

PERBEZAAN JANTINA TAHAP KEPUASAN KERJA DI KALANGAN GURU OPSYEN DAN BUKAN OPSYEN DI PULAU PINANG, MALAYSIA

GENDER DIFFERENCES IN JOB SATISFACTION LEVEL BETWEEN WELL-MATCHED AND MISMATCHED TEACHERS IN PULAU PINANG, MALAYSIA

Oleh:

Chew Hock Kiang¹, Zainizam Zakariya²

^{1,2} Fakulti Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris

Email: zainizam@fpe.upsi.edu.my

Abstrak

Kajian ini meneroka perbezaan tahap kepuasan kerja di kalangan guru yang mengajar mengikut bidang (opsyen) dan bukan bidang (bukan opsyen) di tiga Sekolah Jenis Kebangsaan terpilih di Pulau Pinang. Sebanyak 100 orang responden dipilih secara rawak (20 lelaki dan 80 perempuan) dalam kajian ini yang menggunakan borang soal-selidik diadaptasikan daripada Kementerian Pendidikan Malaysia dan Bank Dunia. Hasil kajian mendapati 59% guru mengajar subjek selari dengan opsyen manakala 41% mengajar di luar opsyen. Mengikut jantina, 60% responden lelaki mengajar di luar opsyen berbanding dengan 36% bagi responden guru perempuan. Dari aspek kepuasan kerja, ujian *t* menunjukkan bahawa guru bukan opsyen mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah berbanding dengan guru mengikut opsyen. Hal ini benar terutamanya bagi sampel guru perempuan. Bagi lelaki, tahap kepuasan kerja tidak berbeza bagi guru opsyen dan guru bukan opsyen. Kepuasan kerja yang rendah di kalangan guru bukan opsyen mungkin disebabkan oleh guru yang mengajar di luar opsyen tidak dapat mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang ada sepenuhnya dalam pekerjaan rutin mereka, mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah. Oleh itu, langkah Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melaksanakan Program Intervensi Tambah Opsyen (PITO) bagi guru daripada bidang yang mengalami lebih guru kepada bidang yang kurang guru adalah amat tepat bagi meningkatkan produktiviti guru.

Kata kunci – Guru, sekolah, opsyen, bukan opsyen, kepuasan kerja, Pulau Pinang.

Abstract

*This paper explores differences in job satisfaction levels between teachers who assigned a subject that in line with their educational background (well-matched) and teachers who assigned in subject not commensurate to their educational background (mismatched) in three selected primary school in Penang, Malaysia. There were 100 respondents selected for this study (20 males and 80 females) to complete questionnaire adopted from Ministry of Education and World Bank. Finding from this study showed that 51% was considered to be well-matched whereas 41% was categorized as being mismatched. Females have a lower incidence of mismatched compared to males (36% against 60% respectively). With respect to job satisfaction, *t*-test showed that the mismatched teachers have a*

lower job satisfaction level than their well-matched counterparts. This is particularly true for female sample. For male, there was no difference in job satisfaction level found between the well-matched and the mismatched teacher. A lower job satisfaction level among the mismatched workers may suggest that being mismatched does not allow teachers to fully deliver their knowledge and skills to their students, hence result in more job dissatisfaction level compared to well-matched teachers. Therefore, the government's move towards implementing the Add Option Intervention Programme (PITO) among teachers is timely as the program allows to gain additional knowledge and skills in order to increase their productivity.

Keywords – Teachers, school, well-matched, mismatch, job satisfaction, Penang

PENGENALAN

Pendidikan memainkan peranan penting bukan sahaja terhadap individu tetapi juga untuk negara. Pendidikan membantu individu membina jati diri yang kuat, berilmu, cekap dan seterusnya dapat menghasilkan pekerja yang berkemahiran tinggi. Malah, pendidikan telah diiktiraf sebagai faktor penting bagi pertumbuhan ekonomi kerana ia boleh meningkatkan keupayaan inovatif dalam bidang ekonomi, menambah pengetahuan baru mengenai teknologi dan penghasilan produk baru (Hanushek and Wobmenk, 2010). Tidak mengejutkan bagi Malaysia yang sentiasa memberi penekanan kepada pendidikan dan dalam belanjawan 2015, sector pendidikan mendapat peruntukan yang besar berbanding dengan sektor-sektor lain, iaitu hampir 17% daripada keseluruhan belanjawan negara (Kementerian Kewangan Malaysia, 2015)

Pendidikan boleh memudahkan penyebaran dan penyampaian pengetahuan yang diperlukan secara lebih berkesan. Dengan itu, guru merupakan aset penting bagi negara kerana mereka adalah orang yang membangunkan modal insan yang berpotensi di peringkat awal dan juga merupakan orang yang menyampaikan pengetahuan yang terbaik kepada masyarakat. Tidak hairanlah kerjaya sebagai guru merupakan satu kerjaya yang dianggap mulia dan menjadi satu kerjaya yang diidami oleh ramai orang (Ishak Mad Shah, 2011). Sehingga Disember 2014, bilangan guru di Malaysia berjumlah 419,820 orang, iaitu 30% daripadakeseluruhan jumlah kakitangan awam yang terdapat di Malaysia. Daripada jumlah itu, seramai 181,747 guru bertugas di sekolah menengah dan 238,073 di sekolah rendah.

