	32
2.6.5	Menghormati	33
2.6.6	Menepati janji	34
2.6.7	Penghargaan	35
2.6.8	Sabar	37
2.7	Sejarah Penubuhan Kelas Al Quran & Fardhu Ain (KAFA) di Malaysia	37
2.7.1	Pelaksanaan Kelas Al-Quran dan Fardhu Ain (KAFA) Falsafah FALSAFAH	40
2.8	Konsep	40
2.9	Objektif KAFA	40
2.9.1	Penubuhan KAFA Permohonan Penubuhan KAFA	41
2.10	Syarat-Syarat Permohonan	41
2.11	Tatacara Kelulusan Penubuhan KAFA	42
2.12	Permohonan Penambahan Kelas KAFA	42
2.13	Penutupan KAFA	43
2.13.1	Jawatankuasa KAFA	43
2.14	Penubuhan Jawatankuasa KAFA Peringkat Sekolah	43
2.15	Keanggotaan	43
2.16	Fungsi	44
2.17	Sorotan Kajian Lepas	45
2.18	Tahap Kepuasan Bekerja	46



2.19	Hubungan Faktor dan Tahap Kepuasan Bekerja	48
2.20	Amalan Kerjasama Dalam Pentadbiran dan Pengurusan	53
2.21	Kepuasan Kerja Terhadap Penyelia Dan Penyeliaan	54
2.22	Kesimpulan	55

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN 56

3.1	Pengenalan	56
3.2	Reka Bentuk Kajian	57
3.3	Lokasi Kajian	59
3.4	Populasi dan Sampel Kajian	59
3.5	Instrumen Kajian	61
3.5.1	Soal Selidik	62
3.5.2	Pembinaan Soal Selidik	62
3.5.3	Skala Jawapan Responden	65
3.6	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	66
3.6.1	Kesahan Instrumen	66
3.7	Kaedah Pengumpulan Data	67
3.8	Tatacara Kajian	68
3.9	Kesimpulan	69

BAB 4 DAPATAN KAJIAN 70

4.1	Pengenalan	70
4.2	Analisis Diskriptif Demografi Responden	70
4.2.1	Jantina	71

4.2.2	Umur	72
4.2.3	Status Perkahwinan	73
4.2.4	Tahap Pendidikan	73
4.2.5	Pengalaman Mengajar	74
4.2.6	Pendapatan	74
4.3	Tahap Kepuasan Kerja Guru Kafa	75
4.3.1	Kepuasan Kerja Guru Kafa	75
4.3.2	Tahap Kepuasan Kerja Guru	78
4.4	Faktor Kepuasan Kerja Guru KAFA	80
4.4.1	Bebanan Tugas	81
4.4.2	Bidang Tugas	83
4.4.3	Peningkatan Kerjaya	85
4.4.4	Penghargaan/Pengiktirafan	87
4.4.5	Suasana Tempat Kerja	90
4.4.6	Gaji	92
4.4.7	Perhubungan di Tempat Kerja	95
4.5	Tahap Kerjasama Guru Kafa Dan Pentadbiran Sekolah Kebangsaan	97
4.5.1	Peranan Pengerusi/Penyelaras KAFA	97
4.5.2	Kerjasama Dalam Mengurus Program/Aktiviti Murid Di Sekolah	101
4.6	Kesimpulan	104
BAB 5	RUMUSAN	105

5.1	Pengenalan	105
5.2	Rumusan dan Hasil Kajian	106
5.3	Perbincangan	107
5.4	Cadangan Kajian	111
5.5	Kesimpulan	117
RUJUKAN		119
LAMPIRAN		127

SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
2.1 Model Motivasi Kerja Dua Faktor Herzberg	27
3.1 Klasifikasi Indeks Kebolehpercayaan	58
3.2 Latar Belakang Guru	63
3.3 Kepuasan Kerja Guru KAFA	63
3.4 Faktor Kepuasan Kerja Guru KAFA	64
3.5 Tahap Kerjasama Guru KAFA dan Pentadbiran Sekolah Kebangsaan	64
3.6 Singkatan Respons Soal Selidik	64
3.7 Singkatan Respons Soal Selidik	66
4.1 Ciri-Ciri Demografi Guru KAFA	71
4.2 Jantina	72
4.3 Umur	72
4.4 Status Perkahwinan	73
4.5 Tahap Pendidikan	73
4.6 Pengalaman Mengajar	74

4.7	Pendapatan	75
4.8	Peratus, Min dan Sisihan Piawai Bagi Kenaikan Pangkat	75
4.9	Tahap Kepuasan Kerja Guru Sekarang	78
4.10	Peratus, Min Dan Sisihan Piawai Bagi Bebanan Tugas	81
4.11	Peratus, Min Dan Sisihan Piawai Bagi Bidang Tugas	83
4.12	Peratus, Min dan Sisihan Piawai Bagi Peningkatan Kerjaya	85
4.13	Peratus, Min dan Sisihan Piawai Bagi Penghargaan/Pengiktirafan	87
4.14	Peratus, Min dan Sisihan Piawai Bagi Suasana Tempat Kerja	90
4.15	Peratus, Min dan Sisihan Piawai Bagi Gaji	92
4.16	Peratus, Min dan Sisihan Piawai Bagi Perhubungan Di Tempat Kerja	95
4.17	Peratus, Min dan Sisihan Piawai Bagi Peranan Pengerusi/Penyelaras Kafa Sumber: Analisis Soal Selidik 2018	97
4.18	Peratus, Min dan Sisihan Piawai Bagi Kerjasama dalam Mengurus Program/Aktiviti Murid di Sekolah	101

SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
1.1 Teori Dua Faktor Herzberg	13
1.2 Kerangka Konseptual Kepuasan Kerja Guru KAFA	15
2.1 Tatatingkat Keperluan Mengikut Maslow	25

SENARAI SINGKATAN

DR	Doktor
JAKIM	Jabatan Kemajuan Islam Malaysia
JAWI	Jabatan Agama Islam Wilayah Persekutuan
KAFA	Kelas Al Quran & Fardu Ain
SWT	Subhanahu wa Ta'ala
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris
JAIN	Jabatan Agama Islam Negeri
JKHEAI	Jawatankuasa Kemajuan Hal Ehwal Agama Islam Melayu
KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia



SENARAI LAMPIRAN

- A Surat-Surat Kebenaran Menjalankan Kajian
- B Sampel Data Karangan Murid



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Sekolah adalah sebuah organisasi sosial yang meliputi satu kumpulan manusia yang menjalankan tugas secara berstruktur bagi mencapai matlamat yang dikongsi bersama antara ketua guru dan semua guru. Perubahan budaya sekolah hari ini memberikan tekanan dan cabaran kepada tugas sebagai pendidik khususnya kepada guru yang bertanggungjawab dalam menyampaikan ilmu di sekolah. Perkembangan ini menyebabkan peranan guru menjadi bertambah sukar dan kompleks, sedangkan kecemerlangan sesebuah sekolah bergantung kepada faktor kecemerlangan guru.

Jabatan Agama Islam Wilayah Persekutuan (JAWI) melalui Bahagian Pendidikan Islam bertanggungjawab secara langsung dengan guru-guru di Sekolah Kelas Asas Fardu Ain (KAFA) berperanan dalam melahirkan insan yang holistik. Ia bertepatan dengan senario pendidikan era ini menunjukkan permintaan kepada pendidikan berkualiti setaraf antarabangsa yang memerlukan semua pihak terlibat memperkasakan peranan bagi mencapai standard yang telah digariskan. Tambahan



pula, pendidikan hari ini mempunyai pelbagai cabaran yang perlu dihadapi dari segi guru, pelajar, sistem sekolah, ibu bapa, budaya dan sebagainya. Oleh itu, faktor hubungan yang baik dengan rakan sekerja merupakan salah satu faktor penentu kepada kepuasan (Blum dan Naylor 1968)

Rakan sekerja perlu bersama-sama mendukung peranan dan tanggungjawab dalam membina profesionalisme guru ke arah menjadi guru yang bermotivasi, berdikari, kreatif, mujahadah dan mempunyai ciri kepimpinan yang baik. Guru yang mempunyai profesionalisme yang mantap akan menghasilkan murid yang berpengetahuan tinggi dan mempunyai peribadi yang terpuji serta mengamalkan amal soleh.



1.2 Latar Belakang Kajian

Kehidupan yang penuh moden pada hari ini memang banyak tuntutan. Golongan warga pendidik juga tidak terkecuali dari tuntutan-tuntutan suasana dan persekitaran yang sentiasa berubah-ubah. Begitu juga dengan tugas yang disandang oleh guru yang semakin mencabar dan menjadi satu bebanan kepada diri guru sendiri. (Mokhtar Ahmad, 1998)

Secara umumnya, kepuasan bekerja amat sukar untuk dijelaskan dengan tepat dalam semua bidang pekerjaan kerana ia mempunyai pengertian yang sangat subjektif kerana setiap orang memperolehi tahap kepuasan dengan cara yang berbeza. Dalam mana-mana bidang kerjaya termasuklah bidang perguruan akan menghadapi masalah





kepuasan dan ketidakpuasan kerja yang sememangnya akan berlaku dalam mana-mana bidang kerjaya. Masalah ini sememangnya dihadapi oleh segelintir guru dan akhirnya dengan kepuasan kerja yang rendah dalam profesion perguruan, ramai guru mengambil langkah untuk bersara awal atau meletak jawatan dan menceburi diri dalam bidang pekerjaan lain yang memberikan mereka kepuasan kerja yang lebih baik. (Lim Nan Chong 2006)

Terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan di dalam pekerjaan menurut satu teori daripada Teori Herzberg, iaitu faktor pertama adalah motivator yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja, yang apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mewujudkan ketidakpuasan. Yang kedua adalah faktor hygiene yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan pekerjaan, iaitu keinginan yang apabila dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan kepuasan. Faktor motivasi memerlukan keperluan intrinsik dan keperluan ekstrinsik untuk memberi dorongan kepada pekerja. Sekiranya gagal bagi memenuhi kedua-dua faktor ini ia akan memberi kesan kepada pekerja supaya tidak dapat bekerja dengan berkesan kerana tiada dorongan dan semangat. (Herzberg 1959)

