

TAHAP KEPUASAN BEKERJA DARI ASPEK HUBUNGAN RAKAN SEKERJA DALAM KALANGAN GURU-GURU KAFA SEKOLAH RENDAH AGAMA NEGERI SELANGOR

Mohamad Fuad Haji Ishak, Ab. Halim Tamuri, Suhana Mohamed Lip , Sapie Bin Sabilan, Zetty Norzuliana Rashed & Suziana Hanini Sulaiman

Abstrak

Kepuasan kerja sebagai satu reaksi emosi yang positif dan menyenangkan hasil daripada penilaian terhadap sesuatu kerja. Namun, tugas sebagai guru mempunyai banyak bebanan dan cabaran yang memerlukan komitmen yang tinggi untuk dilaksanakan. Walau bagaimana pun kebanyakan guru merasa berpuas hati dengan kerja mereka lakukan kerana perasaan seronok atau positif hasil daripada penilaian jawatan guru yang disandang melalui suasana persekitaran pekerjaan mereka. Antara faktor kepuasan kerja guru ialah mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja. Oleh itu, kajian ini bertujuan mengenal pasti hubungan baik rakan sekerja sebagai pendorong kepada kepuasan bekerja di kalangan guru KAFA, Mengenal pasti bentuk hubungan baik rakan sekerja dari sudut kerjasama dan saling membantu dalam memberi kepuasan bekerja di kalangan guru KAFA di Selangor dan mengenal pasti bentuk hubungan baik rakan sekerja dari sudut melaksanakan tugas yang diarahkan dalam memberi kepuasan bekerja di kalangan guru KAFA di Selangor. Kajian berbentuk kajian tinjauan ini menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen pemerolehan data. Seramai 550 orang responden telah dipilih secara rawak dalam kalangan guru-guru KAFA dari sembilan buah daerah di negeri Selangor. Hasil kajian menunjukkan faktor hubungan yang baik dengan rakan sekerja membawa kepada kepuasan kerja guru KAFA di Selangor Sebanyak 92.2% bersetuju bahawa mereka mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja. Manakala sebanyak 89.4% mempunyai hubungan sosial yang baik dengan rakan sekerja dari sudut rakan saling bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan suka membantu. Seterusnya sebanyak 36.7% guru berpuas hati dengan sifat rakan sekerja yang berusaha dalam tugas yang diarahkan.

Kata kunci : Rakan Sekerja, Kepuasan Kerja , Guru KAFA & Selangor

1.0 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.

Sekolah memerlukan guru yang bermotivasi dan berkesan ke arah merealisasi matlamat, objektif, visi dan misi yang direncanakan.

Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS) melalui Bahagian Pendidikan Islam bertanggungjawab secara langsung dengan guru-guru di Sekolah Rendah Agama (SRA), Kelas Asas Fardu Ain (KAFA), Kelas Asas Fardu Ain Integrasi 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 rakan sekerja merupakan salah satu faktor dalam mencapai kecemerlangan guru untuk segala cabaran tersebut.

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.

2.0 KONSEP KEPUASAN BEKERJA

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

2.1 Istilah kepuasan kerja

Manakala kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu tahap yang individu itu merasa gembira atau puas hati dengan suasana kerja yang sedia ada. Kepuasan kerja boleh dianggap sebagai hasil daripada pengakuan pekerja sejauh mana individu dapat menyalurkan kebolehan, minat dan nilai kepada saluran yang menimbulkan rasa puas hati di dalam pekerjaannya di samping boleh menjalankan peranan secara berkesan. Ahli-ahli psikologi organisasi telah memberikan takrifan mereka yang tersendiri.

Locke (1969) melihat kepuasan kerja sebagai satu reaksi emosi yang positif dan menyenangkan hasil daripada penilaian terhadap sesuatu kerja, misalnya tentang pencapaian dalam kerja. Kepuasan kerja wujud apabila seseorang dapat memenuhi nilai kerjanya. Konsep emosi ini ialah perasaan dan bukan sikap sekiranya pekerja itu mempunyai perasaan yang negatif. Justeru ini akan menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja, manakala emosi positif pula menghasilkan kepuasan dalam kerja.

Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil daripada pengalaman pekerja dalam hubungannya dengan nilai-nilai sendiri seperti apa yang diharapkan dan dikehendaki oleh pekerjanya. Oleh itu, kepuasan kerja boleh dikatakan sebagai kepuasan yang dinikmati oleh pekerja dalam kerjanya. Kepuasan kerja juga dikira sebagai perasaan keseronokan atau perasaan positif hasil daripada penilaian jawatan yang disandang dalam suasana persekitaran pekerjaan. Ia merujuk kepada rasa gembira dengan kerjanya sekarang. Rumusnya, kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dirasakan oleh seseorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Ia mempunyai kaitan dengan sikap dan penilaian individu terhadap pekerjaannya. Terdapat perbezaan dalam tingkat kepuasan yang dirasakan oleh setiap individu bergantung kepada sistem nilai yang dipunyai serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi tahap kepuasan dalam kerjayanya.

