

PROSES PENGUPAYAAN (EMPOWERMENT) DAN HUBUNGANNYA
DENGAN KEPUASAN KERJA
GURU - GURU SEKOLAH MENENGAH DAERAH PONTIAN
JONOR DARUL TA'ZIM.

NARSAT BIN ABD. RAHMAN

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



108024

108024

ABSTRAK

Pengupayaan (empowerment) merupakan satu pendekatan ke arah penambahbaikan dalam pentadbiran bagi memastikan keberkesanan pentadbiran organisasi. Kajian ini mempunyai objektif untuk melihat persepsi guru terhadap proses pengupayaan yang dilaksanakan oleh para pengetua di sekolah menengah. Kajian juga ingin melihat wujud atau tidak kepuasan bekerja di kalangan guru-guru berkenaan. Akhir sekali, kajian ini ingin memastikan wujud atau tidak hubungan di antara proses pengupayaan dengan kepuasan bekerja guru. Seramai 128 orang guru dari sekolah menengah daerah Pontian, Johor, terlibat dalam kajian ini. Bagi melihat persepsi guru tentang proses pengupayaan pengetua, instrumen kajian " Leader Behavior Description Questionnaires " (LBDQ) telah digunakan dengan ubahsuai. Untuk mengukur kepuasan kerja guru, ubahsuai instrumen kajian yang digunakan oleh Baharum (1998) telah dilakukan. Kajian rintis yang dijalankan mengikut kaedah " test-retest " mendapati instrumen kajian mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi (0.9157 dan 0.9335). Data yang diperolehi dianalisis secara statistik diskriptif dan Ujian-t . Kajian menunjukkan para pengetua telah melaksanakan proses pengupayaan tetapi belum mencapai tahap yang diharapkan. Majoriti responden berpendapat kepuasan kerja mereka juga pada tahap sederhana. Hasil korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang sederhana di antara proses pengupayaan dengan kepuasan kerja ($r = 0.515$). Antara dapatan ujian -t menunjukkan terdapat perbezaan signifikan persepsi responden tentang proses pengupayaan dan kepuasan kerja. Akhir sekali, penyelidik menyarankan agar pengetua melaksanakan gaya kepimpinan secara pengupayaan agar pentadbiran sekolah lebih berkesan dan menambah kepuasan bekerja kakitangan, khususnya guru.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Di sesebuah sekolah, guru merupakan aset yang terpenting dalam menentukan berjaya atau tidaknya sekolah tersebut mencapai wawasan atau matlamat yang telah disusun. Mereka merupakan staf sokongan yang banyak membantu para pengetua melaksanakan pelbagai tugas bagi melicinkan perjalanan organisasi sekolah. Selain merancang dan mentadbir, guru-guru terlibat secara langsung dalam melaksanakan setiap program di sekolah; baik dalam bidang kurikulum, ko-kurikulum mahupun yang berhubung dengan pembangunan prasarana di sekolah. Tanpa bantuan mereka, amat sukar bagi pengetua atau guru besar selaku pemimpin, pengurus atau pentadbir pendidikan melaksanakan tugas mereka bagi kecemerlangan sekolah.

Menurut Abdul Shukor (1991), walaupun terdapat banyak faktor yang boleh menyumbang kepada kecemerlangan sekolah, namun faktor pengurusan atau kepimpinan merupakan faktor utama yang menyumbang ke arah kecemerlangan tersebut. Ini disokong oleh Hussain (1993) yang mengatakan bahawa pemimpin sesebuah organisasi pendidikan merupakan aset yang paling penting dan dapat menentukan ke arah mana organisasi pendidikan itu mahu di bawanya.