Guru perlu memainkan peranan dan menjalankan pelbagai tugas serta harus sentiasa cakna dan sentiasa memaklumi akan segala perkembangan dalam bidang pengurusan dan kepimpinan pendidikan. Antara perubahan yang paling ketara di sekolah kini ialah pertambahan enrolmen pelajar dalam bilik darjah, masalah disiplin, dan campur tangan ibu bapa dalam program sekolah yang mengakibatkan banyak keputusan perlu dibuat oleh pengetua dan guru secara kreatif dan praktikal (Mohd Anuar Abd Rahman, Azizi Yahya & Mohamed Yusope Hassan, 2004). Perkara ini pula





di tambah dengan situasi yang memerlukan guru sentiasa berhadapan dengan kepelbagaian pelajar dari segi sosio ekonomi dan norma masyarakat, kerenah birokrasi, serta tuntutan pihak pentadbir dan ibu bapa yang memerlukan kekuatan teori, amalan dan sikap profesional dalam segala tindakan yang diambil (Mohd Nor Jaafar, 2004).

Soal penglibatan guru di peringkat sekolah pula, di dalam proses membuat keputusan ia menjadi isu amat penting. Sebahagian daripada guru di sekolah tidak suka melibatkan diri dalam proses membuat keputusan dan skop penglibatan guru dalam proses membuat keputusan juga sering menjadi satu persoalan. Dan kebanyakan guru tidak yang bermotivasi selalunya tidak rela menghabiskan masa dengan menghadiri mesyuarat sekolah. Guru-guru lebih gemar dengan tugas mengajar sahaja daripada turut terlibat dan komited dalam membuat keputusan. Hal ini dikatakan mempunyai kaitan dengan pelaksanaan proses pengupayaan yang sangat terhad di peringkat sekolah (Abdul Ghani Abdullah et al., 2005).

Dan salah satu komitmen yang terpenting dalam peranan guru di sekolah adalah penglibatan dan komitmen guru dalam membuat keputusan di dalam mesyuarat sekolah. Oleh itu sikap sedemikian memungkinkan sebahagian daripada guru enggan bekerjasama dengan seruan dan gesaan pengetua untuk komited dalam membuat keputusan. Guru-guru yang berpeluang mempengaruhi sesuatu keputusan pula akan lebih bermotivasi dan dengan itu mereka lebih komited terhadap tugas dan tanggungjawab mereka di sekolah (Locke & Schweiger, 2004). Sebaliknya seseorang guru yang menganggap dirinya boleh menyumbang kepada sekolah tidak akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap sekolahnya sekiranya beliau tidak diberi peluang untuk mempengaruhi sesuatu keputusan pengurusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah.



Oleh itu guru kafa juga tidak terlepas daripada isu kepuasan dalam bekerja ini bahkan sebagai seorang pendidik islam perlu lebih diberi perhatian dari sudut kepuasan kerja mereka kerana ia melibatkan soal kualiti seorang pendidik yang mampu memberi manfaat sepenuhnya kepada murid di sekolah. Dan ia bertepatan dengan Falsafah Pendidikan Islam (FPI) yang bermatlamatkan untuk menyampaikan ilmu, kemahiran dan penghayatan Islam berdasarkan al-Quran dan Sunnah bagi membentuk sikap, kemahiran, keperibadian dan pandangan hidup sebagai hamba Allah SWT yang bertanggungjawab.

1.3 Penyataan Masalah

Keutamaan bagi seorang guru adalah kepuasan dalam kerana ia boleh memberi impak yang besar kepada guru malah para pelajar juga boleh terkesan sekiranya guru tidak mencapai tahap kepuasannya. Tahap kepuasan dalam bekerja ini berkait dengan penyebab atau faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan bekerja antara faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja seperti yang digariskan oleh Maslow (1970) antaranya gaji, peluang kenaikan pangkat, beban tugas, hubungan dengan rakan sekerja, corak kepimpinan sekolah dan komitmen. Kepuasan kerja sering dikaitkan dengan aspek gaji dan kenaikan pangkat Zaidatul Akmaliah (2000) berbanding faktor-faktor yang lain.

Dunia zaman moden kini guru bukan sahaja ditugaskan dalam mengajar murid di dalam kelas malah guru juga diberi tugas untuk melakukan kerja-kerja di luar pengajaran. Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang amat berat, golongan



guru kafa masih diberikan layanan pada tahap lama termasuk juga permasalahan dari segi kebajikan guru kafa elaun yang tidak setimpal dengan keadaan ekonomi sekarang, menurut Timbalan Menteri di Jabatan Perdana Menteri, Fuziah Salleh, berkata “Sebelum ini mereka (guru KAFA) tidak ada sebarang skim lantikan dan hanya menerima elaun sekitar RM900 sebulan. Jumlah ini adalah sangat tidak rasional dan ada antaranya terpaksa membuat kerja sampingan seperti membawa GRAB untuk menambahkan pendapatan” (Berita Harian 2018). Namun selain daripada itu yang menjadi kebimbangan kepada guru kafa ini adalah mengenai masa depan mereka iaitu peluang peningkatan kerjaya. Peluang peningkatan kerjaya merupakan sumbangan yang besar dalam kepuasan kerja bagi seseorang. Dapatan kajian daripada Noryani Mamat (2010) juga menunjukkan terdapat signifikan yang kuat antara faktor peluang kenaikan pangkat dan kepuasan kerja.