3.0 KONSEP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DARI PERSPEKTIF BARAT

Beberapa hasil kajian yang telah dibuat mengatakan bahawa kepuasan bekerja boleh memberi kesan kepada psikologi motivasi dan perlakuan peribadi. Smith (1975) berpendapat bahawa kepuasan kerja membantu semangat pekerja, menghilangkan ketegangan antara pekerja dengan pihak pengurusan dalam menghasilkan kecekapan dan keberkesanan sesebuah organisasi. Dua model teori yang sering menjadi asas kepada kajian kepuasan bekerja adalah seperti berikut;

3.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow

Menurut Teori Maslow daripada terjemahan Ahmad Atory Hussain (1991), terdapat beberapa peringkat atau hierarki keperluan manusia. Keperluan-keperluan di peringkat tertentu mestilah disempurnakan secara keseluruhan atau sebahagian. Apabila tekanan untuk mendapatkan makanan dan keselamatan sukar diperolehi atau dicapai oleh individu, pola kepuasan terhadap keperluan-keperluan tadi terus mempengaruhi tindakan dan tingkah lakunya. Oleh itu, motivasi di peringkat yang lebih tinggi seperti keinginan kasih sayang, penghormatan dan pengalihan hasrat diri adalah tidak bermakna dan kurang berperanan selagi keinginan di peringkat awal masih belum dipuaskan. Manusia adalah didorong oleh keinginan kepada makanan, oleh keinginan kepada rasa selamat dan dilindungi, oleh kehendak hidup bermasyarakat, oleh keinginan kepada kehidupan kasih sayang, kehendak kepada kehormatan, pengalihan hasrat diri dan penghargaan umum dari individu lainnya. Teori keperluan Maslow (1967) mengatakan sebagai manusia biasa, seseorang itu melakukan apa yang dilakukannya disebabkan dia hendak memenuhi keperluan-keperluannya, baik keperluan jasmani, emosi mahupun rohani.

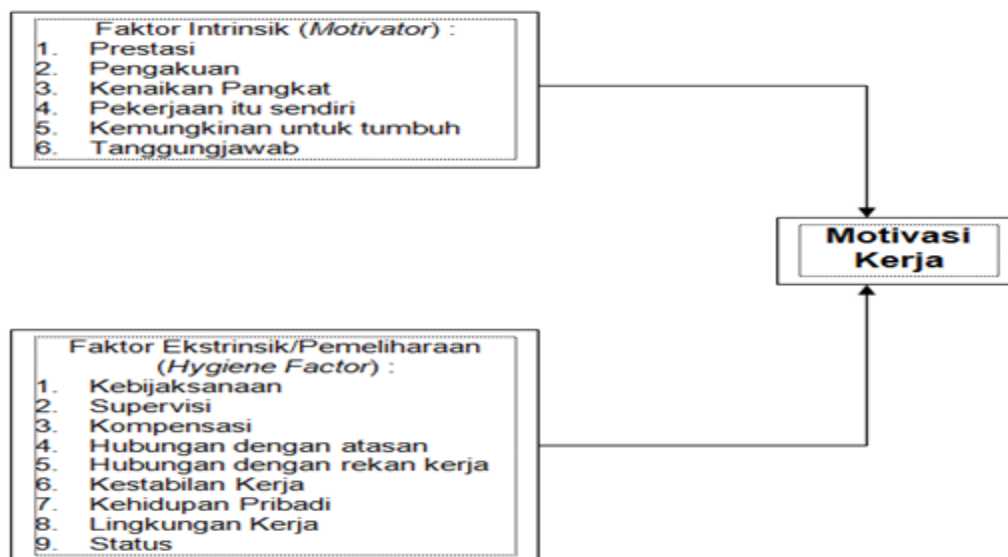


Rajah 1.1: Hierarki Keperluan Maslow

Rajah 1 Hirarki Keperluan Maslow (1967)

3.2 Teori Dua Faktor Herzberg

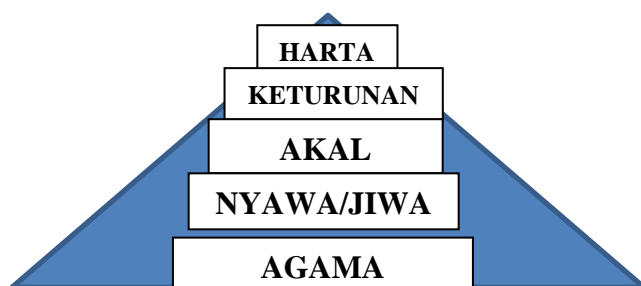
Faktor-faktor keperluan yang sama juga dipersetujui oleh Herzberg(1959) dalam mencari kepuasan hidup. Mereka mendefinisikan dua faktor keperluan sebagai kepuasan dan ketidakpuasan atau faktor dorongan dan kesihatan. Faktor pertumbuhan atau dorongan merupakan faktor intrinsik kepada pekerjaan, merangkumi kejayaan, penghargaan terhadap kerjaya, kerja itu sendiri, tanggungjawab dan keupayaan untuk meningkatkan lagi kebolehan. Manakala faktor kesihatan pula merupakan faktor ekstrinsik kepada pekerjaan seperti polisi-polisi syarikat, gaji, status dan keselamatan kerja yang terjamin. Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor yang menentukan kepuasan (Ahmad Atory Hussain, 1991). Secara umumnya seseorang itu akan memperolehi kepuasan terhadap sesuatu bidang kerjaya berdasarkan faktor yang tertentu yang mendorong ke arah tercapainya tahap kepuasan kerja secara maksimum.



