

KAJIAN PERSEPSI GURU TERHADAP AGIHAN TUGAS DAN KEPUASAN KERJA

Abdul Said Ambotang¹ & Katriani Maijohn²

¹Universiti Malaysia Sabah, ²SMK Sanzac, Kota Kinabalu

ABSTRAK

Dalam usaha mencapai kecemerlangan berterusan, kepimpinan sekolah perlu berperanan secara proaktif untuk membangunkan para guru kerana guru merupakan pelaksana dasar, visi dan misi sekolah dalam mencapai matlamat sekolah dan seterusnya merealisasikan Falsafah Pendidikan Kebangsaan. Kajian ini meninjau persepsi guru terhadap agihan tugas termasuk aspek beban tugas, perancangan dan kawalan, sikap guru dan kepuasan kerja guru. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik yang dijalankan terhadap 240 orang guru daripada enam buah sekolah menengah yang terdapat dalam daerah Kota Kinabalu. Sampel kajian dipilih menggunakan kaedah persampelan rawak berstrata. Data kajian dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS for Windows versi 16.0. Statistik deskriptif (frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai) digunakan untuk membuat bacaan, tafsiran serta menghuraikan hasil kajian. Statistik inferensi (ujian-t dua kumpulan tak bersandar, ANOVA, kolerasi Pearson-r dan regresi berganda) digunakan untuk menguji hipotesis kajian. Analisis deskriptif menunjukkan bahawa persepsi guru terhadap agihan tugas adalah pada tahap yang tinggi. Hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara agihan tugas dengan kepuasan kerja guru. Ujian regresi berganda pula menunjukkan sikap guru dan agihan tugas adalah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Secara keseluruhannya, kedua-dua aspek ini memberi pengaruh sebanyak 40.7% ke atas kepuasan kerja guru dengan aspek sikap guru adalah pemberi pengaruh yang lebih tinggi berbanding agihan tugas.

Pengenalan

Pada masa kini, Kementerian Pendidikan Malaysia telah mula mengorak langkah ke arah pelaksanaan sistem pengurusan sekolah secara bebas tanpa kawalan dari Jabatan Pendidikan Negeri untuk meningkatkan kualiti pentadbiran pendidikan sekolah dan aspek yang dimaksudkan ialah aspek pengurusan kewangan, pembelian dan aspek pengurusan lain yang ditadbirkan dengan cara yang sama. Perubahan ini bermula dengan pengiktirafan sekolah kluster yang diberikan kepada sekolah-sekolah yang menunjukkan kecemerlangan dalam aspek pengurusan sekolah serta kemenjadian murid.

Secara amnya, Penubuhan Sekolah Kluster adalah seiring dengan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) dalam Bab 9 yang telah dilancarkan pada 16 Januari 2006. Kewujudan Sekolah Kluster juga adalah berdasarkan kepada pendekatan kedua PIPP, iaitu untuk mengembangkan potensi sekolah dalam kluster kecemerlangan yang mempunyai mekanisme dalam Teras Strategik Ke-6 iaitu melonjakkan kecemerlangan Institusi Pendidikan. Antara ciri-ciri pengiktirafan yang terkandung dalam sekolah kluster ialah kuasa autonomi sekolah dalam pengurusan sumber manusia. Perkara ini juga menjadi salah satu akauntabiliti kepada pihak pengurusan sekolah untuk bijak menguruskan sumber manusia dan sumber fizikal di sekolah.

Oleh itu, dengan adanya autonomi ini barisan pengurusan di sekolah dapat memilih guru yang boleh membantu meningkatkan kecemerlangan organisasi dan kecemerlangan sekolah dengan cara agihan tugas yang sistematik. Sekiranya konsep yang sama diguna pakai oleh semua

sekolah di Malaysia, sudah tentu rungutan tentang beban tugas guru akibat dari agihan tugas yang tidak seimbang di sekolah dapat dikurangkan kerana semua guru akan cuba menjalankan tugas sebaik yang mungkin agar terus dikekalkan dalam organisasi atau sekolah tersebut. Ini secara tidak langsung boleh mempengaruhi corak agihan tugas guru yang lebih menyeluruh dan tidak hanya tertumpu kepada sesetengah individu sahaja kerana semua individu mahu terlibat dalam organisasi.