Stoner (1985) menjelaskan bahawa kebijaksanaan pengurus sesebuah organisasi menggunakan pola pengurusan yang boleh diterima oleh majoriti orang bawahannya

akan dapat membantu organisasi berkenaan menuju kepada objektif yang diinginkan. Ini bersesuaian dengan pandangan Drucker (1984) yang memberikan penekanan terhadap keupayaan pemimpin sebagai asas bagi usaha meningkatkan prestasi sesebuah organisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan kajian-kajian yang telah dijalankan, didapati peranan pengetua semakin kompleks dan sukar berubah dari semasa ke semasa (Heck,1991). Mereka terpaksa menghabiskan lebih banyak masa untuk kerja-kerja pentadbiran dan pengurusan sekolah. Walaupun diakui bahawa pengetua atau guru besar sering dianggap sebagai katalis yang bertanggungjawab untuk menggerakkan jentera pentadbiran dan pengurusan sekolah, namun tanpa sokongan guru-guru lain, tugas pengetua amat sukar.

Untuk melahirkan hubungan yang baik di antara pengetua dengan guru-guru bawahannya, Wan Mohd. Zahid (1993) menyarankan supaya para pemimpin organisasi pendidikan meningkatkan diri dengan ilmu pengurusan.. Beliau menyarankan pengurusan pendidikan yang berasaskan kepada pengupayaan atau ' empowerment' . Pengurusan sekolah yang dibina dan disuburkan menerusi konsep tersebut dianggap berupaya membina unsur-unsur permuafakatan bersesama dan kolektif.

Kepuasan bekerja pula adalah perasaan yang dialami oleh pekerja dari tugas yang dilaksanakan oleh mereka. Kepuasan kerja akan memberi kesan kepada mutu kerja yang mereka hasilkan. Menurut Smith (1980) dan Mullins (1989) , pekerja yang mendapat kepuasan dalam kerja akan menghasilkan kerja yang lebih bermutu dan produktif.

Kepuasan bekerja di kalangan guru juga sering menjadi tumpuan kajian para penyelidik di dalam dan luar negara, Ini kerana ia berkait rapat dengan prestasi individu dan keberkesanan organisasi sekolah (Nawawi, 1989; Hoy dan Miskel, 1990). Dalam konteks pendidikan, produktiviti guru boleh dilihat dari sudut komitmen terhadap tugas,

baik dari segi pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah mahupun tugas-tugas lain yang berkaitan dengan pengurusan sekolah.

Menurut Chapman (1984), guru akan memperlihatkan reaksi kepuasan yang tinggi dan sentiasa didorong untuk menghasilkan mutu kerja yang tinggi apabila keperluan ekstrinsik dan intrinsik mereka dipenuhi. Ini bermakna , pihak pengurusan sekolah perlu meneliti tahap kepuasan guru-guru untuk membantu perjalanan organisasi sekolah. Seseorang guru akan merasa selesa dengan bidang kerjayanya apabila suasana sekeliling mengilhamkan dan membolehkan proses pengajaran dan pembelajaran yang berkesan berlaku dalam konteks jaringan pendidikan yang sokong menyokong (Siva, 1995).

Locke (1976) pula berpendapat bahawa kepuasan kerja merujuk kepada perasaan seseorang terhadap sesuatu objek atau isu yang berkaitan dengan kerjanya. Kepuasan kerja guru lebih merujuk kepada perasaan terhadap tugas secara keseluruhan dan persepsi mereka terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi tugas.

1.2 Latarbelakang Kajian

Pelaksana utama dalam sistem pendidikan formal di negara kita ialah guru-guru. Tenaga mereka melebihi 350,000 orang, dan merupakan jumlah pegawai perkhidmatan awam yang tertinggi di Malaysia. Masyarakat juga sering menyanjung tinggi tugas guru dan dianggap sebagai obor bagi menerangi masyarakat. Peranan guru juga dianggap sama penting dengan tenaga profesional yang lain (Scott, 1981).

Dalam konteks pengurusan sekolah dan seluruh sistem pendidikan negara, guru merupakan aset penting yang akan menentukan penghayatan dan pengukuhan praktik terhadap dasar kerajaan di kalangan rakyat terutamanya dalam jangka masa panjang. Justeru, pihak pentadbir sekolah khususnya dan pengurusan jabatan serta kementerian pendidikan umumnya, perlulah menyelami segala masalah guru agar tanggungjawab