Zaman kini para guru terbeban dengan pelbagai tugas yang tidak sepatutnya mereka lakukan seperti tugas-tugas perkeranian dan sebagainya. Bebanan tugas yang terpaksa ditanggung oleh guru ini boleh memberi kesan yang negatif terhadap tahap kepuasan kerja mereka. Seperti kita maklum tugas utama seorang guru adalah mengajar murid-murid. Dan kesannya perkara ini telah menimbulkan ketidakpuasan dalam diri guru kerana mereka terpaksa melakukan dua kerja dalam satu masa sedangkan tugas utama mereka di sekolah. Menurut Mohd Yassin (1999) keadaan seperti ini sebenarnya bukan meningkatkan kualiti kerja guru malah memberi kesan dan menambahkan lagi masalah dikalangan guru. Akhirnya bebanan ini akan menyebabkan gangguan terhadap pengajaran guru di sekolah dan para guru juga akan menjadi tertekan bila mana tugas yang diberikan tidak dapat disiapkan dengan sempurna sepertimana yang dinyatakan oleh Abdul Malik (2000), beliau menyatakan bahawa bebanan tugas yang





berat, tidak menyempurnakan tugas, dimarahi oleh majikan akan menyebabkan seseorang itu mendapat “stress”.

Suasana tempat kerja juga merupakan salah satu faktor kepada kepuasan kerja guru. Kelengkapan dan kemudahan yang disediakan di tempat kerja dapat membantu memudahkan guru dalam melaksanakan aktiviti harian mereka sebagai guru. Sebaliknya sekiranya tiada kelengkapan dan kemudahan yang dapat disediakan kepada guru ia akan memberi kesan dan kesukaran kepada guru dalam menjalankan pengajaran mereka. Dalam tidak sedar, sebenarnya para guru akan lebih rasa bersemangat dan bermotivasi dalam melaksanakan tanggungjawab mereka dengan penuh berdedikasi. Menurut Halpin & Croft (1963) dalam Ahmad Zabidi (2006), guru merasa puas hati, berkeyakinan, tidak tertekan, mengambil berat kemajuan pelajar sekiranya persekitaran sekolah menjadi selamat dan selesa. Jelas menunjukkan faktor persekitaran sekolah mampu memberi kepuasan kerja kepada guru sekaligus mereka boleh memberi perhatian sepenuh masa kepada pelajar ketika sesi pengajaran dan pembelajaran.

Antara masalah lain yang wujud adalah sifat organisasi sekolah pada masa kini, yang merupakan halangan kepada peningkatan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran. Dipercayai bahawa proses pengajaran dan pembelajaran boleh diperbaiki dengan bantuan para pemimpin di sekolah (Ramaiah, 1992). Menurutny lagi, kepimpinan guru besar mempunyai kesan yang signifikan terhadap inovasi pendidikan. Kejayaan dan kegagalan sekolah bergantung kepada kebolehan guru besar memimpin stafnya. Keberkesanan seseorang pemimpin sekolah ialah pemimpin yang dapat memberi kesan dan pengaruh dalam mempertingkatkan pencapaian akademik para pelajar serta mempertingkatkan komitmen kerja dan kepuasan kerja para guru (Mohd Nor Bin Jaafar, 2005). Permasalahan ini sememangnya mempengaruhi komitmen guru





yang mana mereka dibelenggu gaya kepimpinan pengetua yang sesetengahnya tidak memberangsangkan.

Selain mengajar, guru juga terpaksa berhadapan dalam pengurusan pentadbiran dan seterusnya kerja pentadbiran ini akan menjadi salah satu beban kerja (Mohd Rizal, 2010). Ianya akan menyebabkan gangguan emosi, tekanan dan ketidakpuasan. Sesetengah guru akan berhenti kerja sekiranya bebanan ini tidak dapat ditanggung lagi. Justeru, potensi sebenar guru akan tenggelam kerana dibebankan kerja-kerja yang tidak sepatutnya dipertanggungjawabkan kepada guru. Bagi mengatasi dan mengelak situasi di atas, langkah yang sepatutnya perlu diambil agar guru mencapai kepuasan dalam kerja dan seterusnya komited pada kerja.

Kerja pentadbiran ini juga menjadi salah satu beban kerja (Mohd Rizal, 2010). Dan disokong oleh Kajian Aminudin & Cheng Chuan, (2011) menunjukkan bahawa guru-guru berasa tertekan dengan tugas-tugas perkeranian dan tugas sampingan yang lain oleh pihak atasan kepada mereka. Ketidakpuasan hati guru terhadap prosedur dan polisi kerja mereka adalah berkait rapat dengan beban tugas mereka di sekolah (Badril Anuar, 2009). Tugas yang banyak dan kadang kala berubah mengikut kehendak para pemimpin atasan juga telah menimbulkan ketidakpuasan hati dalam kalangan guru. Tekanan kerja ini telah mendorong para guru untuk tidak berpuas hati dengan kepemimpinan pihak atasan dalam menentukan bidang tugas mereka (Castillo, Conklin, & Cano, 1999). Berdasarkan bidang tugas yang perlu ditanggung, memang amat jelas bahawa tanggungjawab dan peranan yang dimainkan oleh kalangan guru amat berat dan mencabar.





Antara masalah lain yang wujud adalah sifat organisasi sekolah pada masa kini, yang merupakan halangan kepada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru dalam meningkatkan kualiti profesion pekerjaan mereka. Selain mengajar, guru juga terpaksa berhadapan dalam pengurusan pentadbiran dan seterusnya kerja pentadbiran ini akan menjadi salah satu beban kerja (Mohd Rizal, 2010). Kebanyakan sekolah kafa di Putrajaya beroperasi di premis bangunan sekolah kebangsaan dibawah Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Di sebelah sesi pagi ia digunakan sebagai sesi pembelajaran sekolah kebangsaan manakala disebelah petangnya pula akan digunakan sebagai kelas pembelajaran kelas kafa. Dan berada dibawah satu bumbung pentadbiran yang sama dengan dihubungkan antara dua pihak iaitu pentadbiran sekolah kebangsaan dan pentadbiran sekolah kafa melalui lantikan guru besar sebagai pengerusi kafa di sekolah yang telah dilantik oleh JAWI dan ketua guru kafa. Dan pelantikan guru penyelarasan yang terdiri daripada guru sekolah kebangsaan yang dilantik bagi menghubungkan dan memudahkan urusan kerja pentadbiran antara kedua-dua pihak.

Selain daripada itu, pertembungan aktiviti – aktiviti antara sekolah kebangsaan dan kafa juga sering terjadi apabila aktiviti sekolah kebangsaan dilakukan ketika sesi pembelajaran kafa menyebabkan sebahagian murid tidak dapat hadir ke kelas kafa. Menurut (Ruzaimah Zainol Abidin 2017) beliau mengatakan bahawa antara masalah utama bagi pengurusan kafa adalah pertembungan dengan aktiviti-aktiviti sekolah kebangsaan. Perkara ini ditambah lagi oleh (Ummu Athiah Ahmad 2016) beliau mengatakan bahawa masalah yang dinyatakan oleh responden di sekolah-sekolah hasil daripada kajian beliau ialah pertembungan kelas-kelas kafa dengan aktiviti-aktiviti yang dianjurkan oleh pihak sekolah seperti aktiviti Ko-kurikulum, sukan dan sebagainya. Masalah pertembungan ini telah mengundang masalah ketidakhadiran





murid-murid ke kelas kafa atau mereka hadir dalam tempoh yang singkat. Masalah ini akhirnya memberi kesan negatif terhadap penghayatan murid terhadap pelajaran yang disampaikan dan ia juga memberi kepada kepuasan guru di dalam kelas ketika waktu kelas pdp berjalan (Ruzaimah Zainol Abidin 2017). Kebiasaan aktiviti sekolah kebangsaan akan dilakukan ketika waktu petang. Perkara ini memerlukan kerjasama dan komunikasi yang baik antara kedua pihak pentadbiran kafa dan sekolah kebangsaan bagi menyelaraskan segala aktiviti-aktiviti yang ingin dilakukan supaya tidak berlaku pertembungan atau menimbulkan salah faham dalam gerak kerja.

Prestasi kejayaan sekolah dan murid adalah tanggungjawab bersama kedua pihak pentadbiran sekolah kebangsaan dan juga pihak pentadbiran kafa. Menurut Shambani Mahamad (2013) beliau mengatakan bahawa kejayaan atau kegagalan sesebuah sekolah adalah terpikul di bahu mereka. Mereka bertanggungjawab untuk menaikkan nama sekolah ke persada pendidikan di pelbagai peringkat sama ada daerah, negeri, kebangsaan mahupun peringkat antarabangsa. Walaubagaimanapun misi menjadikan murid kafa cemerlang di dalam akademik ia memerlukan kerjasama yang jitu antara kedua pihak sekolah kebangsaan dan sekolah kafa serta menjadi tanggungjawab kepada kedua pihak kerana membawa satu nama sekolah yang sama dan juga membimbing murid yang sama. Jadi persoalan disini yang boleh kita lihat untuk mencapai kecemerlangan tersebut sejauh manakah hubungan kerjasama antara dua hala diantara pihak pentadbiran sekolah kebangsaan dan pihak pengurusan kafa bagi menjayakan hala tuju kelas kafa di sekolah dan sejauhmanakah tahap kepuasan bekerja dari aspek hubungan sekerja antara guru kafa dan pihak pentadbiran sekolah kebangsaan dalam menjayakan kafa di Putrajaya kerana menurut (khaziah abdul aziz 2016) beliau mengatakan bahawa Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru memainkan





peranan penting dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah. Oleh itu penulis akan membuat kajian mengenai tahap kepuasan kerja, faktor kepuasan kerja dan kerjasama guru kafa dan pihak pentadbiran sekolah kebangsaan di Putrajaya.

1.4 Objektif Kajian

Pemilihan objektif kajian ini berpandukan dengan tajuk “ Tahap Kepuasan Bekerja Di Kalangan Guru Kafa Putrajaya ” : Kajian ini dilakukan bagi mencapai beberapa objektif iaitu :

- i. Menenal pasti tahap kepuasan kerja di kalangan guru kafa di putrajaya.
- ii. Menenal pasti faktor pendorong kepada kepuasan bekerja di kalangan guru kafa di Putrajaya.
- iii. Menenal pasti tahap kerjasama antara guru Kafa dan guru KPM dalam organisasi pentadbiran sekolah.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian, beberapa persoalan telah dikemukakan kepada responden:

- i. Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru kafa di putrajaya ?
- ii. Apakah faktor pendorong kepada tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru kafa di putrajaya?





- iii. Sejauhmanakah tahap kerjasama organisasi pentadbiran dalam kalangan guru kafa dan guru KPM di Putrajaya.

1.6 Kerangka Teori

Kajian yang dilakukan oleh Herzberg, Mausner dan Synderman (1959) menghasilkan Teori Dua Faktor. Mereka mendefinisikan dua faktor tersebut sebagai kepuasan (motivator) dan ketidakpuasan (hygiene). Kehadiran faktor motivator akan memberi seseorang pekerja kepuasan kerja dan jika ketiadaan faktor tersebut tiada memberi kesan kepada ketidakpuasan kerja. Sebaliknya ketiadaan faktor 'hygiene' pula akan menyebabkan ketidakpuasan tetapi kewujudan faktor tersebut pula tidak mempengaruhi kepada tahap kepuasan kerja.



Faktor motivator merupakan faktor pendorong atau faktor instrinsik kepada pekerjaan iaitu berkaitan secara langsung dengan kerja yang dilakukan. Faktor 'hygiene' pula merupakan faktor ekstrinsik kepada pekerjaan iaitu berdasarkan persekitaran kerja, penyeliaan, perhubungan interpersonal, status dan gaji, keselamatan dan kehidupan personal. Faktor ini merupakan penggerak terhadap keadaan yang tidak puas ke satu tingkat maksimum yang boleh ditakrifkan sebagai tingkat ketidakpuasan dan tingkat kepuasan. Teori Dua Faktor Herzberg ditunjukkan dalam jadual berikut:





Rajah 1.1. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut kajian oleh Blum dan Naylor (1968), antara faktor penentu kepuasan kerja ialah hubungan yang baik dengan rakan sekerja. Hubungan yang baik akan menghasilkan motivasi dan kepuasan kerja guru melalui interaksi sosial yang baik dalam sesebuah organisasi. Kekurangan interaksi boleh mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja. Berbincang tentang masalah pekerja dengan kawan sekerja boleh mengurangkan tekanan. Hasil kajian Johari (1992) mendapati bahawa secara keseluruhannya, aspek rakan sekerja merupakan faktor utama yang memberikan kepuasan kerja guru. Komitmen dilihat sebagai tingkah laku guru melibatkan diri dalam profesional di dalam dan juga di luar sekolah. Kajian yang telah dilakukan oleh

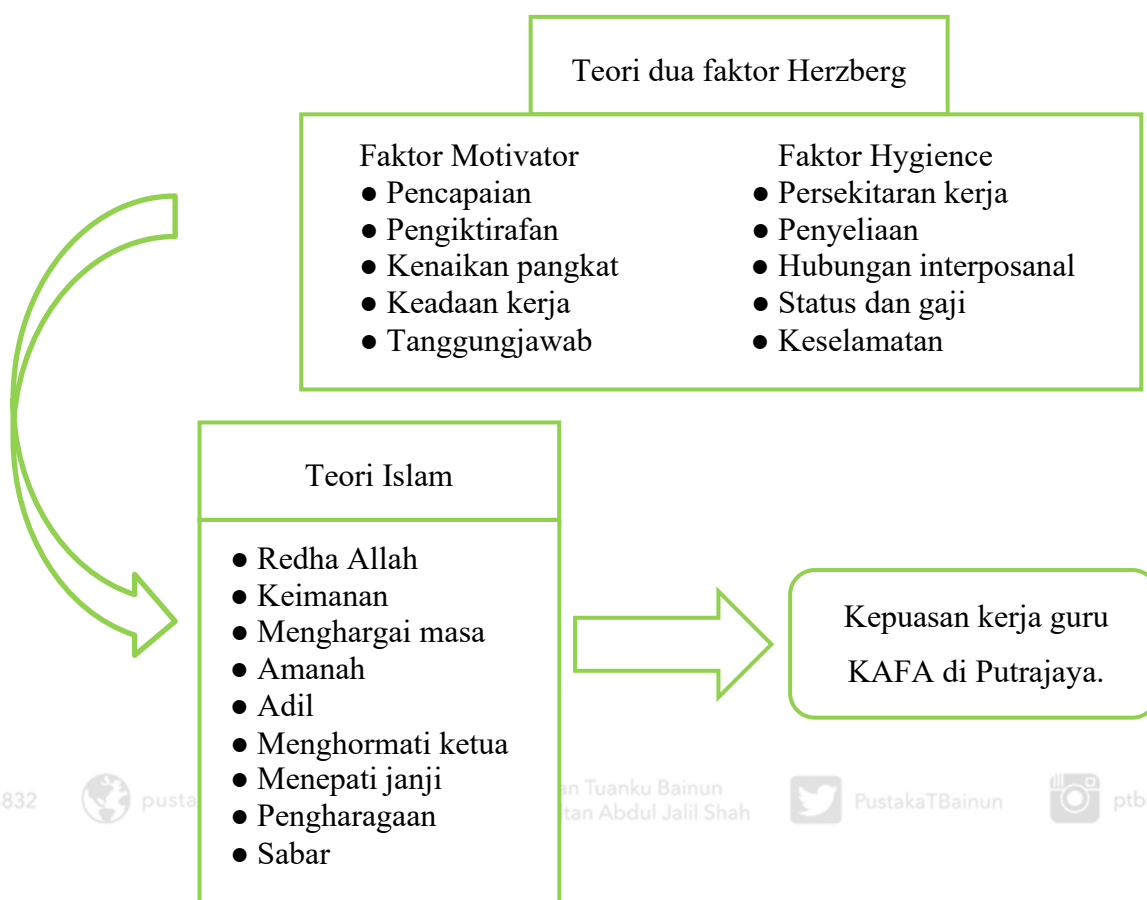


Herzberg (1959) mendapati bahawa interaksi sosial di tempat kerja adalah punca kepuasan kerja di kalangan pekerja.

Kajian yang telah dilakukan oleh Van Zelst (1952) pula telah menunjukkan bahawa individu yang berjaya meningkatkan interaksi sosial dalam kelompok kerja juga berjaya meningkatkan kepuasan kerja. Beliau juga berpendapat jika pekerja dibenarkan memilih teman sekerja, kepuasan kerja akan meningkat lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang teman sekerjanya dipilih oleh majikan. Selain itu, kajian terhadap guru teknikal menunjukkan bahawa faktor rakan sekerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan bekerja di kalangan guru. Kajian menunjukkan sikap kerjasama yang diberikan oleh guru-guru lain sama ada melakukan aktiviti-aktiviti atau tugas pengurusan sekolah membawa kepada peningkatan prestasi dan produktiviti sekolah.



1.7 Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1.2. Kerangka Konseptual Kepuasan Kerja Guru KAFA

Terdapat perbezaan dan persamaan berkaitan konsep kepuasan diri menurut teori barat dan teori pandangan Islam. Antara perbezaan yang didapati menurut pandangan Islam ialah memberi tumpuan kepada aspek iman dan wahyu dalam memenuhi kepuasan diri. Selain itu teori barat lebih kepada memenuhi keperluan hidup bagi manusia seperti keperluan mencapai kepuasan diri, ia lebih tertumpu kepada aspek akal dan nafsu dalam menguruskan perkara ini. Manakala persamaan yang dapat dilihat daripada pandangan Islam dan barat dari aspek manusia mempunyai unsur luaran dan dalaman atau rohani dan jasmani menunjukkan fitrah manusia inginkan kesempurnaan. Akan tetapi, dalam Islam manusia tidak boleh melampaui batasan yang telah digariskan

syarak dalam usaha untuk memenuhi kepuasan diri semata-mata. Berdasarkan dua teori yang dikemukakan ini, setiap daripada objektif kajian akan dikaitkan dengan teori bagi menjawab objektif kajian.

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mendapatkan maklum balas tentang tahap Tahap Kepuasan Bekerja Di Kalangan Guru Kafa Putrajaya. Hasil kajian dan maklumat-maklumat yang diperolehi pasti akan mendatangkan faedah dan manfaat kepada banyak pihak terutamanya dalam bidang pendidikan di antaranya adalah :

i) Guru KAFA

Ia membawa erti guru yang dilantik oleh Agensi Bertanggungjawab yang mengajar KAFA menggunakan kurikulum JAKIM sepenuhnya serta mematuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh JAKIM dan tidak termasuk guru yang mengajar Al-Quran sahaja atau Fardu Ain sahaja. Kajian ini dapat memberikan manfaat yang besar kepada semua guru khususnya kepada guru KAFA dan Pendidikan Islam. Hasil daripada kajian ini akan dapat mempertingkatkan lagi kemahiran dan tahap kesediaan amalan pengajaran guru ke arah menjadi guru yang cemerlang dari segi sahsiah dan dapat mencorakkan pengajaran yang berkesan.

ii) Guru Penyelaras

Ia membawa ertinya guru yang bertanggungjawab menguruskan KAFA di Sekolah Rendah Kebangsaan (SRK)). Kajian ini juga dapat membantu guru penyelaras atau guru yang diamanahkan untuk membimbing dan memantau guru KAFA dalam



menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh mereka seperti pengurusan antara pihak kafa dan pentadbiran sekolah kebangsaan.

1.9 Batasan Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji membataskan kajian ini terhadap Tahap Kepuasan Bekerja Di Kalangan Guru Kafa disekitar sekolah Putrajaya. Jumlah guru yang dipilih di kawasan Putrajaya itu hampir seramai 60 orang yang terdiri daripada lelaki dan perempuan. Kajian ini lebih menumpukan kepada Tahap Kepuasan Bekerja Di Kalangan Guru Kafa Putrajaya yang mana bukan sahaja supaya murid-murid meraih keputusan yang cemerlang dalam peperiksaan malah kepuasan guru juga dalam menjalankan khidmat sebagai seorang guru. Kajian ini dilaksanakan ke atas guru Kafa berdasarkan rekod statik bilangan guru di Jabatan Agama Wilayah Persekutuan cawangan Putrajaya.

1.9.1 Tempat Kajian

Kajian ini melibatkan sekolah kafa di Putrajaya. Pemilihan adalah secara rawak guru yang mengajar di sekitar sekolah Putrajaya. Dapatan kajian sekolah KAFA Putrajaya ini juga boleh digunakan untuk sekolah-sekolah JAWI yang lain kerana kesemua sekolah merupakan institusi yang satu di bawah JAWI.





1.9.2 Sasaran Kajian

Kajian ini hanya melibatkan guru KAFA di Sekolah KAFA sekitar Putrajaya. Pemilihan guru-guru sebagai sampel kajian ini dibuat berdasarkan jantina, kelayakan akademik, umur, pengalaman dan sebagainya. Pengkaji memfokuskan kepada guru KAFA yang berkhidmat di JAWI cawangan Putrajaya sahaja kerana kebanyakan sekolah disana dilaksanakan di dalam premis kerajaan KPM. Oleh itu bersesuaian dengan tajuk kajian yang ingin dikaji.

1.10 Definisi Istilah

Beberapa istilah penting daripada tajuk kajian ini perlu diterangkan dengan lebih terperinci untuk mendapatkan kefahaman yang lebih mendalam bagi memudahkan penyelidik melakukan kajian. Istilah-istilah tersebut adalah seperti berikut :

1.10.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kehendak naluri setiap individu yang bekerja. Kehendak ini akan mendorong kepada perasaan tanggungjawab dan penglibatan yang menyeluruh ke arah pencapaian matlamat kerjaya seterusnya menyumbang kepada kepentingan organisasi. Isu kepuasan kerja ini bukan sahaja diperkatakan di kalangan pekerja industri malah turut menjadi perhatian di kalangan guru. Kepuasan kerja dikaitkan dengan aspek afektif atau perasaan seseorang terhadap kerjanya, konsep kepuasan kerja ini adalah





berkaitan dengan sikap seseorang terhadap keseluruhan situasi kerjanya. Dalam aspek pengurusan pula, manusia atau tenaga kerja merupakan unsur yang penting dalam sesebuah organisasi sama ada organisasi rasmi atau tidak rasmi, kecil atau besar, awam ataupun swasta. Tanpa manusia yang berkemahiran, bermotivasi, minat dan komited besar kemungkinan matlamat organisasi tidak akan tercapai.

1.10.2 Guru KAFA

Guru yang dilantik oleh Agensi Bertanggungjawab yang mengajar KAFA menggunakan kurikulum JAKIM sepenuhnya serta mematuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh JAKIM dan tidak termasuk guru yang mengajar Al-Quran sahaja atau

Fardu Ain sahaja.



1.11 Penutup

Kepuasan berkerja merupakan faktor yang penting dalam kecemerlangan institusi pendidikan. Hubungan yang baik dengan rakan sekerja sangat memberi kesan terhadap kepuasan berkerja guru KAFA di Putrajaya. Disamping itu, sifat saling bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan suka membantu dapat mewujudkan dan memelihara hubungan baik sesama guru menjadi faktor penting kepuasan bekerja guru KAFA dalam hubungan dengan rakan sekerja.. Perkara- perkara ini menjadikan tugas guru lebih seronok dan menghilangkan rasa bebanan yang berat sebagai seorang guru.





Walau bagaimanapun terdapat sebahagian guru yang tidak berusaha dalam melaksanakan tugas yang di arahkan. Ini akan menyebabkan wujud suasana kurang mesra antara guru khususnya apabila tugas itu melibatkan guru-guru yang lain. Disamping tugas luar guru KAFA yang membenankan memberi kesan terhadap ketidakpuasan bekerja mereka. Oleh itu, aspek motivasi dan tanggungjawab dan peranan pihak Jawi dalam mewujudkan kerani khusus untuk membantu tugas luar guru dalam mengurangkan tekanan dan bebanan kerja guru KAFA di Putrajaya agar kualiti guru dalam menjalankan tugas guru dapat dipertingkatkan.