Pada masa yang sama, guru pada masa kini tidak lagi berfungsi bersendirian sesuai dengan bidang masing-masing sebaliknya guru mesti berfungsi dan mesti bergerak dalam satu kumpulan kerja yang berkerjasama untuk menjalankan aktiviti yang dianggap berfaedah untuk sumber manusia yang berkualiti dan mampu menangani perubahan yang mencabar (Goldhaber 1976; Hoy dan Miskel, 1996; Mohammad Surya 1998; Robiah Sidin, 2003). Justeru, guru hendaklah sentiasa berkerjasama antara satu dengan lain dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Pernyataan Masalah

Memaksimumkan penggunaan sumber tenaga di sekolah merupakan salah satu matlamat yang hendak dicapai oleh pihak pengurusan sekolah. Walau bagaimanapun, terdapat sebilangan guru yang tidak terlibat secara menyeluruh dalam agihan tugas tersebut dan hal ini menimbulkan persoalan iaitu agihan tugas yang tidak sekata dalam kalangan guru seterusnya mempengaruhi kepuasan kerja seseorang guru. Segelintir guru melihat bahawa bebanan tugas berlebihan ini adalah berpunca daripada kecelaruan serta kelemahan di dalam pentadbiran dan penyelarasan dalam semua peringkat pentadbiran di sekolah. Secara amnya, terdapat tiga unit utama dalam pengurusan sekolah iaitu Unit Kurikulum, Unit Kokurikulum dan Unit Hal Ehwal Murid. Ketiga-tiga unit ini ditadbir oleh pentadbir yang berbeza.

Oleh itu, sekiranya tiada atau kurang keselarasan daripada ketiga-tiga pengurus tersebut semasa mengagihkan tugas di bawah unit masing-masing maka hal ini boleh menjadi salah satu sebab agihan tugas yang tidak seimbang atau pertindihan tugas guru dalam ketiga-tiga unit tersebut sehingga menyebabkan bebanan tugas. Sehubungan itu, keseimbangan dan keadilan dalam pengagihan tugas adalah perlu untuk memastikan semua sumber digunakan secara terancang dan seorang pengurus itu perlulah bijak untuk menentukan kaedah pengagihan sumber yang baik dalam organisasi walaupun sumber yang ada adalah terhad (Bies, 2001; Colquit, 2001). Perancangan sumber manusia yang sistematik juga dapat membantu mengurangkan masalah yang berkaitan dengan sumber manusia. (Nyamazana, 1990). Dalam konteks ini guru itu sendiri adalah sumber yang dapat melaksanakan misi dan matlamat organisasi. Lazimnya, pengurusan sumber yang berkesan melalui agihan tugas yang seimbang dapat memantapkan kelancaran organisasi. Justeru, setiap tugas dan jawatan yang diagihkan harus berdasarkan kelayakan dan kemahiran pekerja di samping mempertimbangkan kemampuan pekerja tersebut untuk memberi sumbangan berdasarkan potensi dirinya dengan mengambil kira kapasiti serta keupayaan pekerja tersebut. Ini kerana gabungan di antara tugas dan kemampuan dapat mewujudkan kecekapan (Abdul Shukur Abdullah, 1991).

Selain itu, perancangan dalam agihan jawatan dan tugas guru juga perlu dilaksanakan dengan sebaiknya kerana tugas seorang guru amat berat dan mencabar. Tanpa perancangan yang baik sudah pasti boleh menimbulkan masalah dan kekeliruan dalam pelaksanaan tugas guru. Adams (2002) menyatakan bahawa untuk menghasilkan kualiti dalam perancangan pendidikan maka perancangan itu sendiri hendaklah berkualiti. Becker (2000) pula melihat kualiti adalah dari sudut perwatakan guru itu sendiri iaitu kualiti dari segi pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh guru. Justeru, perancangan mempengaruhi kualiti pelaksanaan yang dipersembahkan oleh guru

dalam tugas mereka. Pada masa yang sama untuk mendapatkan hasil pelaksanaan tugas yang berkualiti oleh guru, pihak pentadbir bukan hanya duduk diam dan memerhatikan para guru menjalankan tugas sebaliknya pihak pentadbir sewajarnya mengawal, memantau dan menyelia setiap tugas guru kerana dasar perancangan sudah pastinya mempunyai misi dan matlamat yang perlu dicapai. Kawalan, pemantauan dan penyeliaan dapat memastikan guru bergerak seiring dengan misi dan matlamat organisasi.