Rajah 2 Model Dua Faktor Herzberg (1959)

4.0 KONSEP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DARI PERSPEKTIF ISLAM

Berkaitan kepuasan kerja, Islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai kayu ukur utama. Ibadah merupakan ukuran utama yang meletakkan sejauh mana seorang pekerja itu berupaya memastikan tugasnya menjadi ibadah. Selain itu, Islam juga menegaskan kepentingan majikan menunaikan tanggungjawab terhadap pekerja termasuklah membayar upah yang setimpal seperti sabda Rasulullah saw *'Dilarang mengambil seseorang untuk bekerja, sehingga diberitahu kadar upahnya'* (Imam Ahmad, 1978), menepati janji, hubungan yang baik, adil, bertimbang rasa, mewujudkan persekitaran yang baik (bi'ah solehah).



Rajah 3 Konsep motivasi dan kepuasan Islam; Keutamaan berada pada dasar hidup iaitu agama (Ahmad Nawawi Yaakob, 2000)

Ahmad Nawawi Yaakob (2000), menegaskan bahawa kepuasan kerja dalam Islam adalah bermula dengan memenuhi kehendak agama kerana pekerjaan dianggap sebahagian daripada ibadah. Sasaran hidup seorang Muslim ialah mendapat keredhaan Allah S.W.T. Seorang pekerja akan berasa puas apabila dia dapat menunaikan suruhan agama. Apabila tugas agama disempurnakan; nescaya kepuasan dalaman telah lahir dalam dirinya dan pekerja lebih bersedia untuk menjalankan tugas pengurusan yang selanjutnya.

5.0 KEPUASAN KERJA TERHADAP RAKAN SEKERJA

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.

6.0 REALITI SEBENAR PEKERJAAN GURU-GURU KAFA NEGERI SELANGOR.

Secara umumnya, terdapat seramai 6900 orang guru-guru KAFA dari seluruh negeri Selangor. Antara tugas hakiki guru-guru KAFA yang digariskan oleh JAIS adalah seperti berikut (Bahagian Pendidikan Islam, Jabatan Agama Islam Selangor);

Jadual 1 : Tugas-tugas Guru KAFA Selangor

Mengendali kurikulum JAIS /JAKIM peringkat sekolah
Mengambil tindakan tentang laporan-laporan (nazir/negeri/aduan pelanggan dan lain-lain.
Menghadiri mesyuarat PIBG.
Mengendali tetamu/aduan pelanggan.
Mengurus dan menyimpan wang sekolah.
Menjadi pengerusi jawatankuasa takwim sekolah.
Pengerusi jawatankuasa disiplin sekolah.
Menandatangani kad kemajuan.
Membuat draf semua surat jawapan.
Menghantar riteren ke JAIS.
Menyelenggara dan mengurus kursus dalaman.
Menyelaras dana dan menyelenggara sistem fail.
Mengada dan menyelenggara kelengkapan persekolahan, ABM dan perabot.
Memastikan struktur bangunan dan kawasan sekolah selamat.
Memastikan kawasan persekolahan selamat.
Menguatkuasakan peraturan dan tata tertib sekolah.
Menyimpan dan menyemak daftar kedatangan harian setiap hari/minggu.

Mengurus semua pertukaran murid dan kakitangan.
Memastikan perhubungan luar/masyarakat.
Merancang dan melaksana serta menilai aktiviti rasmi sekolah (Hari Terbuka, sukan tahunan, hari guru, minggu kesihatan gigi dan lain-lain.)
Memastikan kawasan sekolah cantik dan bersih.
Menyediakan Rancangan Pengajaran Tahunan (RPT) dan Rancangan Pengajaran Harian (RPH) di dalam Buku Rekod Mengajar (BRM).
Melaksanakan Pengajaran dan Pembelajaran (PdP).
Menandatangani Buku Kedatangan Guru (BKG) setiap kali hadir bertugas.
Menjadi Pengawas Peperiksaan PSRA/UPKK.
Menjadi pemeriksa kertas PSRA/UPKK.
Merekod kehadiran murid dalam Jadual Kedatangan Murid (JKM).
Menghadiri bengkel, seminar dan kursus anjuran JAIS/JAKIM.
Menandatangani kad kemajuan murid.
Memastikan keselamatan murid sentiasa terjaga dan diawasi sepanjang proses pengajaran dan pembelajaran.
Mengurus penglibatan murid dalam acara amal islami.

Sumber : Bahagian Pendidikan, Jabatan Agama Islam Selangor

Jadual di atas menunjukkan bahawa selain dari tugas pengajaran, guru-guru KAFA juga bertanggungjawab dengan tugas-tugas tambahan sama ada tugas pengkeranian, pengurusan murid, pembangunan akademik guru dan tugas dalam membantu pentadbir sekolah. Segala tugas ini menjelaskan skop kerja yang diamanahkan dan perlu diselesaikan dengan baik bagi setiap guru KAFA negeri selangor.

7.0 PERMASALAHAN KAJIAN

Senario pendidikan era ini menunjukkan permintaan kepada pendidikan berkualiti setaraf antarabangsa yang memerlukan pengurusan sekolah serta guru-guru memperkasakan peranan serta mencapai standard yang ditetapkan. Secara tidak langsung, bebanan pihak pengurusan sekolah serta guru bertambah dan kecenderungan kepada fenomena 'burnout' akan meningkat. Senario ini berlaku di Sarawak dalam kalangan guru-guru yang ditempatkan di Sarawak dari tahun 1993 hingga 1996, di mana seramai 75 orang guru telah meninggalkan profesion disebabkan persekitaran kerja yang tidak sesuai dan beban kerja yang berat (Borneo Post, 1996).