Namun, apa yang menjadi masalah ialah isu penempatan dan pertukaran guru mengikut bidang ayau opsyen. Guru seharusnya terlatih dalam bidangnya. Penempatan dan pertukaran guru tidak dapat dilaksanakan mengikut keperluan perkhidmatan dan opsyen kerana pertimbangan kemanusiaan. Dengan ini, ada di kalangan guru yang mengajar luar bidangnya kelulusan ikhtisasnya atau di luar bidang opsyen mereka. Keadaan ketidaksepadanan (mismatch) penempatan tenaga pengajar menimbulkan masalah pengajaran dan pembelajaran di sekolah terutamanya di kawasan luar bandar, khasnya untuk Bahasa Inggeris kerana ramai guru wanita mengikuti suami ke bandar.

Ini telah menyebabkan kerajaan melaksanakan Program Intervensi Tambah Opsyen (PITO) (2011 – 2015) bagi menangani isu guru yang mengajar tidak mengikut opsyen. Melalui program

ini, kualiti guru dapat ditingkatkan melalui pendekatan tambah opsyen (tanpa mengubah opsyen asal) dan secara tidak langsung menyelesaikan masalah kekurangan guru untuk opsyen tertentu. Tetapi PITO juga ada kekurangan, iaitu kemahiran dimiliki tidak setanding dengan guru-guru yang mengajar selari dengan bidang kelulusan. Apabila guru menerima tawaran PITO, persoalan yang timbul, adakah guru tersebut mempunyai minat untuk mengajar subjek yang tidak sesuai dengan dirinya? Adakah semangat untuk mengajar semakin meningkat atau akan menurun? Keadaan ini mungkin berakhir dengan produktiviti menurun di kalangan guru seperti kepuasan tahap kerja yang menurun.

Terdapat banyak bukti yang menunjukkan bahawa pekerja yang bekerja di luar bidang kelayakan akademik mereka akan berakhir dengan penurunan produktiviti dari segi aspek kepuasan kerja berbanding dengan pekerja yang mana pekerjaan mereka seiring dengan kelulusan yang dimiliki (Allen & Velden, 2001; Fleming & Kler, 2008; Peiró, Agut, & Grau, 2010; Zakariya & Battu, 2013). Hal ini akan memberikan kesan terhadap pelajar kerana guru tidak dapat mengajar dengan sebaiknya serta menyampaikan ilmu pengetahuan dengan berkesan. Namun, sejauh mana tahap kepuasan guru berkait rapat dengan subjek yang diajar tidak dapat ditentukan memandangkan sehingga kini tidak ada kajian berkaitan isu ketidaksepadanan guru dan tahap kepuasan kerja mereka. Untuk itu, terdapat dua objektif utama kajian ini. Pertama, kajian ini cuba meneroka sejauh mana isu ketidaksepadanan di kalangan guru wujud di Malaysia. Kedua, kajian ini meneroka sejauh mana tahap kepuasan kerja berbeza bagi guru yang mengajar seiring dengan kelulusan ikhtisas (opsyen) dan guru yang mengajar di luar bidang pengkhususan (bukan opsyen). Untuk itu, ada empat bahagian utama perbincangan dalam kajian ini. Bahagian kedua membincangkan kajian-kajian lepas berkaitan isu ketidaksepadanan dan kepuasan kerja diikuti dengan metodologi kajian dalam bahagian tiga. Bahagian empat membincangkan dapatan kajian dan diakhiri dengan perbincangan dan rumusan kajian dalam bahagian lima.

KETIDAKSEPADANAN DAN KEPUASAN KERJA

Kualiti pekerjaan sama ada pekerjaan semasa yang dilakukan seiring dengan kelulusan akademik sebenar pekerja terbabit telahpun diiktiraf sebagai penentu utama kepuasan kerja (Tsang & Levin, 1985; Tsang, Rumberger, & Levin, 1991; Hersch, 1991; Johnson & Johnson, 2000; Battu et al, 2000.; Fleming & Kler, 2008; Sánchez-Sánchez & McGuinness, 2015). Johnson dan Johnson (2000) di Amerika menunjukkan bahawa pekerja yang 'overeducated'¹ memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dari aspek gaji dan kenaikan pangkat. Kajian daripada Wolniak dan Pascarella (2005) juga di Amerika mendapati graduan yang bekerja dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kelulusan akademik mereka tidak berpuas hati dari aspek pencapaian dan pengurusan ganjaran kewangan. Vila et al. (2007) dalam kajian mereka di kalangan graduan muda berumur antara 26 dan 35 tahun di enam negara Eropah (Itali, Sepanyol, Austria, Jerman, Belanda, United Kingdom dan Sweden) mendapati bahawa kepuasan kerja di kalangan siswazah meningkat apabila pekerjaan yang dilakukan seiring dengan kelayakan akademik mereka. Sebaliknya, graduan yang

¹ "Overeducated" boleh didefinisikan sebagai pekerja yang mempunyai kelulusan pendidikan yang tinggi seperti ijazah tetapi pekerjaan yang dilakukan hanya memerlukan kelulusan yang lebih rendah daripada ijazah, contohnya kerani (Zakariya, 2014).

‘overeducated’ melaporkan kepuasan pekerjaan yang rendah berbanding dengan graduan yang ‘undereducated’.

Fleming dan Kler (2008) dan Peiro et al. (2010) mendapati bahawa pekerja ‘mismatched’² bukan sahaja memiliki tahap kepuasan yang rendah malah mereka juga turut tidak berpuashati terhadap aspek-aspek lain pekerjaan. Dalam kajian di Australia, Fleming dan Kler (2008) mendapati bahawa pekerja ‘overeducated’ mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah dari aspek gaji, jaminan pekerjaan, fleksibiliti pekerjaan, jenis kerja dan waktu bekerja berbanding dengan pekerja ‘well-matched’³. Peiro et al. (2010) dalam kajian mereka di Sepanyol mendedahkan pekerja yang ‘overeducated’ bukan sahaja menunjukkan kepuasan kerja yang rendah dari aspek ekstrinsik, malah dari aspek intrinsik juga turut memiliki kepuasan yang rendah. Magnitud kesan lebih besar untuk kepuasan ekstrinsik daripada aspek yang lain.

Namun ada beberapa kajian yang mendapati bahawa ketidaksepadanan kemahiran (overskilling) dan bukannya ketidaksepadanan pendidikan (mismatch/overeducation) adalah peramal yang lebih baik bagi kepuasan kerja (Badillo et. al, 2008; Green dan Zhu, 2010; McGuinness dan Sloane, 2011). Dalam satu kajian di UK, McGuinness dan Sloane (2011) mendapati bahawa graduan ‘overskilled’ mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada graduan ‘overeducated’ walaupun pekerja ‘overskilled’ dikaitkan dengan penalti gaji yang lebih rendah. Green dan Zhu (2010) di UK mendapati kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan beerti dengan pekerja ‘mismatched’ tetapi mempunyai hubungan positif dengan pekerja ‘overskilled’. Dalam kajian terbaru, Sánchez-Sánchez dan McGuinness (2015) mendapati bahawa ‘overskilling’ mempunyai kesan paling ketara ke atas kepuasan kerja berbanding ‘overeducation’. Berbanding dengan pekerja yang sepadan, pekerja ‘overskilled’⁴ adalah 10% lebih tinggi tahap kepuasan kerja mereka berbanding dengan pekerja ‘overeducated’.

Bagi Malaysia, sehingga kini hanya ada dua kajian yang meneroka pengaruh ‘mismatch’ ke atas tahap kepuasan kerja di kalangan para pekerja. Kajian oleh Zakariya dan Battu (2013) ke atas graduan universiti awam di Malaysia mendapati bahawa pekerja yang ‘mismatch’ mengurangkan tahap kepuasan kerja mereka. Malah, tahap kepuasan diri yang paling rendah dilaporkan kepada pekerja yang dikategorikan sebagai ‘severely overeducated’ berbanding ‘moderately overeducated’. Lim (2013) dalam kajiannya ke atas graduan Universiti Utara Malaysia (UUM) mendapati bahawa pekerja yang ‘overeducated’ dikaitkan dengan tahap kepuasan/kebahagiaan yang rendah berbanding dengan pekerja yang ‘well-matched. Beliau seterusnya berpendapat bahawa kebahagiaan yang rendah di kalangan pekerja mungkin menjadi salah satu sebab mengapa insiden ‘overeducation’ adalah satu fenomena yang berterusan bagi individu.

Seperti yang dinyatakan di atas, kajian berkaitan isu ketidaksepadanan dan kepuasan kerja di kalangan guru adalah terhad. Malah kajian kepuasan kerja yang ada hanya memfokus hubungan kepuasan kerja dengan beban tugas di sektor automotif (Santhapparaj, Srineevasan, & King, 2005;

² “Mismatched” ditakrifkan sebagai pekerjaan semasa yang dilakukan oleh seorang pekerja tidak selari dengan kelulusan bidang pengajian yang dimiliki (Zakariya, 2014). Contohnya graduan lulusan perakaunan bekerja sebagai guru matematik.

³ “Well-matched” bermaksud pekerjaan yang dilakukan oleh individu selari dengan kelulusan/kelayakan yang dimiliki (Zakariya, 2014)

⁴ “Overskilled” pula dimaksudkan sebagai kemahiran yang dimiliki oleh pekerja tidak dapat digunakan/diaplikasikan terhadap pekerjaan semasa mereka (Allen & Velden, 2001)

Dawal & Taha, 2006), perbankan (Lew & Liew, 2006) dan sektor pendidikan (Santhapparaj & Alam, 2005; Wong & Heng, 2009). Sebaliknya banyak kajian berkaitan ketidaksepadanan dan kepuasan kerja tidak melibatkan sektor pendidikan dan majoriti daripada kajian-kajian lepas ini menunjukkan pekerja yang bekerja di luar bidang akademik mereka cenderung untuk tidak berpuas hati dalam pekerjaan mereka berbanding dengan pekerja yang bekerja seiring dengan kelayakan akademik mereka.

METODOLOGI KAJIAN

Rekabentuk dan persampelan kajian

Kajian ini berbentuk kuantitatif yang menggunakan analisis diskriptif dan inferensi. Data yang digunakan dalam kajian ini ialah data primer dengan menggunakan borang soal-selidik. Responden dalam kajian ini merupakan guru-guru Sekolah Jenis Kebangsaan di Pulau Pinang. Disebabkan kekangan masa dan kewangan, tiga buah SJK sahaja telah dipilih secara rawak yang melibatkan guru sejumlah 100 orang (80% perempuan dan 20% lelaki).

Instrument kajian

Sepertimana disebut di atas, kajian ini menggunakan borang soal-selidik yang mengandungi tiga bahagian utama. Bahagian pertama berkaitan maklumat profil atau latarbelakang responden manakala bahagian kedua lebih menjurus kepada persoalan ketidaksepadanan bidang mengajar responden sama ada ianya selari dengan kelulusan ikhtisas responden ataupun tidak. Bahagian ketiga pula fokus kepada tahap kepuasan kerja responden. Soal selidik ini diadaptasi daripada Kajian Pengesanan Graduan (Kementerian Pendidikan Malaysia) dan Tinjauan Iklim Pelaburan dan Produktiviti, , Bank Dunia.

Pengukuran Ketidaksepadanan dan Kepuasan Kerja

Dalam instrument soal-selidik, pengukuran ketidaksepadanan diperoleh melalui pertanyaan langsung kepada responden iaitu "*Adakah subjek yang diajar sekarang ini selari dengan bidang pengkhususan pengajian iktisas anda?*". Soalan ini diubahsuai daripada kajian oleh Tinjauan Iklim Pelaburan dan Produktiviti dari Bank DUnia. Terdapat dua jawapan pilihan iaitu (1) Ya, dan (2) Tidak.

Bagi ukuran kepuasan kerja, terdapat enam elemen disoal kepada responden iaitu (1) Pekerjaan sekarang memberi kepuasan diri yang tinggi; (2) Pekerjaan sekarang memberi satu pengalaman yang berharga; (3) Pekerjaan sekarang sangat mencabar; (4) Banyak perkara boleh dipelajari daripada pekerjaan sekarang; (5) Pekerjaan sekarang selari dengan kesesuaian program pengajian yang dimiliki; dan (6) Mendapat gaji dan insentif yang setimpal. Lima skala likert ditawarkan bagi setiap item tersebut; (1) Sangat tidak puas hati hingga (5) Sangat berpuas hati.

Kajian Rintis

Bagi menguji kebolehpercayaan instrumen, satu ujian rintis telah dijalankan kepada 30 orang di salah sebuah SJK di Pulau Pinang. Dapatan daripada kajian rintis ini menunjukkan guru memahami kandungan soal selidik dan masa yang diberikan untuk menjawab soalan adalah

mencukupi dan sesuai. Malah nilai Cronbach Alpha seperti mana dalam Jadual 2 bagi semua item soal-selidik juga adalah tinggi melebihi 0.75. Menurut Ramlee et al. (2011) jika nilai pekali Cronbach Alpha sekurang-kurangnya perlu 0.70, maka instrumen yang digunakan di dalam penilaian mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi.

Jadual 2 Analisis Kebolehpercayaan

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.754	0.834	15

DAPATAN KAJIAN

Profil responden

Jadual 2 menunjukkan secara keseluruhannya sebahagian besar responden adalah berumur melebihi 40 tahun (51%) dan selebihnya berumur antara 21 dan 40 tahun (49%). Mengikut jantina, taburan umur perempuan selari dengan taburan umur keseluruhan sampel manakala bagi lelaki terdapat sedikit perbezaan taburan umur di mana 50% responden lelaki berumur kurang dari 41 tahun manakala 50% berumur melebihi 50 tahun.

Jadual 2 Umur responden mengikut jantina

Umur	Lelaki		Perempuan		Jumlah keseluruhan	
	N	Peratus	N	Peratus	N	Peratus
21 - 30	5	25%	10	12.5%	15	15%
31 - 40	5	25%	29	36.2%	34	34%
41 - 50	0	0%	23	28.7%	23	23%
51 - 60	10	50%	18	22.5%	28	28%
Jumlah	20	100%	80	100%	100	100%

Dari aspek kelulusan akademik, Jadual 3 menunjukkan bahawa sebahagian besar responden berkelayakan universiti dengan 51% (Ijazah - 43% dan sarjana - 8%) diikuti dengan kelayakan Diploma (27%) dan lain-lain kelulusan (22%). Dari segi jantina, hampir 53% responden guru perempuan memiliki kelayakan universiti (ijazah dan sarjana) berbanding 45% bagi lelaki.

Jadual 3 Kelulusan tertinggi responden mengikut jantina

Kelayakan	Lelaki		Perempuan		Jumlah keseluruhan	
	N	Peratus	N	Peratus	N	Peratus
Sarjana	1	5%	7	8.8%	8	8%
Ijazah	8	40%	35	43.8%	43	43%
Diploma	6	30%	21	26.2%	27	27%
Lain-lain	5	25%	17	21.2%	22	22%
Jumlah	20	100%	80	100%	100	100%

Jadual 4 pula menunjukkan bahawa lebih 75% responden berpendapatan antara RM2,501 dan RM5,000 manakala 20% berpendapatan melebihi RM5,000. Hanya 3 peratus sahaja yang berpendapatan kurang dari RM 2,500. Tidak ada perbezaan ketara taburan gaji mengikut jantina (selari dengan taburan keseluruhan sampel kajian). Namun, taburan responden lelaki menerima gaji bulanan melebihi RM5,000 adalah lebih tinggi berbanding perempuan (25% berbanding 19%).

Jadual 4 Skala gaji (pendapatan) responden mengikut jantina

	Lelaki		Perempuan		Jumlah Keseluruhan	
	N	Peratus	N	Peratus	N	Peratus
RM2001-RM2500	0	0%	3	3.8%	3	3%
RM2501-RM5000	15	75%	62	77.5%	77	77%
RM5001-RM7000	5	25%	15	18.7%	20	20%
Jumlah	20	100%	80	100%	100	100%

Insiden Ketidaksepadanan Opsyen atau Bidang Pengajian

Sepertimana dibincangkan dalam metodologi, insiden 'mismatch' di kalangan guru diukur berdasarkan soalan berikut "Adakah subjek yang diajar sekarang ini selari dengan bidang pengkhususan pengajian iktisas anda?". Jadual 5 menunjukkan respons daripada responden mengikut jantina. Secara umumnya, hampir 61% responden mengajar subjek selari dengan kelulusan iktisas mereka (sepadanan) manakala 41% mengajar subjek yang bukan opsyen atau pengkhususan iktisas mereka (ketidaksepadanan). Dari segi jantina, peratus kesepadanan adalah tinggi bagi guru perempuan dengan 64% berbanding 40% bagi guru lelaki. Sebaliknya peratus ketidaksepadanan adalah tinggi bagi lelaki iaitu 60% berbanding 36.3% bagi sampel perempuan.

Jadual 5 Insiden ‘mismatch’ di kalangan responden mengikut jantina

Major dengan subjek diajar	Lelaki		Perempuan		Jumlah	
	N	Peratus	N	Peratus	N	Peratus
Ya	8	40%	51	63.7%	59	59%
Tidak	12	60%	29	36.3%	41	41%
Jumlah	20	100%	80	100%	100	100%

Tahap kepuasan kerja

Jadual 6 mempamerkan tahap kepuasan kerja di kalangan responden. Sepertimana yang dibincangkan sebelum ini, terdapat enam indikator kepada kepuasan kerja yang diukur dan secara umumnya, responden berpuashati terhadap pekerjaan semasa mereka dengan min skor 3.78. Min skor yang paling tinggi sekali ialah bagi item pekerjaan sekarang memberi satu pengalaman yang berharga (item 2) diikuti dengan pekerjaan sekarang sangat mencabar (item 3) dan banyak perkara boleh dipelajari melalui pekerjaan sekarang (item 4) dengan min skor masing-masing 3.97, 3.96 dan 3.95. Sebaliknya mendapat gaji dan insentif yang setimpal (item 6) mencatat min kepuasan yang rendah dengan 3.42.

Jadual 6 Kepuasan kerja di kalangan responden

Tahap kepuasan kerja	N	Min	Sisihan Piawai
Pekerjaan sekarang memberi kepuasan diri yang tinggi	100	3.75	0.821
Pekerjaan sekarang memberi satu pengalaman yang berharga	100	3.97	0.703
Pekerjaan sekarang sangat mencabar	100	3.96	0.790
Banyak perkara boleh dipelajari daripada pekerjaan sekarang	100	3.95	0.796
Pekerjaan sekarang selari dengan kesesuaian program pengajian yang dimiliki	100	3.62	0.663
Mendapat gaji dan insentif yang setimpal	100	3.42	0.855
Jumlah tahap kepuasan	100	3.78	0.614

Jadual 7 pula menunjukkan umumnya tahap kepuasan kerja sedikit berbeza antara guru yang mengajar mengikut bidang opsyen dan guru yang mengajar di luar bidang opsyen. Min skor kepuasan kerja bagi guru mengikut opsyen ialah 3.91 berbanding 3.59 bagi guru bukan opsyen. Malah, min skor kepuasan kerja guru yang mengajar sejajar dengan kelulusan ikhtisas bagi setiap item adalah tinggi berbanding dengan rakan sejawat mereka yang mengajar di luar opsyen. Sebagai contoh, tahap kepuasan guru mengikut opsyen adalah tinggi untuk item 2 (4.17), item 3(4.08) dan item 4 (4.08) dengan min skor melebihi 4. Sebaliknya min skor kepuasan kerja bagi guru bukan opsyen yang paling tinggi adalah bagi item 3 (3.78) dan 4 (3.76). Ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan bagi skor min sepadanan bidang adalah lebih tinggi daripada ketidaksepadanan bidang.

Jadual 7 Tahap kepuasan antara guru mengikut opsyen dan guru bukan opsyen bidang

Tahap kepuasan kerja	Selari dengan bidang pengajian (mengikut opsyen)			Berbeza dengan bidang pengajian (bukan opsyen)		
	N	Min	Sisihan Piawai	N	Min	Sisihan Piawai
Pekerjaan sekarang memberi kepuasan diri yang tinggi	59	3.92	0.816	41	3.51	0.779
Pekerjaan sekarang memberi satu pengalaman yang berharga	59	4.17	0.699	41	3.68	0.610
Pekerjaan sekarang sangat mencabar	59	4.08	0.702	41	3.78	0.881
Banyak perkara boleh dipelajari daripada pekerjaan sekarang	59	4.08	0.794	41	3.76	0.767
Pekerjaan sekarang selari dengan kesesuaian program pengajian yang dimiliki	59	3.76	0.652	41	3.41	0.631
Mendapat gaji dan insentif yang setimpal	59	3.46	0.857	41	3.37	0.859
Skor keseluruhan		3.91	0.755		3.59	0.756

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

H_0 Tidak terdapat perbezaan signifikan tahap kepuasan kerja antara guru yang mengajar selari dengan kelulusan ikhtisas (mengikut opsyen) dan guru yang mengajar bukan mengikut bidang kelulusan ikhtisas (bukan opsyen)

H_a Terdapat perbezaan signifikan tahap kepuasan kerja antara guru yang mengajar selari dengan kelulusan ikhtisas (mengikut opsyen) dan guru yang mengajar bukan mengikut bidang kelulusan ikhtisas (bukan opsyen)

Sepertimana yang dibincangkan dalam Jadual 7, terdapat perbezaan min skor kepuasan kerja bagi guru opsyen dan bukan opsyen. Persoalan yang timbul ialah sejauh manakah perbezaan kepuasan kerja bagi kedua-dua kumpulan ini signifikan? Untuk itu, ujian t telah dijalankan dan keputusan ujian sepertimana dalam Jadual 8 menunjukkan bahawa nilai $p = 0.008$ signifikan pada $\alpha = 0.01$ ($p < 0.01$). Oleh itu, H_0 ditolak dan H_a diterima dan inimenunjukkan kepuasan kerja guru bagi kedua-dua kategori adalah berbeza dan signifikan pada aras keertian 0.01. Dengan ini, guru yang mengajar mengikut opsyen menunjukkan tahap kepuasan yang sangat tinggi berbanding dengan guru yang mengajar di luar opsyen.

Jadual 8 Ujian *t* perbezaan min skor kepuasan kerja antara guru opsyen dan bukan opsyen

	t-test for Equality of Means				
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Equal variances assumed	2.701	98	.008***	.32706	.12107
Equal variances not assumed	2.687	84.575	.009***	.32706	.12171

***Signifikan pada aras keertian 0.01

Hipotesis 2

H₀ Tidak terdapat perbezaan signifikan tahap kepuasan kerja antara guru yang mengajar selari dengan kelulusan ikhtisas (mengikut opsyen) dan guru yang mengajar bukan mengikut bidang kelulusan ikhtisas (bukan opsyen) bagi sampel lelaki.

H_a Terdapat perbezaan signifikan tahap kepuasan kerja antara guru yang mengajar selari dengan kelulusan ikhtisas (opsyen) dan guru yang mengajar bukan mengikut bidang kelulusan ikhtisas (bukan opsyen) bagi sampel lelaki.

Jadual 9 menunjukkan min kepuasan kerja bagi guru opsyen dan bukan opsyen bagi sampel lelaki. Berdasarkan jadual tersebut, didapati bahawa guru lelaki yang mengajar selari dengan opsyen melaporkan tahap kepuasan yang tinggi berbanding dengan guru bukan opsyen (min skor 4.10 berbanding 3.65).

Jadual 9 Tahap kepuasan kerja antara guru opsyen dan bukan opsyen bagi sampel lelaki

Major dengan subjek diajar	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ya (opsyen)	8	4.1042	.62955	.22258
Tidak (bukan opsyen)	12	3.6528	.65311	.18854

Namun begitu, ujian *t* yang dijalankan (Jadual 10) menunjukkan bahawa nilai lebih *p* (0.142) adalah lebih besar dari nilai α (samada 0.1, 0.05 mahupun 0.01). Ini bermakna tidak ada bukti untuk menolak *H₀*. Dengan itu, perbezaan tahap kepuasan ini bagi sampel lelaki adalah tidak signifikan atau dengan kata lain bagi sampel lelaki, tahap kepuasan kerja tidak berbeza bagi guru opsyen dan guru bukan opsyen.

Jadual 10 Ujian *t* perbezaan min skor kepuasan kerja antara guru opsyen dan bukan opsyen bagi sampel lelaki

	t-test for Equality of Means				
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Equal variances assumed	1.536	18	0.142	0.45139	0.29397
Equal variances not assumed	1.547	15.553	0.142	0.45139	0.29170

Hipotesis 3

H₀ Tidak terdapat perbezaan signifikan tahap kepuasan kerja antara guru yang mengajar selari dengan kelulusan ikhtisas (mengikut opsyen) dan guru yang mengajar bukan mengikut bidang kelulusan ikhtisas (bukan opsyen) bagi sampel perempuan.

H_a Terdapat perbezaan signifikan tahap kepuasan kerja antara guru yang mengajar selari dengan kelulusan ikhtisas (mengikut opsyen) dan guru yang mengajar bukan mengikut bidang kelulusan ikhtisas (bukan opsyen) bagi sampel perempuan.

Sementara itu, Jadual 11 menunjukkan bahawa min skor kepuasan kerja antara guru opsyen dan bukan opsyen bagi sampel perempuan juga berbeza. Guru opsyen cenderung lebih berpuas hati dengan min skor 3.88 berbanding dengan guru bukan opsyen dengan min skor 3.55. Namun, ini tidak bermakna bahawa guru opsyen bagi sampel perempuan berbeza tahap kepuasan mereka berbanding guru bukan opsyen.

Jadual 11 Tahap kepuasan kerja antara guru opsyen dan bukan opsyen bagi sampel perempuan

Major dengan subjek diajar	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ya	51	3.8824	.58242	.08156
Tidak	29	3.5575	.59475	.11044

Dengan itu, ujian *t* telah dijalankan bagi menguji sejauh mana perbezaan min skor kepuasan kerja ini berbeza bagi kedua-dua kategori guru. Dapatan ujian *t* sepertimana dalam Jadual 12 menunjukkan bahawa perbezaan min skor ini adalah signifikan pada aras keertian 0.05 (nilai $p < 0.05$). Dengan itu, terdapat bukti untuk menolak *H₀* dan menerima *H_a*. Ini bermakna kepuasan guru perempuan adalah berbeza bergantung kepada sejauh mana subjek yang diajar selari dengan bidang pengajian mereka – guru yang mengajar bersesuaian dengan kelulusan ikhtisas memiliki tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan guru yang mengajar subjek yang tidak sepadan dengan bidang tumpuan mereka.

Jadual 12 Ujian *t* perbezaan min skor kepuasan kerja antara guru opsyen dan bukan opsyen bagi sampel perempuan

	t-test for Equality of Means				
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Equal variances assumed	2.380	78	0.020***	0.32488	0.13649
Equal variances not assumed	2.366	57.319	0.021***	0.32488	0.13729

***Signifikan pada aras keertian 0.051

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, kajian ini meneroka isu ketidaksepadanan pekerjaan-bidang pengajian di kalangan guru terpilih di SJKdi Pulau Pinang. Secara khusus, kajian ini melihat perbezaan tahap kepuasan kerja bagi dua kategori guru: guru mengikut opsyen (mengajar subjek mengikut bidang kelulusan ikhtisas (mengikut opsyen) dan guru bukan opsyen (guru yang mengajar subjek yang tidak selari dengan kelulusan ikhtisas mereka). Kajian ini mendedahkan isu ketidaksepadanan pekerjaan-bidang pengajian wujud di kalangan guru - 59% guru diberi subjek yang selari dengan kelulusan ikhtisas, namun 41% peratus guru tidak mengajar mengikut bidang opsyen mereka. Mengikut jantina, 63.7% guru wanita mengajar dalam bidang opsyen mereka dan 36.3% tidak mengajar mengikut opsyen. Peratusan bagi guru lelaki ialah 60% (opsyen) dan 40% (bukan opsyen).

Beralih kepada tahap kepuasan kerja, dapatan kajian menunjukkan secara umumnya responden berpuashati terhadap pekerjaan mereka. Namun apabila isu ketidaksepadanan diambil kira didapati guru yang mengajar selari dengan opsyen didapati memiliki tahap kepuasan yang tinggi jika dibandingkan dengan guru yang mengajar di luar opsyen. Malah, ujian *t* yang dijalankan mendapati perbezaan tahap kepuasan bagi kedua-dua kategori guru ini sangat signifikan. Dapatan ini mungkin disebabkan guru yang mengajar subjek di luar opsyen tidak dapat mengaplikasi keseluruhan pengetahuan dan kemahiran sedia ada kepada para pelajar. Malah mereka mungkin tidak mempunyai pengetahuan yang mencukupi untuk mengajar subjek yang di luar bidang mereka. Kedua-dua senario ini akhirnya refleksi kepada tahap kepuasan kerja yang rendah. Banyak kajian menunjukkan bahawa pekerja yang tidak sepadan antara pendidikan yang dimiliki dan pekerjaan yang dilaksanakan cenderung tidak berpuashati terhadap aspek pekerjaan mereka berbanding dengan pekerja yang sepadan (Allen & Velden, 2001; Fleming & Kler, 2008; Peiró et al., 2010; Zakariya & Battu, 2013).

Walaupun begitu, tahap kepuasan kerja di kalangan responden berbeza mengikut jantina. Bagi sampel lelaki, kepuasan kerja bagi guru mengikut opsyen didapati lebih tinggi berbanding dengan guru bukan opsyen. Namun ujian *t* menunjukkan bahawa perbezaan tahap kepuasan kerja ini adalah tidak signifikan. Sebaliknya bagi sampel perempuan, analisis diskriptif juga menunjukkan guru yang mengajar selari dengan opsyen cenderung kepada kepuasan kerja yang tinggi berbanding dengan guru yang ditugaskan untuk subjek yang berbeza dengan opsyen. Malah

perbezaan ini adalah sangat signifikan apabila ujian t dilaksanakan. Keputusan kajian ini menunjukkan bahawa isu ketidaksepadanan memberi kesan negatif kepada guru wanita kerana ia mengurangkan tahapkepuasan kerja mereka berbanding dengan guru lelaki. Ini mungkin disebabkan oleh wanita biasanya menekankan aspek kesempurnaan dalam pekerjaan mereka dan apabila matlamat ini tidak dapat dicapai, ia akan mengurangkan kepuasan kerja mereka (Clark, 1996, 1997; Clark and Oswald, 1996; Groot and Maasen van der Brink, 1999; Sloane and William, 2000; Bender et al., 2005). Ini berbeza dengan lelaki yang lebih menekankan aspek pendapatan sebagai matlamat utama kerja mereka (Clark, 1997; Sloane and Williams, 2000; Donohue and Heywood, 2004). Apabila mereka berpuashati terhadap gaji yang diterima, mereka cenderung untuk berpuashati terhadap aspek-aspek lain pekerjaan.

Implikasi daripada kajian ini ialah apabila ketidaksepadanan bidang pengajian berlaku adalah guru mungkin kurang yakin atau tiada semangat untuk mengajar dan mungkin kurang membuat persediaan dalam pengajaran dan pembelajaran. Mereka akan bersikap sambil lewa dan tidak bersikap positif. Selain itu, guru yang bukan bidang mungkin mengalami kelemahan dalam penguasaan konsep asas matapelajaran tertentu akan menyebabkan guru tidak tahu mengajar dan menyebabkan murid kurangnya minat terhadap pembelajaran sesuatu matapelajaran. Kerajaan mungkin boleh meningkatkan program tambahan opsyen bagi guru yang dikenalpasti mengajar di luar opsyen bagi meningkatkan kemahiran dan pengetahuan agar ilmu yang disampaikan kepada pelajar adalah berkualiti dan memenuhi matlamat negara bagi melahirkan modal insan yang berkualiti dan produktif sepertimana yang digariskan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM), 2016 – 2020.

Namun perlu diingatkan kajian ini hanya melibatkan sampel yang kecil sahaja iaitu SJK di Pulau Pinang. Sepertimana yang dimaklumkan sebelum ini, dapatan ini mungkin refleks kepada kawasan terbabit. Oleh itu, adalah disyorkan supaya diadakan satu kajian menyeluruh bagi menyokong atau menafikan dapatan ini. Jika wujud ketidaksepadanan di kalangan guru, kerajaan boleh melaksanakan latihan dalam perkhidmatan untuk setiap guru bagi meningkatkan tahap profesionalisme guru secara berterusan ke arah guru berkualiti dan kekal berkualiti. Selain itu, bagi memantapkan lagi kajian yang lebih menyeluruh di masa hadapan, eloklah sekiranya fokus kajian lebih meluas, melibatkan kepelbagaian responden dan sebagainya.

RUJUKAN

- Allen, B. J., & Velden, R. Van Der. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches : effects on wages , job satisfaction , and on-the-job search, 3, 434–452.
- Dawal, S. Z., & Taha, Z. (2006). Factors affecting job satisfaction in two automotive industries in Malaysia. *Jurnal Teknologi (A)*, 44(A), 65–80.
- Fleming, C. M., & Kler, P. (2008). I'm too clever for this job: a bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia. *Applied Economics*, 40(9), 1123–1138. <http://doi.org/10.1080/00036840600771254>
- Lew, T. Y., & Liew, M. Y. (2006). Exploring the antecedents of needs and job satisfaction among employees of a leading bank in Malaysia: Implications for managing bank employees in Malaysia. *Banker's Journal Malaysia*, 29(1), 10–26.
- Lim, H. (2013). OVEREDUCATION AND HAPPINESS IN THE MALAYSIAN GRADUATE

- LABOUR MARKET. *International Journal of Business & Society*, 14(1), 93–110.
- Peiró, J., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666–689.
- Santhapparaj, A. S., & Alam, S. S. (2005). Job satisfaction among academic staff in private universities in Malaysia. *Journal of Social Sciences*, 1(2), 72–76.
- Santhapparaj, A. S., Srineevasan, J., & King, K. L. (2005). Job satisfaction among women managers in Malaysian automobile manufacturing sector. *Journal of Applied Science*, 5(9), 153–158.
- Wong, E. S. K., & Heng, T. N. (2009). Case study of factors influencing jobs satisfaction in two Malaysian universities. *International Business Research*, 2(2), p86.
- Zakariya, Z. (2014). Wage effect of over-education and mismatch in Malaysia: a random effect approach. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 48(2), 3–17.
- Zakariya, Z., & Battu, H. (2013). THE EFFECTS OF OVEREDUCATION ON MULTIPLE JOB SATISFACTION TOWARDS ENHANCING INDIVIDUAL S ‘ WELL-BEING IN MALAYSIA. *Business and Management Quarterly Review*, 4, 38–51.