Terdapat sesetengah guru yang bersikap sambil lewa dalam menjalankan tugas, tidak berminat dengan tugas-tugas yang diberi dan sentiasa merungut dengan kerja yang diberikan. Lantaran itu dalam pelaksanaan tugas di sekolah aspek sikap guru itu sendiri dilihat dapat mempengaruhi mutu persembahan dan kualiti tugas guru. Guru yang positif sentiasa tekun dan sabar dalam menjalankan sebarang tugas. Pada masa yang sama, faktor dasar yang juga berkait rapat dengan kerjaya guru adalah kepuasan kerja yang merangkumi faktor ganjaran, keseronokan bekerja, keselamatan, hubungan antara rakan sekerja, pekerjaan yang sihat, peluang memajukan diri dan meningkatkan pengetahuan pendidikan (Ibrahim Mamat, 1993). Manakala, keberkesanan guru dalam menjalankan tugas pula dipengaruhi pelbagai faktor seperti kepuasan kerja dan sikap guru (Avalos dan Haddad, 1981) dalam (Andrews *et.al*, 1991). Oleh itu, kepuasan kerja guru perlu ditingkatkan kerana misi pendidikan bergantung kepada kualiti pelaksana dan kepuasan yang dirasakan atas pekerjaannya (Heller, 1993).

Selain itu isu beban tugas, agihan jawatan dan tugas, kawalan dan pemantauan serta sikap guru ini dilihat dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru, oleh hal yang demikian adalah penting bagi pihak pentadbir sekolah memberi perhatian kepada kepuasan kerja guru. Justeru, kajian ini bertujuan mengenal pasti adakah beban tugas, agihan tugas yang tidak sekata, perancangan dan kawalan serta sikap guru menyebabkan kepuasan kerja guru berada di tahap yang rendah?

Objektif Kajian

Secara amnya, kajian ini bertujuan untuk melihat persepsi guru terhadap beban tugas, agihan tugas, perancangan dan kawalan pentadbir, sikap guru serta hubungannya dengan kepuasan kerja guru. Dalam kajian ini pemboleh ubah tidak bersandar ialah persepsi guru yang merangkumi aspek beban tugas, agihan tugas, perancangan dan kawalan pentadbir serta sikap guru terhadap tugas di sekolah. Manakala pemboleh ubah bersandar pula adalah kepuasan kerja guru. Penyelidik berharap melalui kajian ini, pihak pengurusan di sekolah akan bersikap lebih prihatin terhadap keperluan dan situasi guru kerana guru adalah penggerak kepada sebuah organisasi di sekolah.

Kepentingan Kajian

Dalam pengurusan dan perancangan pengagihan jawatan dan tugas, pekerja mestilah diberikan kerja yang lebih terperinci dalam jangka masa tertentu supaya mereka tahu tugas yang hendak dilakukan dan cara melaksanakannya. Adalah menjadi tanggungjawab pengurus untuk menentukan jawatan dan tugas terhadap pekerja yang berbeza mengikut kemahiran masing-masing. Dalam pengkhususan kerja, tugas yang berat atau banyak boleh disiapkan dengan lebih baik jika dilakukan oleh dua individu atau lebih jika dibandingkan hanya seorang sahaja yang melakukannya. Kesignifikan atau kepentingan kajian ini boleh dilihat dari pelbagai aspek.

Oleh itu sumbangan dapatan kajian ini adalah kepada penambahan ilmu pengetahuan dalam aspek pengurusan dan perancangan di sekolah. Seterusnya dapatan kajian juga bermanfaat kepada pihak-pihak terlibat iaitu barisan pengurusan sekolah yang menjurus kepada aspek

perancangan dalam pengagihan jawatan dan tugas yang lebih sistematik di sekolah berpandukan kepada analisis data yang dijalankan. Kajian ini juga penting kerana dapat memberikan maklumat kepada pihak Kementerian Pelajaran Malaysia serta pentadbir sekolah dalam melaksanakan pengagihan jawatan dan tugas guru di sekolah dan seterusnya untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja yang tinggi serta meningkatkan imej profesion perguruan di mata masyarakat dalam negara ini. Pada masa yang sama, perancangan dan pengagihan jawatan dan tugas yang berkesan dapat memberikan maklumat kepada pihak Jabatan Pendidikan Negeri berkenaan bekalan guru mengikut opsyen yang diperlukan oleh pihak sekolah.

Selain itu, kajian yang dijalankan ini juga dapat membantu pihak sekolah untuk mengenal pasti tindakan dan perancangan yang perlu dilakukan bagi mengurangkan beban tugas guru dengan pengagihan jawatan dan tugas yang lebih seimbang seperti yang terdapat dalam konsep perancangan sumber manusia.

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif. Mohd Najib (1999) menjelaskan bahawa penggunaan pendekatan kuantitatif membolehkan data diperoleh melalui pengukuran secara objektif. Pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen soal selidik untuk mengumpul dan menganalisis data. Data dianalisis dengan menggunakan kaedah deskriptif (frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai) dan statistik inferensi (ujian-*t* dua kumpulan tak bersandar, ANOVA, kolerasi *Pearson-r* dan regresi berganda). Gay dan Peter (2000) menjelaskan bahawa kajian deskriptif adalah untuk mencari dan mengenal pasti kejadian sesuatu perkara.

Populasi Dan Sampel Kajian

Dalam kajian ini, populasi kajian merupakan guru yang mengajar di Sekolah Menengah dalam daerah Kota Kinabalu. Terdapat 22 buah Sekolah Menengah yang terdaftar dalam daerah Kota Kinabalu dengan jumlah guru seramai 1839 orang. Walau bagaimanapun, untuk kajian ini penyelidik memilih sekolah kajian berdasarkan kepada ciri-ciri berikut.

- i. Sekolah Menengah Harian Biasa yang mempunyai dua sesi persekolahan (sesi pagi dan sesi petang).
- ii. Sekolah Menengah Harian Biasa bukan aliran Mubaligh (*Mission School*)

Dalam daerah Kota Kinabalu, terdapat tujuh buah sekolah yang memenuhi ciri-ciri yang dimaksudkan dan salah sebuah sekolah telah dipilih untuk penyelidik menjalankan kajian rintis, manakala enam buah sekolah lagi digunakan sebagai sampel kajian. Populasi di sekolah yang dipilih adalah merangkumi guru lelaki dan guru perempuan yang bukan daripada kalangan pihak pentadbir dan pengurusan sekolah. Jadual 1 di bawah menunjukkan senarai sekolah dan jumlah populasi guru pada tahun semasa serta jumlah sampel kajian yang diambil dari setiap sekolah dalam kajian sebenar.

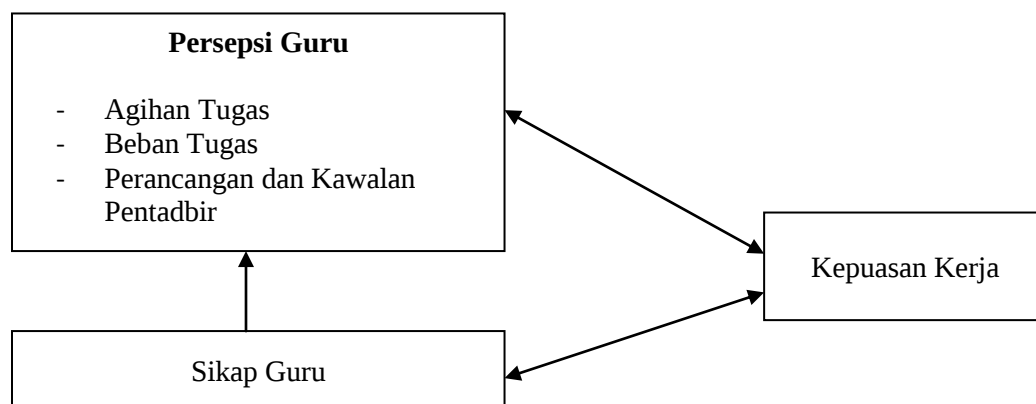
JADUAL 1: Taburan Populasi Sampel Kajian

Bil	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Sekolah A	150	70
2	Sekolah B	145	50
3	Sekolah C	142	50
4	Sekolah D	120	45
5	Sekolah E	63	30
6	Sekolah F	92	35
Jumlah		535	280

Dari segi bilangan saiz sampel guru, penyelidik menentukan jumlah sampel berdasarkan pada jadual penentuan sampel oleh Krejcie dan Morgan (1970) yang menyatakan bahawa untuk populasi dalam lingkungan 535 orang, bilangan sampel yang sesuai adalah 230 orang. Walau bagaimanapun penyelidik mengedarkan sebanyak 280 borang soal selidik untuk memastikan jumlah sampel memenuhi kehendak kajian dan mengelak kemungkinan berlakunya ralat pensampelan.

Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual yang dicadangkan bagi kajian ini ialah seperti Rajah 1 di bawah.



RAJAH 1: Kerangka Konseptual Kajian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, penyelidik dapat mengenal pasti persepsi guru dalam beban tugas guru, agihan tugas guru, perancangan dan kawalan pihak pentadbir. Persepsi

guru dengan kepuasan kerja guru, sikap guru yang mempunyai hubungan secara tidak langsung terhadap persepsi guru pengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Dapatan Kajian

Hasil kajian adalah merujuk kepada tahap beban tugas dalam ketiga-tiga unit utama di sekolah iaitu unit Kurikulum, Unit Kokurikulum dan Unit Hal Ehwal Murid. Selain itu, kajian ini juga melihat persepsi guru terhadap agihan tugas di sekolah, penglibatan pentadbir dari segi perancangan dan kawalan serta persepsi guru tentang sikap terhadap tugas serta tahap kepuasan kerja guru.

Taburan Tahap Skor Min Responden secara keseluruhan

Objektif kajian yang pertama dan kedua dalam penyelidikan ini adalah untuk meninjau tahap beban tugas guru dalam ketiga-tiga unit yang dikaji serta mengenal pasti persepsi guru terhadap agihan tugas guru di sekolah. Objektif kajian yang seterusnya pula adalah untuk meninjau persepsi guru terhadap perancangan dan kawalan pentadbir sekolah terhadap agihan tugas guru di sekolah serta sikap guru terhadap beban tugas dan tahap kepuasan kerja guru. Jadual 2 dan Jadual 3 dapat menerangkan tahap beban tugas dan skor min bagi setiap aspek tersebut dengan lebih terperinci.

Berdasarkan pada Jadual 2, seramai 123 orang guru (51.2%) mempunyai satu tugas manakala 17 orang guru (7.1%) tidak mempunyai sebarang tugas dalam unit Kurikulum. Dalam unit Kokurikulum seramai 90 orang (37.5%) guru memegang satu jawatan dan hanya 12 orang guru yang tidak terlibat dalam unit Kokurikulum. Dalam Unit HEM pula seramai 95 (39.6%) orang guru memegang satu jawatan dan 13 orang (5.4%) tidak memegang sebarang jawatan.

JADUAL 2: Tahap Beban Tugas Guru Mengikut Unit

Beban Tugas	Taburan Tahap Responden (N = 340)									
	Tiada Tugas		1 Tugas		2 Tugas		3 Tugas		4 Tugas	
	Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%
Kurikulum	17	7.1	123	51.2	59	24.6	24	10	17	7.1
Kokurikulum	12	5.0	90	37.5	66	27.5	45	18.8	27	11.2
HEM	13	5.4	95	39.6	97	40.4	30	12.5	5	2.1

Seterusnya, berdasarkan Jadual 3, tahap skor min persepsi guru dari aspek Sikap (min = 3.95, sp=.411) adalah yang tertinggi diikuti oleh aspek kepuasan kerja (min = 3.91, sp=.434), aspek agihan tugas (min= 3.72, sp=.515), seterusnya aspek perancangan (min 3.65, sp=.551) dan skor min beban tugas adalah yang paling rendah (min=3.02, sp=.830). Kesemua aspek-aspek yang terlibat adalah pada tahap kedudukan skor min yang tinggi.

JADUAL 1: Tahap Kedudukan Skor Min Persepsi Guru Mengikut Aspek

Aspek	Beban Tugas	Agihan Tugas	Perancangan	Sikap	Kepuasan
Min	3.02	3.72	3.65	3.95	3.91
Sisihan Piawai	.830	.515	.551	.411	.434
Tahap Kedudukan Skor Min	Sederhana	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi

Berdasarkan pada Jadual 4, taburan menunjukkan bahawa bilangan responden bagi aspek sikap berada pada tahap persepsi tinggi dengan jumlah yang paling ramai iaitu 199 orang (82.9%) dan diikuti oleh tahap sederhana seramai 26 orang (10.8%) manakala hanya seramai 15 orang (6.2%) yang mempunyai persepsi sangat tinggi manakala tahap persepsi sangat rendah dan rendah tidak mencatatkan sebarang bilangan. Dalam aspek kepuasan pula tahap persepsi tinggi adalah jumlah paling ramai iaitu seramai 193 orang (80.4%) manakala tahap persepsi sederhana ialah seramai 34 orang (14.2%) dan persepsi sangat tinggi seramai 13 orang (5.4%) diikuti dengan persepsi rendah persepsi sangat rendah yang tidak mencatatkan sebarang bilangan.

Taburan juga menunjukkan bahawa bilangan responden bagi aspek agihan tugas pada tahap yang tinggi adalah jumlah yang paling ramai iaitu 159 orang (66.2%) dan diikuti oleh tahap persepsi sederhana iaitu seramai 73 orang (30.4%). Tahap persepsi sangat tinggi adalah seramai 8 orang (3.3%). Tahap persepsi sangat rendah dan rendah bagi aspek agihan tugas tidak mencatatkan sebarang bilangan.

Taburan pada Jadual 4 juga menunjukkan bahawa bilangan responden bagi aspek perancangan dan kawalan yang berada pada tahap persepsi yang tinggi adalah seramai iaitu 141 orang (58.8%) Manakala tahap persepsi sederhana iaitu seramai 90 orang (37.5%). Tahap persepsi sangat tinggi adalah seramai 8 orang (3.3%), tahap persepsi rendah ialah seramai 1 orang (0.4 %) manakala tahap persepsi sangat rendah pula tidak mencatatkan bilangan.

Bagi aspek beban tugas bilangan responden yang berada pada tahap persepsi yang sederhana adalah lebih ramai iaitu 111 orang (46.2%). Manakala tahap persepsi rendah iaitu seramai 59 orang (24.6%). Tahap persepsi tinggi adalah seramai 58 orang (24.2%), tahap persepsi sangat rendah ialah seramai 1 orang (0.4 %) manakala tahap persepsi sangat tinggi pula mencatatkan seramai 8 orang (3.3%).

Secara keseluruhan dapat dirumuskan bahawa aspek sikap dan kepuasan kerja masing-masing mempunyai bilangan dan peratusan terbanyak dalam gabungan taburan tahap Tinggi dan Sangat Tinggi responden iaitu sebanyak 82.9% dan 80.4%. Manakala aspek beban tugas pula mempunyai bilangan dan peratusan terbanyak dalam taburan tahap Sederhana responden iaitu seramai 111 orang (46.2%).

JADUAL 2: Taburan Responden mengikut tahap persepsi secara Keseluruhan mengikut Aspek

Pemboleh Ubah / Aspek	Taburan Tahap Responden (N = 240)									
	Sangat Rendah		Rendah		Sederhana		Tinggi		Sangat Tinggi	
	Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%	Bil	%
Beban Tugas	4	1.7	59	24.6	111	46.2	58	24.2	8	3.3
Agihan Tugas	0	0	0	0	73	30.4	159	66.2	8	3.3
Perancangan	0	0	2	0.4	90	37.5	141	58.8	8	3.3
Sikap	0	0	0	0	26	10.8	199	82.9	15	6.2
Kepuasan	0	0	0	0	34	14.2	193	80.4	13	5.4

JADUAL 3: Ringkasan Dapatan Kajian

Bil.	Hipotesis Kajian	Alat Ujian Statistik	Keputusan
1	Ho1: Tidak terdapat perbezaan persepsi guru yang signifikan terhadap agihan tugas guru mengikut jantina.	Ujian -t	(t=.214 , p>0.05)
2	Ho2: Tidak terdapat perbezaan min yang signifikan antara pengalaman dan persepsi guru terhadap agihan tugas	ANOVA	(F=6.118, p>0.05)
3	Ho3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan agihan tugas guru.	Korelasi Pearson	(r = 0.534, p<0.01)
4	Ho4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sikap guru dan kepuasan kerja	Korelasi Pearson	(r=0.568, p<0.01)
5	Ho5: Tidak terdapat pengaruh sikap dan persepsi guru terhadap beban tugas dengan kepuasan kerja.	Regresi Berganda	R ² =.407

Pengaruh Sikap dan Persepsi Guru Terhadap Agihan Tugas dengan Kepuasan Kerja Guru

Objektif kajian yang seterusnya adalah mengenal pasti pengaruh sikap dan agihan tugas terhadap kepuasan kerja guru.

H₀₅ : Tidak terdapat pengaruh sikap dan persepsi guru terhadap agihan tugas dengan kepuasan kerja guru.

Keputusan analisis data dalam Jadual 6 dan Jadual 7 menunjukkan bahawa sikap dan agihan merupakan peramal yang signifikan bagi skor kepuasan kerja guru. Ini adalah kerana nilai keberangkalian yang diperoleh daripada keputusan di atas (.002) adalah kurang daripada 0.005 iaitu kurang daripada nilai alfa yang ditentukan (0.01). Dalam perkara ini, pemboleh ubah tak bersandar iaitu sikap dan agihan tugas dapat menyumbang sebanyak 40% daripada varians yang wujud dalam skor kepuasan kerja guru.

Berdasarkan kepada *magnitude* koefisien (Beta), sikap (B = .437) merupakan peramal yang lebih baik kepada kepuasan kerja guru berbanding dengan agihan tugas (B = .296). Keputusan ini dibuat pada tahap kesignifikanan, $\alpha = 0.01$ (1%) atau tahap keyakinan 99%. Persamaan regresi yang boleh digunakan untuk membuat anggaran mengenai persepsi guru terhadap agihan tugas dan sikap guru terhadap kepuasan kerja adalah seperti berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

JADUAL 4: Ringkasan Model bagi Sikap dan Agihan Tugas Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	Kuasa dua R (R ²)	R ² yang diubah	Anggaran ralat
2	.638 ^b	.407	.402	.24719

- Peramal: (Konstan), Sikap dan Agihan Tugas
- Pemboleh ubah Bersandar: Kepuasan Kerja

JADUAL 5: Koefisien Skor Sikap dan Agihan Tugas Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Koefisien tidak diapiawaikan		Koefisien Diapiawaikan	t	Sig.
		B	Ralat Piawai	Beta		
1	(Konstan)	1.046	.220		4.763	.002
	Sikap Min	.437	.062	.401	7.047	.001
	Agihan Min	.296	.050	.340	5.027	.001

- Pemboleh ubah Bersandar : Kepuasan Min

Kajian ini telah membincangkan dapatan beberapa analisis keputusan yang menggunakan statistik seperti Ujian-t, ANOVA, Korelasi *Pearson* dan Regresi Berganda. Secara umumnya,

objektif kajian ini tercapai melalui dapatan yang menjurus kepada jawapan terhadap setiap soalan kajian yang diterjemahkan dalam bentuk hipotesis dengan cara menerima atau menolak hipotesis yang telah dibina berdasarkan bukti statistik yang diperoleh.

Rumusan Dan Perbincangan

Hasil dapatan kajian ini sedikit sebanyak telah menyumbang kepada penambahan pengetahuan berkaitan dengan kepuasan kerja guru. Implikasi ini wujud melalui penambahbaikan penggunaan kerangka teori kajian bagi menghuraikan hubungan gagasan yang wujud dalam kajian. Model kerangka kajian yang dicadangkan juga dapat menyumbang kepada kefahaman tentang pengaruh gagasan. Pada masa yang sama kajian ini berjaya menghasilkan satu model melalui analisis dapatan kajian yang mampu menjelaskan hubungan persepsi guru dan sikap guru dengan kepuasan kerja guru. Secara keseluruhannya, model kerangka kajian yang dicadangkan berjaya meramal hubungan antara persepsi guru terhadap beban tugas dan sikap guru dengan kepuasan kerja guru.

Dapatan kajian ini juga turut membawa implikasi kepada pihak pengurusan sekolah untuk terus mengkaji darjah kepuasan kerja guru agar pihak pengurusan dapat mencipta strategi yang lebih baik demi meningkatkan kepuasan kerja guru dengan harapan guru akan lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan tugas di sekolah. Sesuai dengan dapatan kajian ini, pihak pengurusan perlu mengekalkan kepuasan kerja guru dengan cara melakukan perancangan yang lebih sistematik untuk pengagihan tugas yang lebih seimbang dalam kalangan guru. Wan Mohd Zahid (1993) menyatakan bahawa pengurusan pendidikan yang baik, dihormati, cekap dan berkesan memerlukan pengurus dan pentadbir pendidikan yang memiliki ilmu pengetahuan yang luas sebagai prasyarat untuk mengurus dan memimpin sesebuah institusi ilmu.

Justeru, pengetua perlu peka terhadap sebarang perubahan yang berlaku sama ada di dalam atau diluar sekolah agar isu-isu yang berkaitan dengan pendidikan di sekolah dapat ditangani dengan berkesan. Teori-teori pengurusan teori kepuasan kerja dan kajian-kajian lepas dapat dijadikan sebagai garis panduan pengurusan yang lebih berkesan di sekolah.

Cadangan Kajian Lanjutan

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa beban tugas, agihan tugas guru, perancangan dan kawalan serta sikap guru dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Ini bermakna keempat-empat pemboleh ubah bebas tersebut dapat menentukan dan mempertingkatkan kepuasan kerja guru. Walau bagaimanapun, dapatan kajian ini bukanlah merupakan penentuan atau penyelesaian dalam mewujudkan dan mempertingkatkan kepuasan kerja guru. Terdapat faktor lain yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja guru seiring dengan peredaran dan perubahan yang berlaku. Sehubungan itu, kajian ini mencadangkan tiga perkara seperti berikut.

- (i) Memandangkan kajian ini hanya memberi tumpuan kepada guru-guru sekolah menengah dalam daerah Kota Kinabalu maka dicadangkan supaya satu kajian yang lebih meluas dapat dibuat dengan menggunakan sampel yang lebih besar untuk memberi gambaran yang lebih tepat tentang kepuasan kerja guru. Untuk itu, kajian lanjutan dicadangkan untuk melibatkan aspek-aspek lain bagi setiap pemboleh ubah kajian agar lebih luas dan menyeluruh.

- (ii) Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa agihan tugas guru di sekolah mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapatan ini agak menarik untuk diteliti kerana penambahbaikan agihan tugas guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Sehubungan itu, kajian lanjutan untuk meneliti hal ini perlu dilakukan untuk menentukan sama ada dapatan ini hanya berlaku di sekolah menengah dua sesi atau turut berlaku di sekolah menengah yang mempunyai satu sesi kerana mungkin terdapat perbezaan agihan tugas antara sekolah satu sesi dan dua sesi memandangkan faktor masa persekolahan yang berbeza.
- (iii) Kajian ini juga mendapati bahawa kepuasan guru adalah tinggi kerana guru-guru mempunyai sikap positif terhadap tugas mereka. Justeru sekiranya guru diberi peluang untuk menggunakan kemahiran yang ada untuk menjalankan tugas sudah tentu dapat menyumbang kepada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sehubungan itu, kajian lanjut untuk meneliti ciri-ciri lain yang terdapat dalam aspek sikap guru adalah perlu untuk dilakukan pada masa akan datang.

Kesimpulan

Dalam usaha memulakan suatu perancangan adalah perlu bagi pihak pentadbir untuk mengkaji dan menilai data dari sumber termasuklah maklumat mengenai persekitaran, punca-punca keluaran yang diperlukan dalam dan luar organisasi itu sendiri (Adams, 2002). Bagi meningkatkan kualiti dari segi kawalan dan pemantauan, pengetua boleh memperluaskan strategi *empowerment* kepada lebih ramai guru misalnya kepada ketua panitia atau penyelaras. Penstrukturan semula tugas perlu dilakukan bagi memastikan mereka memahami sepenuhnya matlamat sekolah dan dapat melaksanakan tanggungjawab dengan sempurna.

Rujukan

- Abdul Shukur Abdullah. 1996. *Penilaian Semula Situasi Pengurusan Sekolah*. Seminar Pendidikan: Institusi Aminuddin Baki.
- Adams, D. 2002. *Education and National Development: Priorities, Policies, and Planning*: ADB Publication
- Andrews, D.A., Zinger, I., Hoge, R., Bonta, J., Gendreau, P. and Cullen, F. 1990 'Does Correctional Treatment Work? A Clinically Relevant and Psychologically Informed Meta-analysis', in *Criminology* 28 (3), pp.369-401
- Avalos, B. and W. Haddad. 1981. *A Review of Teacher Effectiveness Research in Africa, India, Latin America, Middle East, Malaysia, Philippines and Thailand*. Ottawa: IRDC
- Becker, W., and Watts, M. 2001. Teaching methods in U.S. Undergraduate Economics course. *Journal of Economic Education*, 32(3): 269-280.
- Bies, R.J. 2001. International (in) Justice: The Sacred and the profane. In J. Greenberg, I. R Cropanzano (Eds) *Advances in Organizational Justices*: 99-118, Stanford, CA: Stanford University Press.
- Colquitt, J. A. 2001. On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure; *Journal of applied Psychology*: 86: 386-400
- Gay L.R dan Peter Airasian. 2000. *Educational Research : Competencies for Analysis and Applications*. Edisi ke-7. Upper Saddle River, New Jersey. Merrill Prentice Hall.

- Goldhaber, B. 1976. The ICA communication audit: Rationale and development. Paper presented at the Academy of Management convention, Kansas City.
- Heller, R.B., dan Dobbs, A.R. 1993. Age differences in word finding in discourse and non-discourse situations. *Psychology and Aging*, 8, 443-450.
- Hoy, W.K, dan Miskel, C.G .1996. *Educational Administration: Theory, Research and Practice*, 6th Edition, New York: McGraw-Hill.
- Ibrahim Mamat. 1993. Kepimpinan Sekolah: Teori untuk Praktis: Subang Jaya, Kumpulan Budiman
- Krejcie, R. V. dan Morgan D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, **30**: 607-610.
- Mohd Majid Konting .1999. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*, Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Muhammad Surya. 1998. Percikan Perjuangan Guru. Semarang. Aneka Ilmu.
- Nyamazana, M., 1990. Manpower Planning and Labour Shortages. Ph.D Disertation, School of Oriental Studies, London
- Robiah Sidin. 2003. *Teori Pengurusan Pendidikan*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia
- Wan Mohd.Zahid Mohd Nordin. 1993. Dasar Pendidikan Kebangsaan Ke Arah Pemantapan Pelaksanaan Dasar Pendidikan Selaras Dengan Wawasan 2020. Seminar Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.