Berdasarkan daripada kajian oleh Azura binti Mohd Nor, (2004), kegagalan menyesuaikan diri menyebabkan pekerja gagal mencapai tahap kepuasan dalam kerja mereka. Jika dilihat dalam

fenomena perguruan di Malaysia hari ini, terdapat situasi iaitu ilmu yang dipelajari tidak dapat digunakan sepenuhnya kerana berlainan bidang pengkhususan semasa mengikuti kursus perguruan dengan pengkhususan pengajaran di sekolah. Kegagalan menyesuaikan diri dengan keadaan ini, menyebabkan sesetengah guru tidak mencapai kepuasan dalam kerjaya mereka (Suara Kamil, 2001). Apabila perkara ini berlaku terhadap guru, maka perjalanan pengajaran dan pembelajaran serta tugas sebagai guru di sekolah akan menyebabkan kepincangan.

Selain itu, guru juga berdepan persekitaran kerja yang pelbagai. Antaranya ialah kerenah murid yang sering menimbulkan masalah disiplin. Jika dilihat dalam aspek pendidikan hari ini, pelbagai kes disiplin dilaporkan. Seharusnya guru dan ibu bapa dipertanggungjawabkan untuk mengatasi masalah ini. Walau bagaimanapun, terdapat segelintir ibu bapa yang memihak kepada anak-anak mereka jika dikenakan sebarang tindakan salahlaku. Tindakan yang diambil oleh guru dipersoalkan oleh mereka. Selain itu, guru-guru sendiri turut diancam oleh pelajar. Isu ini juga menyebabkan tekanan kerja ketua guru dan sukar mencapai kepuasan dalam kerjaya mereka.

Guru merupakan individu yang penting dalam usaha membentuk dan mewujudkan suasana sekolah pengajaran dan pembelajaran yang baik bagi mencapai kejayaan. Mereka perlu mengutamakan matlamat sekolah dengan memberi nilai yang paling tinggi dan dijadikan nadi dalam kejayaan pelajar dan sekolah. Justeru itu, mereka berhadapan dengan pelbagai tugas yang memaksa mereka untuk menjadi seorang yang kuat dari segi fizikal dan emosi. Mengikut Sapora (2006), stres kerja adalah satu halangan kepada produktiviti kerja yang baik. Sekiranya guru stres, lemah dan tidak bersemangat maka mereka tidak dapat membawa kejayaan kepada pelajar dan sekolah. Guru juga perlu memiliki kepuasan kerja yang tinggi kerana mereka yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan dapat memberikan sepenuh komitmen terhadap tugas.

Usaha bagi memenuhi keperluan guru-guru merupakan satu agenda yang berterusan di semua peringkat pendidikan sama ada di peringkat pusat atau negeri. Beberapa kajian telah dijalankan bagi mengkaji tahap kepuasan guru khususnya oleh Jabatan Agama Islam Selangor serta kerajaan negeri bagi menambah baik sistem sedia ada. Namun fokus kajian terhadap tahap kepuasan bekerja dari aspek hubungan rakan sekerja amat kurang. Oleh itu, kajian terhadap kepuasan bekerja dari aspek hubungan rakan sekerja dalam kalangan guru Kafa ini perlu bagi memastikan kesinambungan kualiti pendidikan serta keberhasilannya kepada Jabatan Agama Islam Negeri Selangor dalam menambah baik kualiti guru peringkat sekolah.

8.0 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah seperti berikut ;

1. Mengenal pasti hubungan baik rakan sekerja sebagai pendorong kepada kepuasan bekerja di kalangan guru Kafa
2. Mengenal pasti bentuk hubungan baik rakan sekerja dari sudut kerjasama dan saling membantu dalam memberi kepuasan bekerja di kalangan guru Kafa di Selangor

3. Mengenal pasti bentuk hubungan baik rakan sekerja dari sudut melaksanakan tugas yang diarahkan dalam memberi kepuasan bekerja di kalangan guru KAFA di Selangor

9.0 METODOLOGI KAJIAN

9.1 Reka bentuk kajian.

Kajian ini adalah merupakan satu kajian tinjauan kuantitatif yang bertujuan mengkaji tahap kepuasan bekerja dari aspek hubungan dengan rakan sekerja dalam kalangan guru-guru KAFA Jabatan Agama Islam Selangor (JAIS). Kajian ini dijalankan terhadap guru-guru di Sekolah Rendah Agama Integrasi (SRAI), Sekolah Rendah Agama (SRA) dan sekolah Kelas Agama Fardhu Ain (KAFA) di Selangor bagi mengenal pasti aspek kepuasan bekerja.

9.2 Instrumen kajian

Kajian ini menggunakan soal selidik sebagai instrumen. Satu set instrumen borang soal selidik responden (guru KAFA) telah dibina dan digunakan oleh penyelidik untuk kajian ini.

Kajian ini menggunakan instrumen “Job Descriptive Index (JDI)” yang dibentuk oleh Smith, et al. (1975) dan diubahsuai mengikut kesesuaian selaras dengan objektif kajian yang digariskan. Instrumen JDI ini mempunyai ketekalan di antara 0.80 hingga 0.88. Kajian oleh Johnson, et al. (1982) menunjukkan indeks ketekalan instrumen 0.87 apabila menggunakan skala Likert. JDI digunakan untuk mengukur aspek kepuasan kerja dari aspek hubungan dengan rakan sejawat.

9.3 Populasi dan Saiz Sampel

Kajian ini melibatkan seramai 550 orang responden daripada 6990 orang guru KAFA di seluruh negeri Selangor. Ianya melibatkan semua guru di tiga buah jenis sekolah di bawah jabatan agama Islam Selangor iaitu Sekolah Rendah Agama (SRA), Sekolah Rendah Agama Intergrasi (SRAI) dan Kelas Asas Fardu Ain (KAFA) di sembilan buah daerah negeri Selangor. Penentuan saiz sampel berdasarkan populasi Krejice dan Morgan (1970). Data-data soalselidik dianalisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows (Version 19.0)*. kajian rintis telah dilaksanakan dan di analisis menggunakan program *SPSS for Windows (Version 19.0)*.

10.0 DAPATAN KAJIAN & PERBINCANGAN

1. Latar belakang Responden Guru KAFA

Jadual 2: Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut jantina

Bil	Kumpulan	Jumlah	Peratus	Min	SP
1	Lelaki	95	17.3	1.83	0.378
2	Perempuan	455	82.7		

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual 2 menunjukkan taburan dan peratusan responden mengikut jantina. Seramai 95 orang responden (17.3%) terdiri daripada responden lelaki manakala seramai 455 orang responden (82.7%) adalah responden perempuan. Responden perempuan menunjukkan jumlah yang lebih besar berbanding responden lelaki.

Jadual 3 : Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut umur

Bil	Kumpulan	Jumlah	Peratus	Min	SP
1	Kurang dari 25 Tahun	62	11.3	2.44	0.836
2	25 - 35 tahun	243	44.2		
3	36 - 45 tahun	193	35.1		
4	46 – 55 tahun	47	8.5		
5	Lebih 56 tahun	5	0.9		

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual 3 menunjukkan seramai 61 orang responden (14.7%) berumur kurang daripada 25 tahun, seramai 103 orang responden (18.7%) berumur antara 25 hingga 35 tahun, 90 orang responden (16.4%) berumur antara 36 hingga 45 tahun, 83 orang responden (15.1%) berumur antara 46 – 55 tahun dan seramai 192 orang responden (35.1%) berumur lebih 56 tahun. Responden yang paling tinggi jumlahnya adalah berumur 25 hingga 35 tahun dan yang paling rendah adalah jumlahnya adalah responden berumur lebih 56 tahun.

Jadual 4 : Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut tempoh mengajar di sekolah

Bil	Kumpulan	Jumlah	Peratus	Min	SP
1	1 - 3 Tahun	61	14.7	3.38	1.494
2	4 – 6 Tahun	103	18.7		
3	7 – 9 Tahun	90	16.4		
4	10 – 12 Tahun	83	15.1		
5	13 Tahun keatas	193	35.1		

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual 4 menunjukkan taburan responden mengikut tempoh mengajar. Seramai 61 orang responden (14.7%) mempunyai tempoh mengajar antara 1 hingga 3 tahun, seramai 103 orang responden (18.7%) mempunyai tempoh mengajar antara 4 hingga 6 tahun, seramai 90 orang responden (16.4%) mempunyai tempoh mengajar antara 7 hingga 9 tahun, seramai 83 orang responden (15.1%) mempunyai tempoh mengajar antara 10 hingga 12 tahun dan seramai 193 orang responden (35.1%) mempunyai tempoh mengajar 13 tahun keatas. Jadual menunjukkan bahawa bilangan guru-guru KAFA yang mempunyai tempoh mengajar melebihi 13 tahun adalah paling tinggi dan bilangan guru-guru KAFA yang mempunyai tempoh mengajar antara 1 hingga 3 tahun adalah paling rendah.

Jadual 5 : Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut taraf perkahwinan

Bil	Kumpulan	Jumlah	Peratus	Min	SP
1	Bujang	103	18.7	1.86	0.476
2	Berkahwin	424	77.1		
3	Janda/Duda	23	4.1		

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual di atas menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut taraf perkahwinan. Seramai 103 orang responden (18.7%) adalah bertaraf bujang. Manakala seramai 424 orang responden (77.1%) sudah berkahwin dan selebihnya iaitu seramai 23 orang responden (4.1%) adalah bertaraf janda/duda. Secara keseluruhannya jumlah responden yang paling tinggi adalah dikalangan responden yang bertaraf sudah berkahwin manakala selebihnya responden bertaraf bujang dan janda/duda.

Jadual 6 : Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut taraf pendidikan

Bil	Kumpulan	Jumlah	Peratus	Min	SP
1	SRP	9	1.6%	3.62	0.746
2	Rabi' Thanawi	11	2.0		
3	SPM/SMA/SRA	209	38.0		
4	STPM/STAM/SPA/Diploma	271	49.3		
5	Ijazah/Sarjana	50	9.1		

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual di atas menunjukkan taburan responden mengikut taraf pendidikan. Terdapat beberapa taraf pendidikan yang menunjukkan perbezaan yang ketara. Kumpulan taraf pendidikan berjumlah kecil adalah daripada taraf pendidikan SRP iaitu seramai 9 orang responden (1.6%) , responden yang mempunyai taraf pendidikan di peringkat Rabi' Thanawi iaitu seramai 11 orang responden (2.0%) dan responden yang mempunyai taraf pendidikan SPM/SMA/SRA iaitu seramai 209 orang responden (38.0%) dan taraf pendidikan STPM/STAM/SPA/diploma yang

berjumlah 271 orang responden (49.3%). Hanya terdapat 50 responden (9.1%) mempunyai taraf pendidikan ijazah/sarjana. Secara keseluruhannya, taraf pendidikan guru KAFa yang mempunyai STPM/STAM/SPA/Diploma mencatatkan jumlah yang tertinggi, manakala responden yang mempunyai pada peringkat SRP adalah yang terendah.

Jadual 7: Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut jenis sekolah

Bil	Kumpulan	Jumlah	Peratus	Min	SP
1	SRA	379	68.9	1.604	0.956
2	SRAI	18	3.3		
3	KAFaI	153	27.9		

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual 7 di atas menunjukkan responden yang mengajar di SRA iaitu seramai 379 orang responden (68.9%), manakala 18 orang responden (3.3%) mengajar di SRAI dan 151 orang responden (27.5%) adalah daripada KAFaI. Ini menunjukkan bahawa bilangan responden daripada SRA adalah yang tertinggi dan responden daripada SRAI adalah yang terendah.

Jadual 8 : Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut lokasi sekolah

Bil	Kumpulan	Jumlah	Peratus	Min	SP
1	Bandar	317	57.6	5.61	2.323
2	Luar Bandar	233	42.4		

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual 8 menunjukkan responden yang mengajar di lokasi bandar adalah seramai 317 orang responden (57.6%), manakala 233 orang responden (42.4%) mengajar di lokasi luar bandar adalah seramai 233 orang responden (42.4%). Ini menunjukkan bahawa bilangan responden yang mengajar di kawasan bandar lebih banyak daripada responden daripada kawasan luar bandar.

Jadual 9 : Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut daerah lokasi

Bil	Kumpulan	Jumlah	Peratus	Min	SP
1	Kuala Langat	38	6.9	5.61	2.323
2	Selangor	36	6.5		
3	Sabak Bernam	38	6.9		
4	Hulu Selangor	28	5.1		
5	Klang	132	24.0		
6	Hulu Langat	54	9.8		
7	Petaling	82	14.9		
8	Gombak	85	15.5		
8	Kuala Selangor	57	10.4		

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual 9 menunjukkan taburan responden mengikut daerah lokasi sekolah. Terdapat 38 responden (6.9%) daripada daerah Kuala Langat dan daerah Sabak Bernam, seramai 36 orang responden (6.5%) daripada daerah Sepang, 28 responden (5.1%) daripada daerah Hulu Selangor, seramai 132 orang responden (24.0%) adalah mewakili daerah Klang, 54 orang responden (9.8%) yang mewakili daerah Hulu Langat, seramai 82 orang responden (14.9%) mewakili daerah Petaling dan seramai 85 orang responden (15.5%) mewakili daerah Gombak. Seramai 57 orang responden (10.4%) mewakili daerah Kuala Selangor. Secara keseluruhannya, penglibatan responden guru KAFA yang mencatatkan jumlah yang tertinggi ialah daerah Klang, manakala penglibatan responden yang terendah adalah daerah Hulu Selangor.

Jadual 10 : Taburan kekerapan dan peratusan responden mengikut pendapatan isi rumah sebulan

Bil	Kumpulan	Jumlah	Peratus	Min	SP
1	Di antara RM1001 – RM2000	249	45.3	1.84	0.943
2	Di antara RM2001 – RM3000	184	33.5		
3	Di antara RM3001 – RM4000	75	13.6		
4	Melebihi RM4000	42	7.2		

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual di atas menunjukkan taburan responden mengikut pendapatan isi rumah. Terdapat 249 responden (45.3%) berpendapatan isi rumah antara RM1001 – RM2000, seramai 184 orang responden (33.5%) berpendapatan isi rumah antara RM2001 – RM3000, seramai 75 responden (13.6%) berpendapatan antara RM3001 – RM4000, hanya seramai 42 orang responden (7.2%) berpendapatan melebihi RM4000. Secara keseluruhannya, pendapatan isi rumah guru KAFA yang tertinggi adalah RM1001-RM2000. Manakala pendapatan isi rumah yang terendah melalui responden adalah melebihi RM4000.

- i. Tahap Kepuasan Bekerja Dari Aspek Hubungan Rakan Sekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Kafa Sekolah Rendah Agama Negeri Selangor

Kajian ini melihat kepuasan bekerja dari aspek hubungan rakan sekerja yang di bahagikan kepada tiga iaitu ;

- i. Hubungan baik rakan sekerja sebagai pendorong kepada kepuasan bekerja di kalangan guru KAFA
- ii. Bentuk hubungan baik rakan sekerja dari sudut kerjasama dan saling membantu dalam memberi kepuasan bekerja di kalangan guru KAFA di Selangor

- iii. Bentuk hubungan baik rakan sekerja dari sudut melaksanakan tugas yang diarahkan dalam memberi kepuasan bekerja di kalangan guru KAFAs di Selangor

Hasil dapatan diperolehi dan dihuraikan berdasarkan item soal selidik dengan menggunakan Skala Likert lima peringkat iaitu:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Jadual 11 : Tahap Kepuasan Bekerja Aspek Hubungan Sosial Rakan Sekerja Guru KAFAs

No	Item	Kekerapan & Peratus (N=550)					Min	SP	INT
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Rakan sekerja mewujudkan suasana hubungan yang baik	1 (0.2%)	4 (0.7%)	38 (6.9%)	309 (56.2%)	198 (36.0%)	4.27	0.633	T
2	Rakan sekerja saling bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan suka membantu	2 (0.4%)	7 (1.3%)	49 (8.9%)	311 (56.5%)	181 (32.9%)	4.20	0.679	T
3	Rakan sekerja berusaha dalam tugas yang diarahkan	10 (1.8%)	111 (20.2%)	227 (41.3%)	144 (26.2%)	58 (10.5%)	3.23	0.951	ST
Min Keseluruhan Tahap Kepuasan Bekerja Aspek Hubungan Sosial Rakan Sekerja Guru KAFAs di Selangor							3.90	0.754	ST

Sumber: Kajian Lapangan, 2014

Jadual di atas menunjukkan tahap kepuasan bekerja aspek hubungan sosial rakan sekerja guru KAFAs. Nilai min telah disusun daripada aras tertinggi (4.27) kepada aras yang paling rendah (3.23).

- ii. Mengenal pasti hubungan baik rakan sekerja sebagai pendorong kepada kepuasan bekerja di kalangan guru KAFAs

Apabila di nilai tahap kepuasan bekerja aspek hubungan sosial rakan sekerja guru KAFAs dari sudut rakan sekerja mewujudkan suasana hubungan yang baik adalah tinggi dengan nilai min (4.27). Seramai 507 orang (92.2%) bersetuju dan seramai 43 orang (7.8%) tidak bersetuju dengan item berkaitan. Ini menunjukkan hubungan yang baik dengan rakan sekerja memberi

kepuasa yang paling tinggi dalam aspek kepuasan berkerja. Marshall dan Cooper (1979), turut mengemukakan teori mereka terhadap tekanan iaitu tekanan dikatakan berpunca dari faktor-faktor persekitaran dan individu. Faktor persekitaran di sini merangkumi aspek perhubungan. Komponen perhubungan mencakupi aspek hubungan dengan pihak atasan dan pekerja dengan rakan sekerja. Faktor ini merupakan faktor kepuasan bekerja guru yang utama dalam aspek hubungan rakan sekerja

- iii. Mengenal pasti bentuk hubungan baik rakan sekerja dari sudut bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan suka membantu dalam memberi kepuasan bekerja di kalangan guru KAFA di Selangor

Manakala Aspek tahap kepuasan bekerja aspek hubungan sosial rakan sekerja guru KAFA dari sudut rakan sekerja saling bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan suka membantu adalah tinggi dengan skor min (4.20). Seramai 492 orang (89.4%) bersetuju dengan item tersebut dan seramai 58 orang (10.6%) tidak bersetuju. Ini menjelaskan bahawa sikap bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan dan suka membantu dikalangan guru kafa adalah tinggi. Oleh yang demikian, ia membawa suasana kerja yang harmoni dan kurang merasa bebanan kerja sebagai guru. Setiap guru berasakan sudah menjadi tanggungjawab bersama memikul beban sebagai seorang guru dan sentiasa berfikiran terbuka, bekerjasama dan saling membantu untuk mengatasi semua permasalahan. Ia bertepatan dengan kajian Marriot dan Sexton dalam Saleha(2001) bahawa guru-guru ini berorientasikan tanggungjawab yang konsisten akan membawa kepada kepada kepuasan bekerja. Malah menjadikan guru bersifat tenteram dan damai. Gruneberg (1981), menyatakan bahawa dengan mengenalpasti faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja, ianya akan dapat membantu mewujudkan kehidupan yang sempurna dan tenteram kepada individu berkenaan.

- iv. Mengenal pasti bentuk hubungan baik rakan sekerja dari sudut melaksanakan tugas yang diarahkan dalam memberi kepuasan bekerja di kalangan guru KAFA di Selangor

Aspek kepuasan kerja melalui rakan sekerja berusaha dalam tugas yang diarahkan menunjukkan seramai 202 orang (36.7%) bersetuju manakala seramai 348 orang (63.3%) tidak bersetuju. Tahap kepuasan guru adalah sederhana tinggi dengan skor min (3.23). Ini menunjukkan bahawa terdapat sebahagian guru KAFA tidak berusaha untuk melaksanakan tugas yang di arahkan oleh guru besar atau ketua guru. Perkara ini berlaku atas beberapa faktor antaranya ialah masalah komunikasi dengan guru besar atau ketua guru. Komunikasi yang berkesan akan dapat mengubah cara seseorang berfikir, tindak tanduknya atau kelakuan seseorang (Kathleen S Venderber & Rudolph F. Venderber, 1977). Marshall dan Cooper (1979) turut mengatakan Faktor struktur dan iklim organisasi pula merangkumi aspek kurang penglibatan, komunikasi

yang kurang baik dan tidak ada rasa kepunyaan di kalangan guru. Penekanan ini akan mendatangkan tekanan kepada guru sekiranya mereka gagal untuk bertindak mengawal tekanan tersebut. Ketegangan yang berlarutan akan membawa kepada masalah kesihatan fizikal dan masalah kesihatan mental. Masalah kesihatan adalah seperti kenaikan kadar nadi, tekanan darah tinggi, paras kolestrol yang tinggi serta penyakit jantung. Masalah kesihatan mental pula termasuklah kurang motivasi, emosi tertekan, tiada kepuasan kerja dan kurang aspirasi.

Selain itu, bebanan tugas pengkeranian yang terlalu banyak. Ini kerana sekolah-sekolah Rendah Agama negeri Selangor tidak mempunyai kerani dalam menguruskan tugas pengkeranian. Guru di bebaskan dengan tugas luar yang terlalu banyak. Kajian yang dibuat oleh Amran (2002) ke atas 91 orang pentadbir dari sekolah menengah kebangsaan dan agama mendapati antara punca ketidakpuasan bekerja ialah kerja perkeranian. Antara tugas luar guru Kafa negeri selangor ialah mengendali tetamu/aduan pelanggan, mengurus dan menyimpan wang sekolah, menghantar ruten ke JAIS, menyelenggara dan mengurus kursus dalaman, Menyelaras dana dan menyelenggara sistem fail, mengada dan menyelenggara kelengkapan persekolahan, ABM dan perabot, memastikan struktur bangunan dan kawasan sekolah selamat, memastikan kawasan persekolahan selamat, mengurus semua pertukaran murid, merancang dan melaksana serta menilai aktiviti rasmi sekolah (Hari Terbuka, sukan tahunan, hari guru, minggu kesihatan gigi dan lain-lain.), memastikan kawasan sekolah cantik dan bersih, menghadiri bengkel, seminar dan kursus anjuran JAIS/JAKIM, mengurus penglibatan murid dalam acara amal Islami dan membuat hubungan luar dengan masyarakat setempat (Bahagian Pendidikan Islam, JAIS). Tugas-tugas ini mengganggu kepuasan kerja guru Kafa di Selangor. Kepuasan kerja merupakan suatu aspek penting yang mempengaruhi prestasi kerja dan produktiviti dalam sesebuah organisasi (Gruneberg, 1981). Guru-guru yang sentiasa berada pada tahap kepuasan kerja yang tinggi, memiliki iltizam dan komitmen yang tinggi terhadap tugas serta sentiasa aktif dalam proses pengajaran dan pembelajaran, bakal melahirkan anak murid yang sempurna dan cemerlang.

11.0 KESIMPULAN

Kepuasan berkerja merupakan faktor yang penting dalam kecemerlangan institusi pendidikan. Hubungan yang baik dengan rakan sekerja sangat memberi kesan terhadap kepusan berkerja guru Kafa di Selangor. 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 Jabatan Agama Islam Selangor dalam mewujudkan kerani khusus untuk membantu tugas luar guru dalam

mengurangkan tekanan dan bebanan kerja guru KAFA di Selangor agar kualiti guru dalam menjalankan tugas guru dapat dipertingkatkan.

12.0 RUJUKAN

Al-Imam Ahmad Hanbal (1978). *Musnad Ahmad Bin Hanbal*, Beirut : Dar al-Fikr.

Armstrong, M and Murlis, H (2007) *Reward Management*, Revised 5th Edition, London, Kogan Page.

Arifin Haji Zainal. 1981. *Motivasi dan Perilaku Kerja dalam Organisasi. Ilmu Masyarakat* 6: 55-67.

Ahmad Atory Hussain (1991). *Pengurusan Organisasi*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd

Ahmad Nawawi Yaakob (2000). *Penghayatan Komunikasi Islam Dalam Pengurusan Kalangan Pengetua dan Komitmen Guru: Satu Tinjauan*. Tesis Sarjana Tidak Diterbitkan. Skudai, Johor:Universiti Teknologi Malaysia.

Ashad Abd.Rasid (1999). “Kepuasan Kerja di Sekolah Menengah Kawasan Kucing, Sarawak.Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana

Beck, R.C. (1983). *Motivation: Theories and principles (2nd ed.)*. New Jersey: Prentice Hall Borneo Post. Sarawak, Malaysia: 9 October 1996.

Cohen, L., Lawrence, M., & Morrison, K. (2001). *Research Methods in Education(5th ed.)*. London: Routledge

Churcill, G.A, Ford N.B. & Walker, O.C. (1976) ”Organizational Climate And Job Satisfaction in Salesforce” *Journal of Marketing Research*, 13, 323-332

Field, J. (2008). *Job Satisfaction Model for Retention*. TalentedApps. Wordpress.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Gruneburg, M.M. (1981). ”Understanding Job Satisfaction” London: Macmillan Press Ltd.

Maslow,A.H.(1970).”Motivation and Personality.” New York Harper and Row Publisher.

Smith, W.E. (1975). *The Effect of Anticipated vs. Unanticipated Social Reward on Subsequent Intrinsic Motivation*. Cornell University, Ithaca, NY.

Panirsilvam.S. (1999). "Hubungan Kepuasan Kerja Guru dan keinginan untuk Berhenti dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah, Daerah Tampin, Negeri Sembilan." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.

Suba Subramaniam (2003). "Kepuasan Kerja di Sekolah Menengah Kebangsaan Skudai, Johor." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.

Tang Keh Hua(2001). "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Di Sekolah Menengah Kebangsaan Dato' Ali Hj.Ahmad, Pontian." Universiti Kebangsaan Malaysia,Bangi: Tesis Sarjana.

Tee Lee Yung(2003). "Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru dan Hubungan Dengan Pencapaian Akademik pelajar" Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjan.

Zulkifli Ahmad (2003)."Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Sekolah-Sekolah Kebangsaan Zon Majidi, Johor Bahru." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda