

Kepuasan bekerja guru pemangkin kecemerlangan organisasi pendidikan

UB 7-3-18 B3

MINDA PENDIDIK

Oleh DR. ABDUL SAID AMBOTANG & MARLINE KLETUS

PROFESION keguruan merupakan satu kerjaya yang disanjung oleh orang ramai tetapi ianya tidak boleh dianggap sebagai satu kerjaya yang boleh diceburi oleh sesiapa sahaja kerana hanya mereka yang mempunyai kualiti, kewibawaan, kelayakan, keterampilan dan berjiwa pendidik yang layak bergelar guru.

Dalam menghadapi era globalisasi kerjaya ini menuntut kesungguhan dan tanggungjawab guru. Namun begitu, pemantapan kerjaya dan kebajikan juga harus diberikan penekanan sewajarnya. Kepuasan kerja guru mampu memotivasikan mereka untuk meneruskan usaha dalam meningkatkan kemahiran pengajaran, menjana persekitaran pembelajaran yang lebih baik dan meningkatkan pencapaian pelajar.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai penzaharan rasa selesa, seronok dan tenteram atau perasaan positif yang disebabkan oleh pengalaman kerja. Selain daripada itu, ia juga membawa maksud suatu sikap yang terhasil daripada kepuasan emosi individu terhadap pekerjaannya.

Kepuasan bekerja merupakan antara perkara yang terpenting dalam sebuah organisasi dan ada antara nilainya telah ditransformasikan dalam arena dunia pendidikan. Kepuasan bekerja secara positifnya berkaitan dengan isu yang sering ditimbulkan di sekolah iaitu profesionalisme guru, penglibatan dalam membuat keputusan, pembangunan guru, persepsi tentang iklim sekolah, kompetensi guru dan suasana fizikal tempat berkhidmat. Di samping itu, kuasa autonomi dalam bilik darjah, sokongan pihak pentadbir dan peluang memimpin mempunyai kepentingan dalam menjelaskan tentang perbezaan peringkat kepuasan bekerja guru.

Pelbagai cabaran yang

dihadapi oleh guru masa kini turut mempengaruhi prestasi guru terutamanya dalam bidang pengajaran dan pembelajaran. Justeru itu, pertimbangan terhadap aspek kepuasan kerja perlu diberikan perhatian sepenuhnya bagi memastikan guru melaksanakan tugas mereka dengan berkesan. Penekanan terhadap kepuasan kerja amatlah penting kerana ianya memberikan kesan secara langsung ke atas prestasi kerja dan sumbangan guru terhadap organisasinya.

Seorang pekerja yang tidak mendapat kepuasan bekerja mungkin akan mengabaikan tanggungjawab yang diamanahkan kepadanya. Contohnya mereka tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, ponteng, tidak menggalakkan orang lain bekerja keras dan kesannya dapat dilihat melalui daya pengeluaran sebuah organisasi.

Guru merupakan satu bidang pekerjaan yang sering dipersoalkan tentang tahap profesionalisme oleh semua golongan masyarakat. Kebaikan dan keburukan menjadi seorang guru turut menjadi satu isu yang hangat diperkatakan. Kepuasan kerja dalam kalangan guru merupakan unsur penting yang akan menentukan keberkesanan proses pengajaran dan pemudahcaraan. Oleh itu, isu ini sememangnya dipandang serius kerana ianya mempunyai kaitan langsung antara kepuasan kerja guru dengan produktiviti guru dalam menjalankan tugas yang diamanahkan.

Selain itu, profesion pendidikan sering kali menimbulkan perdebatan hangat dengan isu yang berkaitan dengan tekanan kerja dalam kalangan guru dan ia turut menimbulkan tanda tanya dalam kalangan masyarakat adakah beban tugas yang dipikul oleh seorang guru itu terlalu berat? Namun demikian, terdapat segelintir masyarakat yang menganggap dalam era yang serba maju dengan dunia tanpa sempadan ianya akan lebih memudahkan tugas guru yang kian mencabar dengan pendidikan digital tetapi senario yang terjadi adalah sebaliknya.

Oleh yang demikian, jelas diketahui bahawa tugas dan tanggungjawab guru di sekolah bukan hanya merangkumi tugas akademik tetapi juga tugas-tugas akademik adalah yang berkaitan dengan tugas pengajaran dan pemudahcaraan secara formal sama ada dalam bilik darjah atau luar bilik darjah. Tugas akademik hanya dijalankan oleh guru yang berkelayakan dalam bidang-bidang tertentu.

Antara contoh tugas akademik adalah seperti mengajar opsyen dan bukan opsyen, menyediakan buku rekod mengajar, membuat bahan bantu mengajar, membuat persediaan mengajar dan memeriksa buku latihan dan nota murid. Selain itu, guru turut menyediakan soalan ujian bulanan dan ujian penggal, memeriksa kertas ujian murid, mengajar kelas tambahan, merekodkan markah murid dan mesyuarat bidang dan panitia.

Selain itu, antara tugas bukan akademik pula adalah seperti mencatat kedatangan murid, menjalankan aktiviti kokurikulum, mengemas kini data murid, memastikan kebersihan dan keceriaan bilik darjah, menghubungi ibu bapa, menguruskan skim pinjaman buku teks, menyediakan resit dan sebagainya. Beban tugas yang berjela-jela ini dikhuatiri antara yang menjadi penyumbang kepada guru-guru berasa tiada kepuasan untuk bekerja dan tidak mampu untuk memberi sepenuh komitmen dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik.

Kecekan dan keberkesanan sesuatu organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor dan antara elemen terpenting termasuklah kepuasan kerja. Produktiviti pekerja terhasil apabila mereka berpuas hati dengan pekerjaannya. Penentuan faktor-faktor kepuasan kerja akan dapat membantu pembentukan kehidupan sempurna dan tenteram bagi seorang individu. Hal ini disebabkan masa seorang individu banyak dihabiskan untuk bekerja yang meliputi sebahagian besar masa dalam kehidupannya. Oleh itu,

kepuasan kerja secara tidak langsung akan memberi kesan terhadap keseluruhan kualiti kehidupan seseorang.

Kesesuaian kerjaya merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja. Seorang individu akan mencapai kepuasan kerja yang maksimum jika pihak majikan dapat memenuhi keperluan fisiologi, keselamatan, status, maruah diri, sosial dan sebagainya. Tidak dinafikan kepuasan kerja sememangnya memberi kesan besar terhadap mutu kerja dan produktiviti yang ditunjukkan oleh para pekerja sesuatu organisasi. Ini kerana individu yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya manakala individu yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah akan bersikap sebaliknya.

Bebanan kerja yang semakin meningkat dan tambahan faktor-faktor yang lain maka timbul permasalahan kepuasan kerja dan kecenderungan hendak berhenti kerja dalam kalangan guru. Sesebuah organisasi harus mencuba memenuhi kepuasan kerja pekerja kerana terdapat bukti yang menunjukkan bahawa lebih ramai pekerja yang berhenti kerja kerana tidak dapat merasai kepuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja sememangnya berlaku dalam semua bidang kerjaya termasuklah bidang perguruan. Masalah yang dihadapi oleh guru ini akhirnya membawa kepada kecenderungan untuk berhenti kerja dalam bidang perguruan sama ada secara bersara awal atau meletak jawatan.

Kesan daripada tekanan pekerjaan tidak boleh dipandang ringan kerana ianya boleh menjejaskan psikologi seperti kelesuan, kemurungan dan gangguan psikosomatik seseorang malah boleh menjejaskan aspek fisiologi seperti tekanan darah tinggi dan tekanan otot yang kuat atau gelagat prestasi kerja yang lemah, gangguan tidur, penyalahgunaan dadah dan kemalangan. Kesan tingkah laku yang lebih kompleks seperti memberontak, menghisap

dadah, minum arak, merokok, mencederakan orang lain dan sebagainya dilihat sebagai antara akibat daripada tekanan kerja yang teruk.

Oleh itu, kebajikan para guru sekolah haruslah diberi perhatian dalam menjamin profesion atau institusi hari ini agar dapat menjadi satu institusi yang berdaya saing serta dihormati. Kajian lepas menunjukkan guru menjadi terbeban dengan tugas yang berlebihan sehingga mengganggu tugas sebenar yakni mendidik murid. Semakin banyak tugas yang terpaksa dipikul maka semakin kurang perhatian yang dapat diberikan kepada murid.

Oleh itu, peningkatan yang berlaku dalam kepuasan kerja guru harus diberikan perhatian agar mampu memotivasikan mereka untuk meneruskan usaha bagi meningkatkan kemahiran pengajaran, ilmu pengetahuan dan kemahiran serta menjana persekitaran pembelajaran. Kementerian Pendidikan Malaysia haruslah mengenal pasti keperluan kursus-kursus semasa guru dan memberikan keutamaan kepada mereka yang benar-benar berminat. Selain itu, guru perlu ditempatkan semula di tempat-tempat yang memerlukan opsyen atau perkhidmatan mereka agar mereka berpeluang memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang sedia ada.

Selain daripada itu, ganjaran yang setimpal diharapkan agar dapat diberikan kepada guru agar mereka merasakan segala tugas yang telah diamanahkan kepada mereka selama ini dihargai sepenuhnya. Antara tindakan yang diambil adalah memberi peluang, anugerah perkhidmatan cemerlang dan ruang kenaikan pangkat bagi guru yang berkelayakan dan berkebolehan tanpa mengikut tempoh perkhidmatan atau senioriti.

Anugerah guru cemerlang atau anugerah guru terbaik di peringkat sekolah juga boleh diwujudkan agar guru-guru rasa dihargai dan seterusnya membangkitkan lagi semangat mereka untuk terus mendidik anak bangsa serta melaksanakan

tugas yang terbaik pada masa hadapan.

Dari sudut yang lebih tinggi, para penggubal dasar mampu menganalisis sesuatu perkara yang ada dalam kotak pemikiran mereka untuk disebarkan kepada pemimpin lain dan seterusnya kepada pelaksana berdasarkan keadaan sebenar yang mereka alami melalui pembacaan ilmiah dan statistik. Terdapat kajian yang memberikan petunjuk bahawa kepimpinan yang berkesan merupakan faktor dominan dalam peningkatan kepuasan kerja seterusnya mampu membawa kepada peningkatan pencapaian akademik.

Pihak pengurusan sekolah perlu melihat semula langkah-langkah yang perlu dilaksanakan bagi meningkatkan lagi tahap kepuasan kerja guru dalam aspek-aspek tertentu yang menyumbangkan kepada punca berlakunya ketidakpuasan kerja guru. Sebagai contoh, hubungan interpersonal yang lebih efektif perlu ditingkatkan bagi melahirkan kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan guru. Maka, produktiviti kerja dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja dicapai.

Kesimpulannya, kepuasan kerja guru menjadi satu indikator penting untuk menjamin kesejahteraan guru dan murid yang dididik. Perhatian lebih serius terhadap beban tugas perlu diberi keutamaan oleh pihak atasan. Peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong kepada peningkatan prestasi murid, pengkalan jawatan serta mampu menghasilkan guru yang berkualiti. Selain daripada insentif dan latihan yang diberikan seperti sedia ada, aspek-aspek peningkatan kemahiran yang baharu juga perlu diberi penekanan agar guru dapat meningkatkan lagi keupayaan mereka agar seiring dengan peredaran zaman.

* Penulis adalah Pensyarah Kanan dan pelajar pascasiswazah di Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah