

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**PERSEPSI TAHAP KESEJAHTERAAN GURU WANITA
BERASASKAN KONSEP KESEIMBANGAN KERJA-JAGAN ANAK**

NORMALA BINTI MEHAT



**IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
SEPTEMBER 2023**

**PERSEPSI TAHAP KESEJAHTERAAN GURU WANITA
BERASASKAN KONSEP KESEIMBANGAN KERJA-JAGAAN ANAK**

OLEH

NORMALA BINTI MEHAT



**Thesis Dikemukakan kepada
Pusat Pengajian Ekonomi, Kewangan dan Perbankan,
Universiti Utara Malaysia
Bagi Memenuhi Syarat Ijazah Doktor Falsafah**



Pusat Pengajian Ekonomi, Kewangan dan Perbankan
(School of Economics, Finance and Banking)

Kolej Perniagaan
(College of Business)

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

NORMALA MEHAT (901741)

calon untuk Ijazah **DOCTOR OF PHILOSOPHY (ECONOMICS)**
(candidate for the degree of)

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

**PERSEPSI TAHAP KESEJAHTERAAN GURU WANITA BERASASKAN KONSEP KESEIMBANGAN
KERJA-JAGAN ANAK**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada:

13 September 2022.

(That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on:

13 September 2022).

Pengerusi Viva : **Prof. Dr. Lim Hock Eam**
(Chairman for Viva)

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Luar : **Assoc. Prof. Dr. Hazrul Izuan Shahiri**
(External Examiner)

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Dalam : **Assoc. Prof. Dr. Siti Hadijah Che Mat**
(Internal Examiner)

Tandatangan
(Signature)

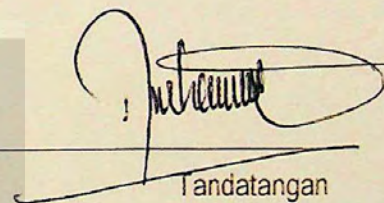
Tarikh: **13 September 2022**
(Date)

Nama Pelajar
(Name of Student) : Normala Mehat

Tajuk Tesis / Disertasi
(Title of the Thesis / Dissertation) : Persepsi Tahap Kesejahteraan Guru Wanita Berasaskan
Konsep Keseimbangan Kerja-Jagaan Anak

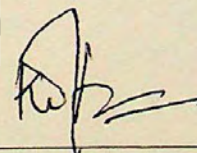
Program Pengajian
(Programme of Study) : Doctor of Philosophy (Economics)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia
(Name of Supervisor/Supervisors) : Assoc. Prof. Dr. Norehan Abdullah



Tandatangan

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia
(Name of Supervisor/Supervisors) : Assoc. Prof. Dr. Kalthum Hj Hassan



Tandatangan

KEBENARAN MENGGUNA

Penyerahan tesis ini ialah sebagai keperluan untuk pengijazahan Doktor Falsafah daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju menjadikan tesis ini sebagai bahan rujukan di perpustakaan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan keseluruhan atau sebahagian daripadanya bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business. Sebarang bentuk penyalinan, penerbitan atau penggunaan secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini bagi tujuan komersial adalah tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia mestilah dinyatakan dalam bentuk rujukan yang terdapat dalam tesis ini.

Kebenaran untuk penyelidikan atau lain-lain kegunaan sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya boleh dilakukan dengan menulis kepada:



ABSTRAK

Profesion perguruan merupakan profesion yang sangat mulia dan penting dalam arus peningkatan masyarakat dan negara. Namun, peranan guru kian mencabar dalam kepelbagaian tugas yang sentiasa berubah seiring dengan keperluan semasa. Kajian ini dijalankan untuk melihat tahap kesejahteraan guru-guru wanita yang mempunyai dwitanggungjawab terhadap tugas rasmi di sekolah dan menjaga anak-anak mereka di rumah. Responden kajian terdiri daripada kalangan guru wanita yang mempunyai anak berumur 0 hingga 12 tahun mengajar di sekolah sekitar negeri Selangor dan Kedah. Sampel dipilih menggunakan persampelan berkelompok dan persampelan rawak berstrata mengikut jenis sekolah. Analisis deskriptif iaitu analisis frekuensi dan peratusan digunakan bagi mengukur tahap tugas kerjaya, tahap persekitaran dan pilihan jagaan anak bagi guru wanita. Untuk mengkaji hubungan faktor ekonomi dengan faktor pilihan jagaan anak guru wanita, analisis deskriptif telah digunakan. Manakala, analisis min digunakan untuk melihat tahap kesejahteraan guru wanita. Model Kesejahteraan Guru Wanita telah dibangunkan menggunakan analisis PLS-SEM. Secara keseluruhan model ini memperincikan bagaimana setiap item di dalam setiap konstruk dapat menunjukkan tahap kesejahteraan guru-guru wanita yang dikaji. Dapatan kajian untuk tahap tugas kerjaya guru wanita mendapati majoriti bersetuju bahawa beban tugas mengganggu tugas sebagai guru. Walaubagaimanapun, tahap persekitaran kerja kurang memberi impak kepada tugas harian mereka. Bagi jagaan anak, faktor kualiti merupakan pilihan utama dan faktor ekonomi mempunyai kaitan dengan pilihan jagaan anak. Secara keseluruhan, kesejahteraan guru wanita berada di tahap yang rendah. Model Kesejahteraan Guru Wanita dibentuk dan diuji untuk menilai pencapaian tahap kesejahteraan guru wanita berasaskan faktor-faktor peramal terpilih. Dari aspek praktikal, kajian mendapati terdapat banyak faktor yang menyebabkan guru wanita berada di tahap kesejahteraan yang rendah. Cadangan penambahbaikan telah dikemukakan terutamanya terhadap pihak yang berwajib untuk mengurangkan beban tugas guru serta menambahkan bilangan guru dan staf sokongan serta menyediakan lebih banyak tempat jagaan dan perkhidmatan penjagaan anak yang berkualiti. Apabila guru-guru wanita ini berada di tahap kesejahteraan yang baik maka mereka dapat melaksanakan tugas harian dengan cemerlang.

Kata kunci: guru wanita, tahap tugas kerjaya, tahap kesejahteraan, pilihan jagaan anak, beban tugas

ABSTRACT

The teaching is a noble and crucial profession for the betterment of society and the nation. However, the role of teachers has become increasingly challenging due to the variety of tasks that are constantly evolving in response to today's needs. This research is to distinguish the level of well-being among the female teachers coping with their dual responsibility; dealing with their business core that is teaching in school as well as taking care of their children at home. Respondents were derived among female teachers possessing children in the range of age from 0-12 years old. In addition respondents are also teaching in the vicinity of Selangor and Kedah states schools. Samples were selected via cluster sampling and stratified random sampling based from different types of schools. The sample was selected using cluster and stratified random sampling. A descriptive analysis using frequency and percentage analysis was employed to measure the level of workload, work environment, and childcare choices among female teachers. However, the level of work environment has less impact on their daily task routine. The Female Teachers Well-being model was developed using PLS-SEM analysis. Overall, this model describes how each item within each construct can reveal the level of well-being of the female teachers studied. The findings for the workload level of female teachers revealed a majority agreeing that the workload interferes with their tasks as teachers. Meanwhile, it was discovered that the work environment was less distracting to their daily tasks. For childcare, quality was identified as their primary consideration, and economic factors were found to be related to childcare choices. Overall, the well-being of female teachers was found to be at a low level. The Female Teachers Well-being model was formed and tested to assess the achievement of female teachers' well-being based on selected predictive factors. From a practical standpoint, the study found that numerous factors contribute to the low well-being of female teachers. Suggestions for improvement were proposed, particularly for the responsible parties, to reduce teachers' workload, increase the number of teachers and support and provide more childcare facilities and quality childcare services. Probably when these female teachers reach the utmost level of their well-being, therefore they are able to perform a better and excellence task in their daily routine.

Keywords: female teachers, level of career assignments, level of well-being, childcare options, workload

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani.

Segala pujian bagi Allah s.w.t., selawat ke atas junjungan Nabi Muhammad s.a.w. Syukur ke hadrat Ilahi kerana dengan rahmat-Nya penulisan ilmiah ini dapat diselesaikan.

Setinggi penghargaan dan jutaan terima kasih ditujukan kepada penyelia penyelidikan iaitu Prof. Madya Dr. Norehan binti Abdullah dan Prof. Madya Dr. Kalthum binti Hassan atas perkongsian ilmu dan pengalaman, pengorbanan masa dan tenaga, bimbingan dan tunjuk ajar serta nasihat, teguran dan motivasi yang diberikan. Ucapan yang sama juga ditujukan kepada panel pemeriksian luar iaitu Prof. Madya Dr. Hazrul Izuan bin Shahiri dari Universiti Kebangsaan Malaysia, panel pemeriksa dalam iaitu Prof. Dr. Siti Hadijah binti Che Mat dan pengerusi iaitu Prof. Dr. Lim Hock Eam dari Pusat Pengajian Ekonomi, Perniagaan dan Kewangan atas perkongsian pandangan yang sangat jujur, ikhlas dan idea yang membina dalam penambahbaikan penulisan ilmiah ini.

Jutaan terima kasih juga diucapkan kepada pihak Kementerian Pelajaran Malaysia, pihak Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Institut Pendidikan Guru Kampus Perlis, pihak Jabatan Pendidikan Negeri Selangor dan Jabatan Pendidikan Negeri Kedah dan semua sekolah-sekolah yang terlibat, atas kerjasama dan bantuan dalam proses pengumpulan data. Tidak lupa juga kepada semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung sepanjang menyiapkan penulisan tesis ilmiah ini.

Tidak lupa juga kepada atas peluang dan ruang yang diberikan bagi meneruskan pengajian di peringkat ini. Sekalung penghargaan juga buat semua pensyarah dan kakitangan Sekolah Pengajian Perniagaan Othman Yeop Abdullah dan Sekolah Pengajian Ekonomi, Perniagaan dan Kewangan, Universiti Utara Malaysia kerana memudahkan segala urusan.

Akhir sekali, terima kasih teristimewa buat suami tercinta Prof. Dr. Hussin bin Abdullah kerana sentiasa memahami dan menjadi pemangkin semangat untuk meneruskan pengajian ini sehingga selesai. Ucapan terima kasih yang sukar diluahkan dengan kata-kata buat arwah mak yang dirindui Hajah Bidah binti Haji Ali, arwah ibu mertuaku Hajah Sanah binti Mohd Yusuf dan arwah ayahanda yang disayangi Haji Mehat bin Sudin kerana jasa dan pesanan-pesanan kalian sentiasa menjadi pendorong dan pembakar semangat sepanjang proses menuntut ilmu ini. Tiada lupa juga kepada anak-anak yang disayangi, semua ahli keluarga termasuklah adik-beradik yang sentiasa memberi sokongan daripada belakang.

ISI KANDUNGAN

	Page
PERAKUAN KERJA TESIS	
KEBENARAN MENGGUNA	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	v
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii

BAB

1	Pengenalan	
	1.1 Latar Belakang Kajian	1
	1.2 Pernyataan Masalah	18
	1.3 Persoalan Kajian	20
	1.4 Objektif Kajian	21
	1.4.1 Objektif Umum	21
	1.4.2 Objektif Khusus	21
	1.5 Kepentingan Kajian	22
	1.5.1 Guru	22
	1.5.2 Pihak Kementerian Pelajaran Malaysia	23
	1.5.3 Pihak Pentadbiran	24
	1.6 Skop Kajian	25
	1.7 Organisasi Kajian	26
2	Kajian Literatur	
	2.1 Pengenalan	27
	2.2 Kerangka Teorikal	27
	2.2.1 Teori Kebahagiaan (Happiness Theory)	28
	2.2.2 Teori <i>Spillover</i> dan Teori <i>Compensation</i>	30
	2.2.3 Teori Sempadan kerja/Keluarga	32
	2.2.4 Teori Pilihan Rasional	35
	2.2.5 Konsep Modal Sosial dan Teori Rangkaian/Jaringan	36
	2.3 Kajian Empirikal	37
	2.3.1 Guru Wanita dan Beban Tugas	39
	2.3.2 Guru Wanita dan Tingkat Kesejahteraan	46
	2.3.3 Guru Wanita dan Jagaan Anak	55
	2.3.4 Keseimbangan Kerja dan Jagaan Anak	61
	2.3.5 Keseimbangan Kerja dan Keluarga Bagi Guru Wanita	66
	2.3.6 Kesejahteraan Guru Wanita	71
	2.4 Jurang Kajian	73
	2.5 Kesimpulan	75

3	METODOLOGI KAJIAN	
3.1	Pengenalan	76
3.2	Reka Bentuk Kajian	76
3.3	Pembentukan Instrumen Kajian	80
3.4	Kajian Rintis	82
3.5	Prosedur Kajian	84
	3.5.1 Definisi Pembolehubah	85
	3.5.2 Analisis Deskriptif	88
	3.5.3 Analisis Regresi Berbilang	88
	3.5.4 Analisis Min	90
	3.5.5 Analisis Partial Least Square Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM)	90
3.6	Prosedur Analisis Data	91
	3.6.1 Uji Model Pengukuran (Outer Model)	91
	a. Kesahan Konvergen (Convergent Validity)	92
	b. Kesahan Diskriminan (Discriminant Validity)	92
	c. Kebolehpercayaan (Reliability)	93
	3.6.2 Uji Model Struktural atau model dalaman (Inner Model)	93
	a. R-Square	94
	b. Anggaran Pekali Laluan	94
3.7	Kesimpulan	97
4	TAHAP KESEIMBANGAN KERJA DAN JAGAAAN ANAK	
4.1	Pengenalan	98
4.2	Profil Responden	98
	4.2.1 Demografi Responden	98
	4.2.2. Maklumat Pasangan	103
4.3	Tugasan Kerjaya Guru Wanita	105
	4.3.1 Tahap Tugasan Kerjaya Guru Wanita	110
	(i) Beban Tugas	111
	(ii) Pengurusan Masa	113
	(iii) Penyediaan BBM	115
	(iv) Urusan Pentadbiran	117
	(v) Penglibatan kokurikulum	119
	4.3.2 Tahap Persekitaran Kerja Guru Wanita	122
	(i) Hubungan Dengan Majikan	122
	(ii) Hubungan Dengan Rakan sekerja	125
	(iii) Hubungan dengan Pelajar	128
	(iv) Kemudahan Infrastruktur Di Tempat Kerja	130
	4.3.3 Pilihan Jagaan Anak Dalam Kalangan Guru Wanita	132
	4.3.4 Faktor Ekonomi Yang berkaitan Pilihan Jagaan Anak	140
4.4	Kesimpulan	147

5	TAHAP KESEJAHTERAAN GURU WANITA DAN MODEL KESEJAHTERAAN GURU WANITA	
5.1	Pengenalan	149
5.2	Tahap Kesejahteraan Guru Wanita	149
5.3	Model Kesejahteraan Guru Wanita	165
5.4	Pengujian Kesahan dan Kebolehpercayaan Model Pengukuran	166
5.4.1	Kesahan Konvergen, Alfa Cronbach dan Kebolehpercayaan Komposit	166
5.4.2	Kesahan Diskriminan	171
5.5	Penilaian Model Struktur	178
5.6	Pengujian Hipotesis Model Kajian	179
5.7	Kesimpulan	184
6	KESIMPULAN DAN CADANGAN	
6.1	Pengenalan	184
6.2	Rumusan Hasil Kajian	186
6.2.1	Tahap Tugas Kerjaya Guru Wanita	187
6.2.2	Tahap Persekitaran Kerja Guru Wanita	187
6.2.3	Pilihan Jagaan Anak	188
6.2.4	Faktor Penentu Pemilihan Jenis Jagaan Anak	190
6.2.5	Tahap Kesejahteraan Guru Wanita	191
6.3	Analisis <i>Partial Least Square</i> Pemodelan Struktur (PLS-SEM)	191
6.4	Implikasi Dasar Dan Cadangan	192
6.5	Batasan Kajian Dan Cadangan Kajian Lanjutan	200
6.6	Kesimpulan	202
	RUJUKAN	206
	LAMPIRAN	
	Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 17 Tahun 2007	
	Borang Kaji Selidik	

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
1.1 Bilangan dan Peratus Guru Lelaki dan Guru Wanita 2012-2020	2
1.2 Bilangan murid sekolah dari 2012-2020	4
3.1 Agihan Sampel mengikut Jenis Sekolah	79
3.2 Responden Mengikut Negeri	80
3.3 Responden Mengikut Sekolah	80
3.4 Struktur Ringkas Soal Selidik	81
3.5 Kategori Nilai Alpha (Kebolehpercayaan)	83
3.6 Kajian Rintis Pertama	84
3.7 Kajian Rintis Kedua	84
3.8 Kaedah Statistik Penganalisan Data	85
3.9 Definisi Pembolehubah bagi Tugas Kerjaya Guru Wanita	85
3.10 Definisi Pembolehubah bagi Tugas Kerjaya Guru Wanita	86
3.11 Definisi Item bagi Faktor Pilihan Jagaan anak Bagi Guru Wanita	86
3.12 Definisi Pembolehubah bagi Jenis Pilihan Jagaan anak	87
3.13 Kategori Tahap Kesejahteraan Guru Wanita	90
3.14 Definisi Pembolehubah bagi analisis PLS-SEM	96
4.1 Demografi Responden	100
4.2 Kelulusan Akademik	100
4.3 Tempoh Berkhidmat Responden	101
4.4 Pendapatan Responden	101
4.5 Pendapatan Sumber lain	102
4.6 Status Kesihatan	103
4.7 Maklumat Pasangan	105
4.8 Bidang Tugas dan Kategori Jawatan	106
4.9 Bidang Tugas	109
4.10 Kategori Tahap Tugas Kerjaya Guru Wanita	110

4.11	Faktor Pekerjaan (Beban Tugas Sekolah)	111
4.12	Faktor Pengurusan Masa	113
4.13	Penyediaan Bahan Bantu Mengajar (BBM)	116
4.14	Urusan Pentadbiran	118
4.15	Penglibatan kokurikulum	121
4.16	Hubungan dengan majikan	123
4.17	Hubungan dengan rakan sekerja	125
4.18	Hubungan dengan pelajar	128
4.19	Kemudahan infrastruktur di tempat kerja	131
4.20	Faktor Pilihan Jagaan Anak	135
4.21	Jenis Jagaan anak	141
4.22	Ringkasan Model 1 dan Model 2	142
4.23	ANOVA – Model 1 dan Model 2	142
4.24	Koefisien Model 1 dan Model 2	144
5.1	Kategori Tahap Kesejahteraan Guru Wanita	149
5.2	Min Item-Item Beban Tugas	151
5.3	Pengurusan Masa	153
5.4	Penyediaan Bahan Bantu Mengajar (BBM)	155
5.5	Urusan Pentadbiran	156
5.6	Penglibatan Kokurikulum	158
5.7	Hubungan dengan Majikan	159
5.8	Hubungan Rakan Sekerja	161
5.9	Hubungan dengan pelajar	162
5.10	Insfrastruktur di tempat kerja	163

5.11	Min dan sisihan piawai bagi pembolehubah bagi guru wanita	164
5.12	Kesahan Konvergen, Alfa Cronbach dan Kebolehpercayaan Komposit	170
5.13	Nilai Pemuatan Silang (Cross-Loading)	172
5.14	Analisis Fornell-Larcker Criterion	175
5.15	Analisis Heterotrait-Monotrait Ratio	177
5.16	Penilaian Model Struktur (VIF)	178
5.17	Kesignifikanan Dan Kerelevanan Hubungan Antara Konstruk Dalam Model Struktur	179
5.18	Pengujian Hipotesis	180



SENARAI RAJAH

Rajah	Muka surat
1.1 Bilangan Sekolah Dari Tahun 2012 2020	3
1.2 Jenis Jagaan Anak	13
1.4 Sebab Wanita Berhenti Kerja – Perarusan wanita berhenti kerja mengikut sebab	14
2.1 Teori Sempadan kerja/keluarga: Gambaran sempadan kerja dan senarai konsep serta ciri-ciri	34
3.1 Reka Bentuk Persampelan Kelompok dan Rawak Berstrata	78
3.2 Model Asas PLS-SEM	95
5.1 Hasil Janaan Analisis Bootstrapping	182
5.2 Hasil Janaan Analisis PLS Algorithm	183



SINGKATAN PERKATAAN

ANOVA	Analysis of variance
ATJ	Akses ke tempat Jagaan
ATT	Academic Teacher Team
AVE	Average Variance Extracted
BBM	Bahan Bantu Mengajar
CUEPACS	Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (Congress of Union of Employees in the Public and Civil Services Malaysia)
CR	Composite Reliability
FE	Faktor Ekonomi
FPJA	Faktor Pilihan Jagaan Anak
HDM	Hubungan Dengan Majikan
HTMT	Heterotrait-Monotrait
ITK	Infrastruktur Tempat Kerja
KGW	Keseimbangan Guru Wanita
KJA	Kos Jagaan Anak
KJ	Kualiti penjaga
KPKM-5	Kajian Penduduk dan keluarga Malaysia Kelima
KPI	Key Performance Index
KPWKM	Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat
<u>LCD</u>	Paparan Kristal Cecair (Liquid-Crystal Display)
LFPR	kadar penyertaan tenaga kerja wanita (Labor force Participate Rate)
LPPKN	Lembaga Penduduk dan Pembangunan Keluarga Negara
MDGs	Matlamat Pembangunan Milenium
MLT	Pasukan Pemimpin Pertengahan (Middle Leader Team)
MRSM	Maktab Rendah Sains MARA
MTD	Maktab Tentera DiRaja
NGO	Badan Bukan Kerajaan (Non-Government Organization)
NUTP	National Union of the Teaching Profession Malaysia
PBS	Pentaksiran Berasaskan Sekolah
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PF	Pendidikan formal
PGB	pengetua/guru besar
PIBG	Persatuan Ibu Bapa Guru
PK	Persekitaran Kerja
PKP	Perintah Kawalan Pergerakan
PLS SEM	Partial Least Squares structural equation modelling
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PTF	Pendidikan tidak formal
PS	Pendapatan suami
RMT	Rancangan Makanan Tambahan
SABK	Sekolah Agama Bantuan Kerajaan
SBP	Sekolah Berasrama Penuh
SEM	Structural Equation Modelling (Pemodelan Persamaan Struktur)
SK	Sokongan ahli keluarga
SLT	Pasukan Pemimpin Kanan (Senior Leader Team)

SINGKATAN PERKATAAN

SMKA	Sekolah Menengah Kebangsaan Agama
SMK	Sekolah Menengah Kebangsaan
SRK	Sekolah Rendah Kebangsaan
SS	Sokongan suami
STEM	Science, Technology, Engineering and dan Matematik.
TASKA	Taman Asuhan Kanak-kanak
TKG	Tugasan Kerja Guru
UNDP	United Nations Development Programme
UUM	Universiti Utara Malaysia
UP	Urusan Pentadbiran
VIF	Variance Inflation Factor
WPF	Waktu penjagaan yang fleksible



BAB SATU

Pengenalan

1.1 Latar Belakang Kajian

Pendidikan memainkan peranan penting dan merupakan tunjang utama untuk perkembangan ekonomi serta pembangunan bagi sesebuah negara khasnya Malaysia. Pendidikan yang bermutu dan tinggi kualitinya seharusnya dapat menghasilkan modal insan yang membolehkan seseorang itu mampu untuk berhadapan dengan sebarang cabaran yang global. Justeru itu, transformasi perlu dilakukan dalam bidang pendidikan dan sentiasa berusaha untuk maju ke hadapan demi untuk meningkatkan kualiti pendidikan serta dapat menghadapi segala cabaran yang mendatang. Para guru keseluruhannya perlu memainkan peranan yang sewajarnya untuk menjadi pendorong kepada transformasi pendidikan negara dan seterusnya menjadi tunggak utama dalam merealisasi harapan dan hasrat negara dalam pembangunan dan kemajuan negara. (Saad et al., 2018).

Profesion perguruan adalah suatu profesion yang sangat baik, mulia serta amat penting dalam peningkatan masyarakat dan negara kini. Peranan dan tanggungjawab guru kini kian mencabar kepada kepada guru lelaki ataupun guru wanita. Mereka mempunyai peranan dan tanggungjawab yang sama dalam mendidik dan membimbing anak-anak murid di sekolah. Walau bagaimanapun jumlah bilangan guru lelaki dan guru wanita kini adalah tidak sama dan didapati bahawa bilangan guru wanita adalah jauh melebihi bilangan guru lelaki sedangkan peranan guru kini semakin mencabar.

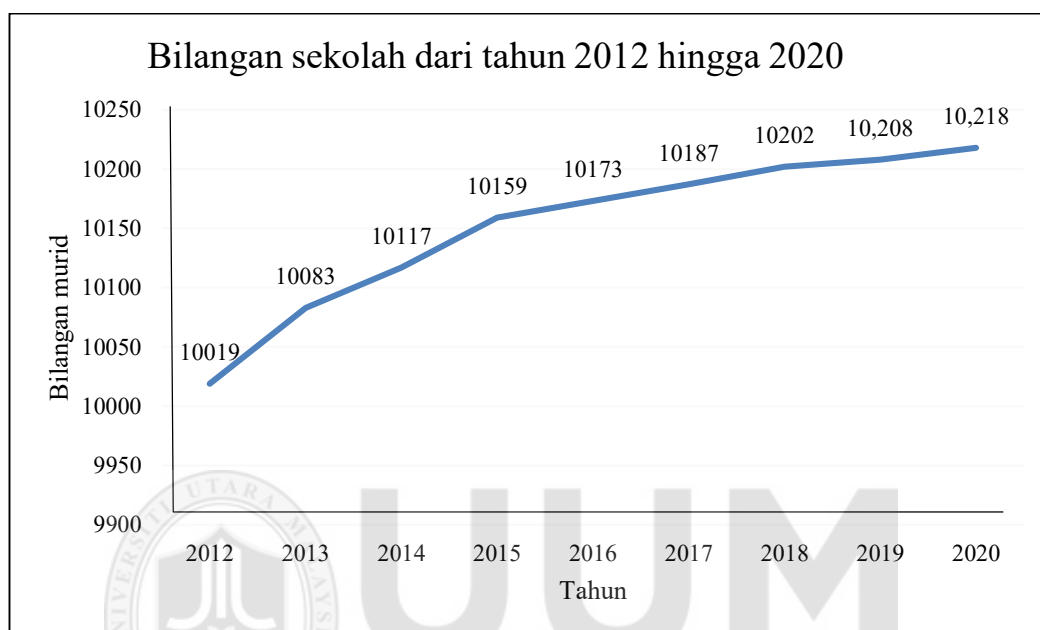
Jadual 1.1 menunjukkan bilangan dan peratusan guru lelaki dan juga peratusan guru wanita di Malaysia dari tahun 2012 sehingga tahun 2020. Secara keseluruhan bilangan guru wanita adalah semakin meningkat dari 285,299 orang (69.13%) pada tahun 2012 kepada 294,154 orang (70.74%) pada tahun 2020. Manakala, bilangan dan kadar peratusan bagi guru lelaki semakin menurun dari tahun 2012 iaitu 127,421 (30.87%) kepada 121,686 (29.26%) pada tahun 2020. Ini menunjukkan bahawa jumlah guru wanita pada masa sekarang adalah amat melebihi jumlah guru lelaki sedangkan tugas dan tanggungjawab guru wanita pula semakin meningkat dan mencabar. Manakala masalah disiplin di kalangan murid-murid di sekolah rendah mahupun di kalangan pelajar-pelajar sekolah menengah juga menjadi semakin rumit untuk dikawal. Oleh itu sebahagian besar daripada guru wanita yang terpaksa menanggung pelbagai masalah setiap hari.

Jadual 1.1
Bilangan dan Peratus Guru Lelaki dan Guru Wanita dari 2012-2020

TAHUN	LELAKI	PERATUS	PEREMPUAN	PERATUS	JUMLAH
2012	127,421	30.87	285,299	69.13	412,720
2013	127,917	30.76	288,139	69.25	416,056
2014	128,158	30.45	292,696	69.55	420,854
2015	127,810	29.52	305,204	70.48	433,014
2016	126,353	29.94	295,664	70.06	422,017
2017	125,803	29.78	296,702	70.22	422,505
2018	125,329	29.59	298,237	70.41	423,566
2019	123,742	29.45	296,162	70.55	419,782
2020	121,686	29.26	294,154	70.74	415,840

Sumber: Quick Facts 2021, Malaysia Educational Statistics

Rajah 1.1 menunjukkan pertambahan sekolah dari tahun 2012 berjumlah 10,019 buah sekolah sehinggalah ke tahun 2020 berjumlah 10,218 buah sekolah. Pertambahan bilangan sekolah sudah disebabkan pertambahan murid dan dengan itu turut memerlukan lebih ramai bilangan guru sama ada guru lelaki ataupun guru wanita.



Rajah 1.1
Bilangan Sekolah Dari Tahun 2012 Hingga 2022
 Sumber: Quick Facts 2021, Malaysia Educational Statistics

Jadual 1.2 menunjukkan bilangan murid dari tahun 2012 seramai 5,086,180 orang dan menurun kepada 4,733,588 orang (6.93%). Walaupun angkanya menurun tetapi masih memerlukan bilangan guru yang ramai demi untuk kelancaran perjalanan urusan pengajaran dan pembelajaran di setiap sekolah.

Jadual 1.2

Bilangan murid sekolah dari 2012-2020

TAHUN	BILANGAN MURID
2012	5,086,180
2013	5,038,358
2014	4,933,504
2015	4,915,169
2016	4,830,271
2017	4,772,995
2018	4,735,116
2019	4,734,257
2020	4,733,588

Sumber: Quick Facts 2021, Malaysia Educational Statistics

Ekoran daripada itu, guru-guru yang dapat memberikan komitmen yang padu amat diperlukan dalam menyediakan pelbagai program pengajaran dan pembelajaran (PdP) yang bermutu di samping memiliki pelbagai strategi serta akauntabiliti yang amat berkesan (Abdul Rashid et al., 2010). Oleh itu sebagai kakitangan sekolah, guru perlu memberikan komitmen sepenuhnya kepada pihak pentadbiran sekolah untuk melancarkan segala urusan yang berkaitan dengan pengurusan dan pentadbiran sekolah serta dapat memberikan sokongan padu dan bantuan dalam merealisasikan visi dan misi sekolah yang sedia ada (Abdullah Sani et al., 2007).

Kerjasama adalah amat penting bagi seorang guru untuk bagi kejayaan sesuatu perubahan dasar dan agenda pendidikan yang telah dirancang sebelumnya. Guru bukan hanya berada di sekolah dalam waktu bertugas semata-mata, tetapi juga di luar waktu sekolah. Pengajaran dan pembelajaran (PdP) merupakan tugas utama dan ditambahkan lagi dengan bidang pengurusan dan pentadbiran akademik iaitu termasuk penglibatan guru di dalam pengurusan kokurikulum, pengurusan kebajikan murid-murid, terlibat dalam pelbagai mesyuarat serta juga harus menghadiri kursus dan lain-lain lagi

(Burnham, 2011). Hal ini menunjukkan bahawa terdapat pelbagai tugas guru dalam dunia pendidikan dan selalu berlaku perubahan dalam pendidikan dari masa ke semasa. (Abdul Ghafar, 2004) Tugas-tugas guru kini adalah kian mencabar yang memerlukan tingkat kesabaran yang tinggi kepada seorang guru. Menurut Siraj dan Ibrahim (2012), sekiranya guru tidak terlibat dan tidak memberi sebarang sokongan, maka segala perancangan pendidikan yang telah disediakan akan terbengkalai begitu sahaja.

Menurut Othman dan Md. Omar (2014), profession perguruan adalah mencabar kerana tugasnya yang amat banyak dan tanggungjawabnya yang amat besar. Di Malaysia, isu tekanan kerja menjadi suatu topik penyelidikan yang popular dalam kalangan guru-guru. Ini adalah akibat daripada beban tugas yang amat banyak yang telah menimbulkan pelbagai kesulitan, ketidakpuasan hati para guru serta mereka mengalami keletihan emosi. Ishak dan A Ghani (2013) juga berpendapat bahawa guru-guru kini mempunyai bebanan kerja yang terlalu banyak di samping pelbagai tugas di sekolah termasuk pengajaran dan pembelajaran. Mereka juga perlu menangani pelbagai masalah murid di samping dengan kerja di luar masa. Keadaan ini sememangnya menjadi suatu kelaziman bagi semua guru. Pekeliling Perkhidmatan Bil 11 2007, tugas dan tanggungjawab guru merangkumi tujuh aspek iaitu:

- i. Pengajaran & pembelajaran (kurikulum)
- ii. Kokurikulum (Kelab, Sukan, Badan Beruniform, Persatuan)
- iii. Pengurusan pejabat, kewangan dan pentadbiran
- iv. Pengurusan hal ehwal murid (keselamatan, kebajikan. Kesihatan, bina insan, sistem maklumat murid, koperasi dan lawatan)
- v. Pembangunan fizikal
- vi. Pembangunan staf

vii. Perhubungan komuniti

Terlalu banyak tugas dan tanggungjawab seseorang guru jika diperincikan di mana ianya telah ditetapkan oleh Pekeliling Perkhidmatan (Lampiran A). Guru sekarang bukan hanya bertugas di bilik darjah semata-mata, malahan mereka juga memikul tanggungjawab sebagai setiausaha, bendahari, jurutaip, juruhias, kerani, jurujual, tukang cat dan pelbagai lagi tugas.

Menurut *National Union of the Teaching Profession Malaysia* (NUTP, 2 Ogos 2015), Kementerian Pendidikan Malaysia akan mengkaji bagaimana bebanan kerja yang di luar tugas pengajaran guru-guru yang perlu ditanggung oleh mereka seramai melebihi 500,000 guru di seluruh negara. Ini adalah bagi memastikannya segala bebanan ini tidak akan menjejaskan tumpuan mereka ketika mengajar. Adalah tidak adil sekiranya guru-guru itu ditugaskan untuk melakukan pelbagai kerja selain daripada mengajar. Sekiranya guru-guru ini dikurangkan tugas mereka, ia akan membolehkan mereka memberi fokus yang sepatutnya dalam tugas mereka dan menjadikan mereka lebih bersemangat ketika mengajar di dalam kelas. Ini adalah bertepatan seperti yang dikatakan oleh Ballet dan Kelchtermans, (2009) di dalam Harun, et al. (2015) yang mengatakan bahawa matlamat yang paling penting dalam sistem pendidikan kini adalah untuk memastikan pelajar berjaya daripada segi fizikal, rohani, emosi, personaliti dan intelektual. Kini ramai guru yang terpaksa menanggung beban kerja yang terlalu banyak yang disebabkan oleh perubahan dasar daripada peringkat atasan.

CooperGibson Research (2018) menyatakan bahawa tahap beban kerja bagi seorang guru adalah tinggi, tidak kira sama ada guru telah lama atau baru yang bertugas.

Mereka menyatakan bahawa mereka tidak dapat mengendalikan semua tugas yang diberi. Apa yang membimbangkan adalah apabila guru-guru menghadapi terlalu banyak beban tugas yang perlu dibuat, mereka akan mengalami tekanan dan tekanan ini akan membawa akibat buruk bukan sahaja kepada guru itu sendiri malahan kepada guru besar atau pengetua, sekolah, masyarakat, pejabat pendidikan daerah maupun negara keseluruhannya.

Kurang daya tahan akan menyebabkan berlakunya tekanan atau stres. Menurut Abu dan Aziz (2011), faktor kurangnya daya tahan dan beban tugas adalah merupakan faktor utama yang telah menyebabkan tekanan yang dialami oleh guru-guru berkenaan. Senario dan situasi yang berlaku ini akan mengundang kesan yang negatif kepada produktiviti serta profesion keguruan itu sendiri. Stress para guru di sini adalah bermaksud sebagai perubahan ke atas tingkah laku, mental, emosi, dan juga reaksi fizikal yang diakibatkan apabila mengalami tekanan yang signifikan lebih tinggi berbanding daripada daya tindakan secara berpanjangan. (Dunham, 1992). Menurut laporan oleh *Buletin Great Life Physio and Rehabilitations* (2012), telah menyatakan bahawa kerjaya guru menduduki kerjaya yang keempat paling memberikan tekanan kepada mereka selepas kerjaya polis, pegawai penjara dan jururawat.

Kadang-kala pengajaran dan pembelajaran di sekolah terganggu apabila bebanan yang dialami oleh para guru agak berlebihan yang menyebabkan guru yang mengalami tekanan emosi tidak dapat bekerja. Para guru yang mengalami tekanan ini akan adalah berkemungkinan berisiko sebanyak empat kali ganda lebih tinggi berbanding dengan penyakit yang kritikal yang lain sehingga kadangkala boleh menyebabkan penyakit mental yang serius seperti bipolar, kemurungan dan keimbangan melampau (Gooh et

al., 2012). Ini dapat dibuktikan berdasarkan kepada laporan pakar perunding kanan psikiatri, bahagian pusat perubatan Universiti Malaya yang mengatakan bahawa adalah dianggarkan seramai dianggarkan 22,000 pesakit setiap tahun mendapat rawatan di klinik dan wad psikiatri hospital Universiti Malaya dan sebanyak 10 peratus daripada jumlah keseluruhan terdiri daripada kaum guru (Akhbar Kosmo, 8 Nov 2011).

Menurut Johnson et al. (2005), pengalaman berkaitan tekanan dalam merentas 26 tahun pekerjaan, didapati pekerjaan guru dilaporkan lebih buruk daripada markah purata mengenai kesihatan fizikal, kesejahteraan psikologi, dan pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu, pengajaran telah dianggap sebagai pekerjaan yang mempunyai tekanan tinggi (Gold & Roth, 1993). Untuk guru wanita, tuntutan yang mereka hadapi di sekolah seperti tekanan dan penindasan emosi berkaitan kerja mungkin bertentangan dengan keadaan di rumah dan ini menyebabkan berlaku kecederaan dan kesejahteraan yang lebih buruk kepada mereka.

Tanpa kita sedari isu stres menjadi semakin mengancam di dalam organisasi pendidikan di Malaysia. Langkah-langkah yang sepatutnya perlu untuk menangani masalah ini yang telah terbukti dapat menjejaskan ketrampilan dan kemampuan seseorang secara fizikal dan mental. Andai isu stress dapat diselesaikan atau dikurangkan maka dapatlah mengurangkan tekanan yang ditanggung oleh individu-individu berkenaan. Sekiranya seseorang itu kerap terdedah kepada tekanan yang signifikan banyak, maka ia dapat menjejaskan kredibiliti seseorang itu dan seterusnya memberi kesan secara langsung kepada organisasi (Hassan et al., 2018).

Tidak ketinggalan keadaan ini juga turut dialami oleh semua guru wanita. Guru wanita yang paling terkesan adalah mereka yang mempunyai anak-anak yang masih kecil dan yang masih bersekolah. Ini adalah kerana mereka sering dihubungkan antara bebanan kerja dan kehidupan mereka ketika berada di rumah. Menurut Abu Bakar (2012), wanita yang bekerja selalu dikaitkan dengan masalah keluarga dan penjagaan anak yang seterusnya turut menimbulkan masalah kepada negara. Seandainya masalah ini tidak dapat diselesaikan, maka pekerja wanita tidak boleh memberi fokus sepenuhnya kepada tugas dan tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan.

Dasar dan garis panduan yang berkaitan dengan jam kerja, beban kerja, dan isu-isu berkaitan keluarga yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti membesarkan anak, perlu disemak semula atau dibangunkan untuk memastikan wanita bekerja termasuk guru wanita mempunyai keseimbangan antara kerja di sekolah dan keluarga mereka di rumah. Tambahan pula, promosi kesedaran yang lebih meluas mengenai pentingnya berkongsi tanggungjawab antara majikan dan ahli keluarga perlu diperhebatkan lagi. Keadaan ini dapat dilihat seperti pihak majikan dapat memberi ruang atau kurangkan beban kerja kepada pekerja wanita agar mereka dapat menjalankan tanggungjawab keluarga. Manakala pihak suami dapat memainkan peranan yang sama di rumah untuk mengurangkan beban isteri mereka (Hassan, et al., 2018).

Selain daripada memikirkan tentang tugas dan tanggungjawab yang besar dalam bidang perguruan, guru-guru wanita juga pada masa yang sama perlu memikirkan tentang anak-anak mereka ketika mereka bekerja. Mereka perlu membuat keputusan di mana perlu mereka menempatkan anak-anak mereka ketika mereka bekerja. Mereka seharusnya dapat membuat pilihan yang terbaik dalam memastikan anak-anak dapat

membesar dengan baik seperti yang diharapkan.

Untuk memastikan guru wanita ini dapat memberi komitmen yang baik pada keluarga anak-anak dan kepada organisasi mereka, maka mereka perlu memilih cara penjagaan anak-anak mereka yang terbaik. Menurut Ab Rahman et al. (2010), isu penjagaan anak merupakan isu yang penting bagi setiap ibu yang bekerja di mana-mana sahaja. Segala persiapan perlu dibuat dengan baik untuk memastikan anak-anak mereka memperoleh penjagaan yang sebaik mungkin ketika guru-guru wanita ini bekerja. Isu ini cuba diselesaikan dengan beberapa cara seperti menggaji (mengambil) pembantu rumah, menghantar anak-anak mereka ke pusat asuhan ataupun menghantar kepada pengasuh yang telah dikenalpasti yang dapat menjaga anak-anak mereka. Pihak kerajaan seharusnya peka dan sedar agar anak-anak mereka sepatutnya dapat membesar dengan baik dan selesa tanpa sebarang gangguan.

Pemilihan pengasuh yang sesuai adalah amat penting kerana pengasuh umpama ibu yang kedua kepada kanak-kanak asuhan. Pemilihan ini adalah untuk memastikan kanak-kanak itu berada dalam keadaan dan persekitaran yang amat sesuai dan selamat serta penting bagi perkembangan dan pertumbuhan sosial, kognitif dan psikologikal yang baik (Santrock, 2009). Hasil didikan mereka turut memberi kesan yang besar kepada perkembangan dan pertumbuhan awal kanak-kanak. Ibu bapa sememangnya memerlukan perkhidmatan para pengasuh ini untuk membantu menyelesaikan masalah mereka dengan cekap dan dapat mengimbangi antara kerjaya dan rumahtangnya (Feierabend & Staffebach, 2016). Persekitaran tempat penjagaan juga turut menyumbang kepada penentuan tahap kesihatan dan keselamatan kanak-kanak (Federal Interagency Forum on Child and Family Statistics, 2013). Menurut Ab.

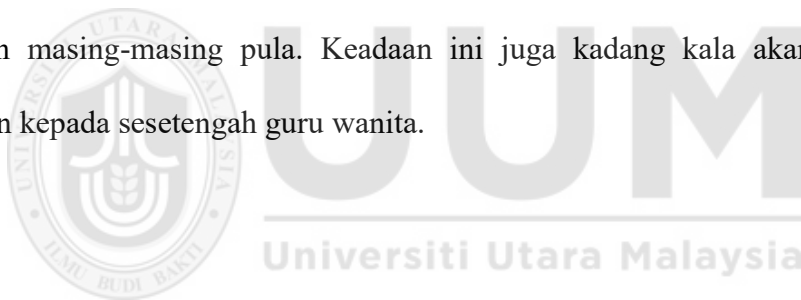
Aziz (2014) adalah penting untuk melihat siapa pengasuh kepada anak-anak terutama ketika mereka berada di pusat jagaan sama ada dalam jagaan pengasuh terlatih serta mempunyai kelayakan yang sepatutnya sebagai pengasuh kanak-kanak ataupun sebaliknya.

Kebanyakan wanita bekerja termasuk guru wanita menghantar anak-anak mereka kepada ibu sendiri yang lebih dikenali, ibu mentua yang boleh dipercayai serta rakan-rakan sudi membantu untuk menjaga dan mengasuh anak-anak mereka ketika mereka semua bekerja. Terdapat juga segelintir yang menggunakan khidmat pembantu rumah. Khidmat penjagaan kanak-kanak adalah amat penting kini kerana adanya di pusat penjagaan mempunyai pelbagai kemudahan dan ini membolehkan ibu bapa dapat bekerja dengan selesa (Abu Bakar, 2014).

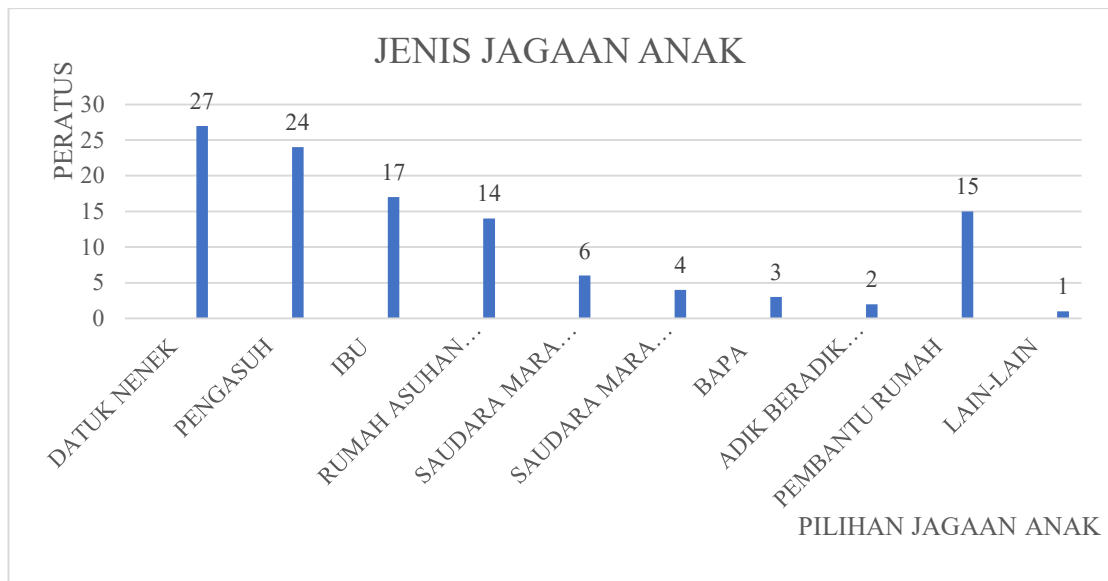
Walau bagaimanapun kini seringkali terdengar ibu bapa merungut tentang kualiti perkhidmatan yang kurang memuaskan yang diberikan oleh pusat jagaan anak. Mereka mendapati pusat ini gagal menyediakan perkhidmatan yang memuaskan termasuk interaksi yang baik antara pengasuh, ibubapa dan anak-anak serta komuniti. Justeru itu, ia akan menyukarkan ibu bapa untuk berurusan dengan mereka sekiranya berlaku sebarang permasalahan. Kajian oleh Sarnon et al. (2017), mendapati terdapat terlalu kurang persediaan untuk menghadapi kecemasan bagi pengasuh-pengasuh yang tidak berdaftar. Tambahan pula kanak-kanak yang agak nakal dan aktif pula akan meningkatkan pelbagai risiko, yang akan memberi kesan dalam mendidik kanak-kanak. Sepatutnya para pengasuh diberikan pengalaman pengetahuan yang berhubung dengan perkembangan dan pertumbuhan kanak-kanak. Keadaan ini adalah untuk

mengelakkan setiap pengasuh merasa tekanan dengan kerenah kanak-kanak hingga keadaan ini akan menjejaskan kualiti penjagaan kanak-kanak.

Secara perbandingan dengan pekerjaan lain selain daripada guru, terdapat Waktu Bekerja Fleksi (WBF) bagi kakitangan awam iaitu boleh bermula bekerja daripada pukul 7.30 pagi hingga pukul 9.00 pagi sementara dan waktu balik bekerja pula bermula daripada antara pukul 4.30 petang sehingga pukul 6.00 petang. Sedangkan guru di setiap sekolah di Malaysia pula mesti memulakan tugas mereka mulai selewat-lewatnya jam 7.30 pagi di mana sesi persekolahan sudah bermula. Ini menunjukkan para guru terutama guru wanita yang mempunyai anak-anak kecil terpaksa bergegas-gegas setiap pagi untuk menghantar anak ke pengasuh dan seterusnya bergegas ke sekolah masing-masing pula. Keadaan ini juga kadang kala akan menyebabkan tekanan kepada sesetengah guru wanita.



Rajah 1.2 menunjukkan aturan penjagaan anak oleh Lembaga Penduduk dan Pembangunan Keluarga Negara (LPPKN, 2014). Pilihan utama aturan penjagaan anak bagi kaum wanita bekerja adalah dijaga oleh datuk dan nenek iaitu mencapai hampir 27 peratus. Ini diikuti dengan menghantar anak-anak mereka ke rumah pengasuh iaitu lebih kurang 24 peratus, manakala hampir 17 peratus dijaga oleh ibu sendiri. Sejumlah hampir 14 peratus memilih aturan penjagaan anak dengan menghantar ke taman asuhan kanak-kanak.

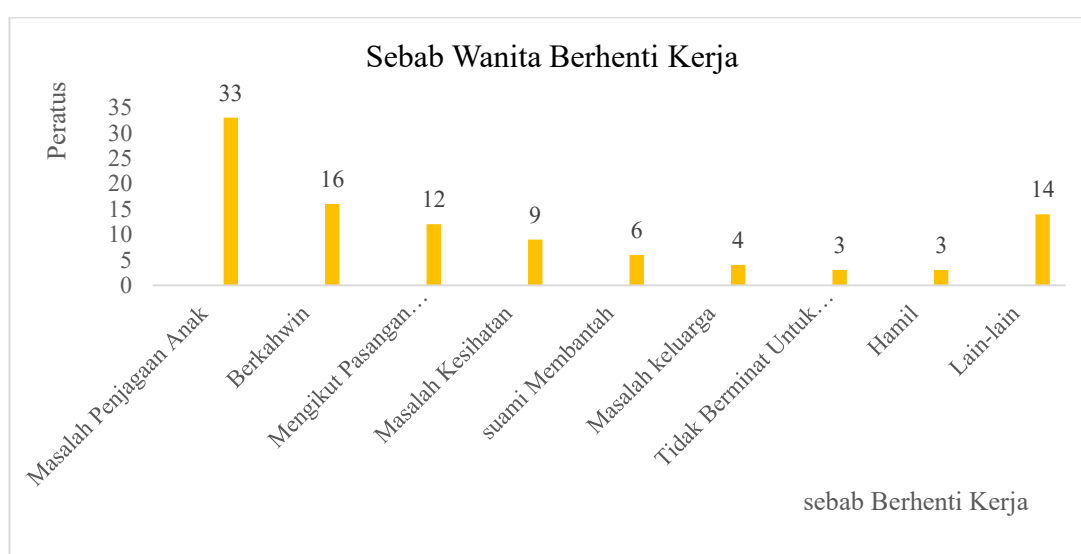


Rajah 1.2
Jenis Jagaan Anak
 Sumber: LPPKN, 2014

Wanita mahupun guru wanita sebenarnya memang lebih menggemari memilih ahli keluarga terdekat untuk menjaga anak-anak mereka berbanding memilih jagaan anak mereka secara formal. Walau bagaimanapun jika ditinjau semula sebenarnya perkhidmatan jagaan anak tidak formal ini tidak dapat dipenuhi sepenuhnya disebabkan oleh beberapa kekangan. Di antara kaum wanita yang bekerja ini berada jauh daripada kaum keluarga atau jiran-jiran terpaksa memilih jagaan anak yang formal yang berbayar. Oleh sebab itu bagi perkhidmatan jagaan anak yang formal sudah pasti akan mempengaruhi kos jagaan anak. Wanita yang memilih jagaan anak yang formal perlu mengambil tahu tentang maklumat dan bagaimana untuk memilih jenis penjagaan anak yang sesuai bagi kedudukan mereka beserta dengan kemampuan mereka. Mereka juga melihat daripada sudut keperluan, cita rasa dan kesesuaian persekitaran anak-anak mereka. Sekiranya isu ini dapat ditangani maka bilangan tenaga pekerja wanita dapat dipertingkatkan.

Masalah penjagaan anak bagi guru wanita jarang diketengahkan oleh pihak-pihak yang sepatutnya. Guru-guru wanita ini terpaksa mencari jalan tengah agar dapat menumpukan sepenuhnya pada peranan dan tanggungjawab di sekolah dan pada ketika yang sama juga anak-anak jagaan mereka berada di dalam keadaan yang memuaskan. Perkembangan dan pertumbuhan anak-anak adalah amat penting dan tidak boleh dibiarkan begitu sahaja dan perlu diberi tumpuan yang sewajarnya bersesuaian dengan umur anak-anak tersebut.

Kajian yang telah dibuat oleh Penduduk dan Keluarga Malaysia Kelima (KPKM-5) (2014) adalah merupakan wanita bekerja sepatutnya perlu mengimbangi antara kerjaya dan keluarga. Didapati bahawa kes paling ketara mengapa kaum wanita berhenti kerja adalah kerana mereka tidak dapat mengimbangi antara kerja dan fokus terhadap anak dan keluarga dan mungkin juga disebabkan oleh bentuk sokongan daripada majikan mereka. Oleh yang demikian, berdasarkan Rajah 1.3 dapat dilihat dengan jelas penyebab utama mengapa wanita berhenti kerja disebabkan oleh kes jagaan anak (32.4 peratus), kes berkahwin (16.4 peratus) serta mengikut suami berpindah (11.7 peratus).



Rajah 1.3
Sebab Wanita Berhenti Kerja - Peratusan wanita berhenti kerja mengikut sebab
 Sumber: LPPKN, 2016

Laporan daripada LPPKN 2016, didapati satu perlima iaitu 18.7 peratus wanita yang bekerja menghadapi masalah membahagikan masa antara kerja dan keluarga serta anak-anak. Sejumlah 51.9 peratus menyatakan kurang masa bersama keluarga, masalah penjagaan anak meliputi 13.1 peratus, kurang tumpuan kepada diri sendiri pula adalah 11.9 peratus. Beban tugas kerja yang banyak pula adalah 11.2 peratus. Sepatutnya dalam kes sebegini pihak majikan akan memainkan peranan penting untuk menyelesaikan masalah mereka. Semua pihak tidak boleh memandang ringan akan masalah ini. Lebih satu pertiga iaitu 34.2 peratus daripada wanita yang bekerja di sektor awam dan swasta amat memerlukan pusat penjagaan kanak-kanak di tempat kerja mereka. Di samping itu, mereka perlukan juga kemudahan cuti untuk mereka menjaga anak mereka yang sakit iaitu sebanyak 17.8 peratus serta waktu bekerja fleksibel sebanyak 13.7 peratus. Tambahan pula bagi wanita yang bekerja, keperluan mengimbangi waktu antara kerjaya serta keluarga dan anak-anak adalah sebanyak satu perlima iaitu sebanyak 18.7 peratus.

Keseimbangan antara kerja dan kehidupan harian (work life balance) selalu menjadi topik perbincangan, terutama di negara maju disebabkan oleh fakta demografi penuaan dan penurunan kadar kesuburan. Ini disebabkan oleh peningkatan fleksibiliti dan autonomi para pekerja di tempat kerja (Gregory dan Milner, 2009). Walau bagaimanapun, kajian ini lebih melihat kepada keseimbangan kerja dan jagaan anak sahaja (work care balance - WCB) serta tingkat kesejahteraan keseluruhan dan bukannya keseimbangan antara kerja dan kehidupan keseluruhan. Kedua-dua istilah iaitu kerja dan jagaan terus memberi tumpuan kepada isu-isu ibu bapa yang bekerja di organisasi dan yang pada masa yang sama juga mempunyai anak. Imbangan

keseimbangan kerja yang berpihak pada kajian ini berkaitan dengan keadaan kerja sepenuh masa. Untuk mencapai kepuasan antara kerja dan jagaan anak, guru wanita mesti tahu tanggungjawab mereka di tempat kerja maupun jagaan anak. Ini adalah ekoran daripada tranformasi ekonomi dan kemajuan teknologi yang telah mengubah sifat pengalaman bekerja dan memberikan pekerjaan yang dibayar semakin tidak stabil dan tidak selamat (Louise dan Liz, 2013; Burchell et al, 2002; Eurostat, 2002; Hyman et al, 2005).

Keseimbangan antara kerja dan jagaan anak (work care balance) seterusnya akan mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru wanita dalam kehidupan mereka sama ada dalam bidang pekerjaan ataupun ketika bersama-sama anak-anak di rumah. Sebahagian besar daripada guru berpendapat bahawa sememangnya bebanan tugas yang berlebihan adalah merupakan punca tidak berlakunya kesejahteraan di tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja secara tidak langsung sebenarnya dapat membentuk kawalan minda seseorang individu untuk menuju ke arah meningkatkan prestasi kerja dan potensi diri. Menurut Rosli (1996) terdapat banyak laporan yang memberi gambaran bahawa profesion keguruan dan tekanan adalah seiring dan menjadi semakin genting kebelakangan ini. Kalau dibiarkan berlarutan ia akan mengundang masalah dan kegelisahan kepada banyak pihak yang terlibat. Profesion keguruan adalah merupakan sesuatu yang menunjukkan bahawa guru yang berkualiti merupakan tunjang kemenjadian anak bangsa.

Rosli (2021), mengakui bahawa beban tugas yang semakin meningkat dari hari ke hari akan memberi kesan negatif terhadap guru daripada aspek fizikal, nilai moral, kualiti

hidup serta kepuasan kerja. Bubb dan Earley (2004) juga mengatakan bahawa beban tugas yang terlalu banyak menyebabkan tekanan dalam kalangan guru.

Sehingga kini didapati penyertaan kaum wanita dalam tenaga buruh tidak mengurangkan tanggungjawab dan peranan mereka sebagai ibu, isteri dan pengurus rumahtangga yang sepatutnya. Menurut Salleh dan Inangda (2012), tugas baru yang telah diberikan kepada wanita tidak sedikitpun dapat mengubah peranan tradisi mereka sebagai tunggak utama sesebuah rumah tangga. Kaum wanita sememangnya diharapkan dapat mengekalkan peranan mereka yang penting dalam sesebuah rumah tangga.

Keadaan guru wanita seperti yang dibincangkan di atas sebenarnya suatu senario yang amat penting untuk difikirkan bersama kerana ini akan memberi kesan yang besar kepada kesejahteraan mereka. Jika tahap kesejahteraan rendah ataupun menurun maka berkemungkinan guru wanita akan mencari jalan keluar sama ada bertukar profesion yang lebih baik ataupun memilih persaraan awal. Keadaan ini amat merugikan negara kita Malaysia yang sebenarnya amat memerlukan pengalaman yang banyak daripada guru-guru wanita tersebut. Adalah perlu bahawa kesejahteraan hidup perlu diberi perhatian kepada para guru. Ini adalah kerana kesejahteraan hidup ini dapat memberi kesan positif yang sangat besar dalam bidang pendidikan di Malaysia.

Oleh itu, guru wanita yang telah berumah tangga mempunyai tanggungjawab yang berat kerana terpaksa mengimbangi kerumitan tugas dan bebanan di tempat kerja dan termasuk kerja-kerja yang tidak berpenghujung menanti di rumah. Oleh itu tahap kesejahteraan adalah amat penting untuk diberi perhatian kepada mereka agar mereka

dapat memberi fokus kepada kerja dan tanggungjawab yang diamanahkan kepada mereka sama ada ketika berada di tempat kerja ataupun berada di samping anak-anak mereka.

1.2 Pernyataan Masalah

Matlamat Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) adalah untuk memastikan bahawa sumber tenaga manusia adalah mencukupi untuk memenuhi kehendak negara Malaysia di suatu hari nanti. Bagi mencapai hasrat yang murni ini, satu usaha terbesar KPM yang perlu digalas oleh guru-guru yang sebahagian besar kini terdiri daripada guru wanita. Mengikut tinjauan pada 2011 yang dijalankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia ke atas 7,853 tenaga pengajar, guru harus bekerja antara 40 jam dan 80 jam untuk seminggu, atau puratanya adalah 57 jam seminggu. Namun didapati guru bekerja secara purata kini adalah sehingga 77 jam seminggu. Beban kerja merupakan tekanan yang utama mempunyai hubungan yang positif dengan keletihan emosi dalam kebanyakan jenis pekerjaan di mana terutama profesion perguruan.

Sejak kebelakangan ini sememangnya beban tugas yang terlalu banyak telah memberi tekanan yang berat kepada para guru. Tekanan kerja ini akan membawa kepada semangat yang lebih rendah, ketidakhadiran yang tinggi, mengurangkan keberkesanan, tekanan stress yang amat berat yang kadang-kadang boleh menyebabkan *burnout* serta kadang-kadang dapat mengurangkan komitmen kepada profesion. Kajian-kajian lepas mendapati ramai kalangan guru wanita yang kurang bermotivasi dan telah mengambil keputusan untuk bertukar kepada pekerjaan lain dan

yang paling membimbangkan adalah sebahagian daripada mereka mengambil keputusan untuk bersara awal dan terus berhenti kerja.

Sewajarnya dapat dikatakan bahawa kesejahteraan di tempat kerja adalah penting dan tidak ketinggalan juga hal yang sama berlaku di sekolah. Guru-guru melihat bahawa apabila bebanan tugas yang berlebihan berlaku maka tidak akan kesejahteraan di tempat kerja. Kesejahteraan di tempat kerja sebenarnya dapat membentuk minda yang positif serta cerdas. Seterusnya kesejahteraan di tempat kerja akan memberikan kesan yang sangat besar terhadap bidang pendidikan di Malaysia secara amnya. Maka, kajian ini ingin mengukur tahap kesejahteraan guru wanita yang mempunyai anak yang diakibatkan oleh beban tugas guru.

Bagi guru wanita pula, mereka bukan sekadar terpaksa menghadapi tugas yang begitu banyak di sekolah tetapi pada masa yang sama mereka perlu memikirkan hal keluarga terutama anak-anak mereka. Bagi yang memiliki anak-anak yang masih kecil sudah tentu terpaksa memilih dan menentukan pilihan jagaan anak yang paling sesuai untuk tumbesaran anak-anak mereka. Mereka perlu fikirkan jenis jagaan yang bersesuaian dengan kos jagaan yang berpatutan. Adakah kos yang ditentukan itu mampu dibayar oleh mereka yang berkemungkinan mempunyai pelbagai tanggungjawab? Mungkin juga pusat-pusat jagaan menggunakan modul yang tidak sesuai atau tidak menggunakan modul langsung dan ditambahkan lagi dengan pengasuh yang tidak terlatih. Berkemungkinan juga ada pusat-pusat jagaan tidak mempunyai tenaga pengajar yang berkelayakan. Masalah ini membimbangkan para guru wanita yang berhasrat untuk menghantar anak-anak mereka ke pusat jagaan kanak-kanak sewenang-wenangnya. Oleh itu kajian ini juga ingin mengenalpasti faktor-faktor yang

mempengaruhi pemilihan jenis-jenis jagaan anak bagi guru-guru wanita.

Sekiranya guru-guru wanita dibebani dengan tugas yang berlebihan dan tidak termampu dibawa oleh mereka maka mereka tidak dapat menikmati kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini akan menyebabkan mereka mengalami stress ataupun *burnout* di tempat kerja. Pilihan jagaan anak yang tepat dapat mempengaruhi kehidupan guru-guru wanita ini. Seandainya pilihan jagaan anak tidak sesuai dan mengundang masalah, ia boleh menjejaskan prestasi dan fokus mereka kepada bidang tugas sebagai seorang guru yang berwibawa dan berintegriti. Oleh itu kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tahap keseimbangan kerja dan jagaan anak.

Setakat ini belum lagi ditemui model yang dibina untuk melihat kaitan antara kesejahteraan guru wanita dengan faktor ekonomi, faktor pekerjaan, faktor persekitaran kerja dan faktor pilihan jagaan anak. Model ini dapat membantu untuk melihat kepentingan hubungan antara pelbagai faktor dengan kesejahteraan guru wanita. Ini adalah perlu untuk memberi panduan kepada pelbagai pihak yang berwajib untuk memastikan tingkat kesejahteraan guru wanita berada di tahap yang memuaskan.

1.3 Persoalan Kajian

- i. Apakah corak dan taburan beban tugas guru wanita dan isu jagaan anak?
- ii. Apakah jenis tahap kesejahteraan guru wanita akibat daripada beban tugas di tempat kerja?
- iii. Apakah pilihan jenis jagaan anak oleh guru wanita dan faktor-faktor yang

mempengaruhi?

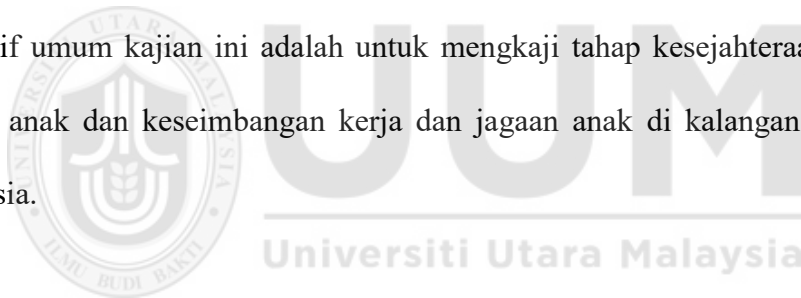
- iv. Apakah faktor-faktor yang menentukan keseimbangan kerjaya dan jagaan anak?
- v. Bagaimanakah model kesejahteraan guru wanita dapat dibentuk?

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini terdiri daripada 2 bahagian, iaitu merangkumi objektif umum dan objektif khusus.

1.4.1 Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengkaji tahap kesejahteraan, pilihan jenis jagaan anak dan keseimbangan kerja dan jagaan anak di kalangan guru wanita di Malaysia.



1.4.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini adalah:

- i. Mengkaji tahap beban tugas dan persekitaran kerja guru wanita,
- ii. Menganalisis faktor pilihan jenis jagaan anak dalam kalangan guru wanita,
- iii. Mengukur tahap kesejahteraan guru wanita,
- iv. Membangun model kesejahteraan guru wanita

1.5 Kepentingan Kajian

Hasil daripada kajian ini, diharapkan akan dapat memberi manfaat kepada para penyelidik, guru-guru di sekolah rendah dan menengah, pihak pentadbir sekolah serta khususnya kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia selaku pembuat dasar.

1.5.1 Guru

Beban kerja yang banyak boleh menjejaskan tahap prestasi, kepuasan kerja dan juga mengurangkan produktiviti. Walau bagaimanapun sekiranya berlaku kesejahteraan di tempat kerja maka tingkat tekanan boleh dikurangkan. Menurut Gold dan Roth (1993), ramai guru yang sedar wujudnya tekanan kepada mereka, tetapi mereka tidak mengetahui bagaimana cara terbaik untuk mengendalikannya.

Oleh kerana tekanan boleh menjejaskan prestasi seseorang, kepuasan kerja serta menurunkan tahap produktiviti, maka adalah penting untuk mengetahui tentang tekanan kerja kepada guru-guru. Kenyataan ini disokong oleh Tang dan Yeung (1999) yang mengatakan bahawa penting bagi seseorang guru untuk mengetahui punca-punca berlakunya dan kesan stres terhadap kesejahteraan psikologinya secara keseluruhannya.

Oleh itu, hasil daripada kajian ini diharapkan dapat menyedarkan guru sekolah mengenai betapa bahayanya tekanan kerja serta dapat juga membantu mereka mengatur langkah untuk meminimalkan stres yang dihadapi. Di samping itu, untuk

menyedarkan guru-guru betapa pentingnya memilih tempat jagaan anak yang sesuai untuk pembesaran anak-anak mereka sendiri sejajar dengan perkembangan zaman.

Tidak dapat dinafikan bahawa guru adalah satu-satunya tenaga pengajar yang utama untuk memastikan para pelajar mendapat ilmu yang sebaiknya. Oleh itu adalah amat penting bagi guru-guru wanita bijak memanfaatkan masa demi kerja dan juga anak-anak mereka sendiri. Guru wanita harus pandai merancang pengajaran dan kehidupan membesarkan anak-anak mereka.

1.5.2 Pihak Kementerian Pelajaran Malaysia

Adalah diharapkan dapatan kajian ini dapat memberi input yang amat berguna dan baik kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) berkaitan tahap tekanan kerja guru-guru dan juga tahap keseimbangan antara kerja dan jagaan anak bagi guru-guru wanita. Bilangan guru wanita yang diambil bertugas kini jauh melebihi jumlah guru lelaki.

Pihak KPM yang terlibat secara langsung dalam memastikan kemenjadian murid dan juga menjaga kebajikan guru perlu mengambil pelbagai langkah bagi meminimumkan tekanan (stress) guru. Usaha ini perlu dilaksanakan kerana ia dapat memberi kesan yang positif kepada guru-guru wanita di dalam memastikan kemenjadian murid tercapai. Tanpa kepuasan kerja, komitmen yang tinggi serta tahap kesejahteraan yang sepatutnya, maka guru-guru wanita berkemungkinan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sempurna seperti yang diharapkan.

Bagi guru-guru, mereka sebenarnya memerlukan kepuasan kerja, komitmen yang tinggi serta dapat memberi tumpuan kepada anak-anak mereka. Ekoran daripada itu maka mereka akan berupaya untuk memastikan mutu perkhidmatan perguruan Malaysia yang tinggi serta pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan sempurna dan teratur. Kekurangan pusat jagaan harian kanak-kanak di Malaysia yang bersesuaian dengan guru-guru wanita merupakan satu masalah yang besar bagi mereka untuk melaksanakan tugas harian di sekolah.

1.5.3 Pihak Pentadbir

Bagi pentadbir, hasil daripada dapatan kajian ini dapat memberi kesedaran kefahaman kepada golongan pihak pentadbir sekolah yang berkaitan dengan isu tekanan kerja guru di samping memberi peluang kepada mereka untuk mengenal pasti tahap dan faktor-faktor tekanan kerja di kalangan guru sekolah rendah dan menengah.

Golongan pentadbir perlu menyediakan suasana persekitaran sekolah yang tenang dan selesa untuk pembelajaran dan pengajaran yang berkesan. Ini disebabkan oleh fakta bahawa pelajar menghabiskan kira-kira sebahagian daripada masa mereka di sekolah. Hasilnya, guru mestilah lebih berimajinasi dan kreatif serta dapat melaksanakan pembelajaran dan pengajaran untuk membantu pelajar untuk belajar dan menguasai ilmu dengan lebih berkesan. Guru, pelajar, dan persekitaran pembelajaran adalah semua pembolehubah penting dalam kejayaan proses pembelajaran bilik darjah. Pihak pentadbir perlu mencari dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keselesaan dan kecekapan guru wanita dalam melaksanakan tanggungjawab di sekolah dan tidak terabai tanggungjawab di rumah. Ini dapat membantu golongan pentadbir sekolah

untuk mengambil tindakan yang sepatutnya dalam menangani atau sekurang-kurangnya meminimum tekanan kerja di kalangan guru.

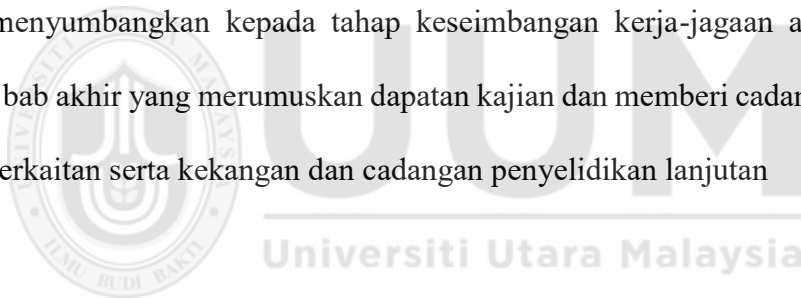
1.6 Skop Kajian

Kajian ini berfokus kepada melihat tahap beban tugas dan persekitaran kerja guru wanita, keputusan guru wanita dalam faktor pemilihan jagaan anak, tahap kesejahteraan guru wanita. Kajian ini menggunakan data keratan rentas, reka bentuk persampelan adalah persampelan rawak berstrata dan berkelompok merangkumi kawasan luar bandar dan kawasan bandar. Pengumpulan data sampel terhad kepada negeri Selangor (kategori negeri maju) dan Kedah (kategori negeri kurang maju) dan bukan semua negeri di Malaysia. Responden kajian ini adalah terdiri daripada semua guru wanita yang mempunyai anak yang berumur 0 hingga 12 tahun. Borang kaji selidik yang direka bentuk khusus diedarkan secara dalam talian (menggunakan Google Form). Di samping analisis deskriptif yang dibuat, analisis empirik tertumpu kepada pembangunan model kesejahteraan guru wanita yang menggunakan analisis PLS-SEM.

Guru-guru wanita ini dipilih kerana mereka adalah antara penyumbang terbesar dalam arena pendidikan berbanding dengan bilangan guru lelaki. Guru wanita sebenarnya adalah sama penting dan mereka juga mempunyai tanggungjawab yang perlu dipikul bersama-sama dalam mendidik anak bangsa di Malaysia.

1.7 Organisasi

Kajian ini terkandung enam tajuk utama. Bab satu adalah bab pengenalan. Bab ini mengandungi sejarah kajian, persoalan masalah, objektif kajian, pentingnya kajian dan skop. Bab dua pula akan membincangkan ulasan karya lepas. Karya lepas ini diambil daripada pelbagai jurnal dan buku-buku dan akan dibincangkan di dalam bab dua. Bab tiga pula membincangkan mengenai metod kajian, kaedah menganalisis data dan kaedah kumpul data. Bab empat adalah membincangkan dapatan kajian daripada segi deskriptif mengenai profil beban tugas dan jagaan anak dan tahap kesejahteraan guru wanita akibat beban tugas. Bab lima pula membincangkan dapatan kajian daripada segi faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan jenis jagaan anak serta faktor penentu yang menyumbangkan kepada tahap keseimbangan kerja-jagaan anak. Bab enam adalah bab akhir yang merumuskan dapatan kajian dan memberi cadangan dasar polisi yang berkaitan serta kekangan dan cadangan penyelidikan lanjutan



BAB DUA

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan tentang hasil kajian-kajian yang lepas yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keseimbangan kerja dan jagaan anak di kalangan guru-guru wanita. Bahagian pertama membincangkan hasil kajian lepas tentang teori yang berkaitan dalam penawaran buruh, terutama penyertaan buruh wanita dalam tenaga kerja, kesejahteraan dan pilihan jenis jagaan anak serta keseimbangan kerja dan jagaan anak. Bahagian kedua membincangkan hasil dapatan kajian lepas secara empirikal. Manakala bahagian ketiga merumuskan jurang kajian.

2.2 Kerangka Teoritikal

Kerangka teori yang digunakan merupakan satu kajian mengenai teori-teori yang berkaitan dan bersesuaian dengan topik yang akan dikaji iaitu berkait rapat dengan model penawaran buruh khususnya buruh wanita. Juga membincangkan faktor penentu yang dikaitkan dengan penyertaan wanita dalam tenaga kerja, pilihan jenis jagaan anak dan teori kesejahteraan yang berkaitan dengan guru-guru wanita di sekolah. Tidak ketinggalan juga turut membincangkan model berkaitan dengan ‘work care balance’ untuk melihat bagaimana guru wanita dapat menyeimbangkan masa bekerja dengan masa berada bersama anak-anak mereka. Kajian ini adalah berpandukan kepada beberapa teori yang diperjelaskan lebih mendalam seperti di bawah.

2.2.1 Teori Kebahagiaan (Happiness Theory)

Kebahagiaan adalah amat penting dalam kehidupan seseorang. Aristotle (1962) adalah seorang ahli falsafah Yunani klasik yang membincangkan mengenai kebahagiaan yang lengkap dan sistematik dalam tulisannya yang bernama *Nicomachean Ethics*. Asal kebahagiaan adalah dari perkataan Yunani Purba "Eudaimonia". Aristotle mendefinisikan kebahagiaan sebagai kebaikan tertinggi untuk manusia (Ross, 1980). Secara intuitif, kebahagiaan adalah konsep subjektif, merujuk kepada kualiti yang menjadi gembira, emosi positif, bernasib baik, keseronokan, termasuk kegembiraan, kebanggaan, kepuasan dan kesyukuran serta masa depan yang baik. Kebahagiaan dapat digambarkan sebagai suatu pengalaman emosi yang positif berkaitan dengan kepuasan hidup, penghayatan hidup, dan saat keseronokan. Kebahagiaan sentiasa dianggap sebagai perkara terpenting dalam kehidupan manusia (Ng, 1997). Walaupun pakar sentiasa percaya bahawa kebahagiaan bukan hanya bersenang-senang malah ianya melibatkan rasa kesejahteraan yang berkekalan, mempunyai kehidupan yang bermanfaat, bermakna dan menggembirakan (Kahneman et al., 1999). Oleh itu, seseorang boleh mentakrifkan kebahagiaan sebagai keadaan gembira dari segi kehidupan, keluarga, kehidupan sosial, persekitaran, dan pekerjaan.

Menurut Bentham (1789), kebahagiaan sangat dihargai dalam masyarakat hari ini. Bukan sahaja orang mensasarkan kebahagiaan dalam kehidupan mereka sendiri tetapi ada juga sokongan yang semakin meningkat untuk idea bahawa kita mengurus kebahagiaan orang lain dan bahawa kerajaan harus mensasarkan untuk mewujudkan kebahagiaan yang lebih besar bagi jumlah warga negara yang lebih besar. Falsafah klasik ini tidak hanya diterima pada hari-hari ini, tetapi juga lebih praktikal, kini

penyelidikan saintifik memberi lebih banyak pandangan tentang keadaan untuk kebahagiaan.

Kebahagiaan biasanya difahami seperti berapa banyak orang yang menyukai kehidupan seseorang, atau lebih formal dan sejauh mana seseorang menilai kehidupan seseorang secara positif (Veenhoven, 2004). Unsur utama dalam definisi ini adalah subjektif 'penilaian' atau 'suka' kehidupan, juga disebut sebagai 'kepuasan' dengan kehidupan. Apabila digunakan secara meluas, perkataan kebahagiaan adalah sinonim dengan 'kualiti hidup' atau 'kesejahteraan'. Ini menunjukkan bahawa kehidupan adalah sebenarnya baik, tetapi tidak dapat menentukan apa yang baik tentang kehidupan seharian.

Menurut Daniel (2003), untuk memulakan sesuatu perkara, perlu membuat pertimbangan berkaitan dengan kebahagiaan terutama ketika membincangkan keputusan-keputusan penting. Seseorang yang ingin memilih sesuatu pekerjaan, misalnya, akan sering bertanya pilihan manakah yang akan memberi kebahagiaan. Adakah 'saya akan lebih bahagia sebagai seorang guru atau peguam? Soalan yang sama timbul tentang pilihan penting lain seperti sama ada untuk berkahwin atau sambung belajar di kolej, bagaimana untuk membesarkan anak, sama ada untuk bergerak ke tempat yang jauh, dan sebagainya. Sesungguhnya, seseorang itu sering mengambil kira kesan pilihannya ke atas kebahagiaan diri sendiri atau untuk orang lain. Manakala di pihak kerajaan akan mempertimbangkan impaknya tindakan mereka terhadap masyarakat.

2.2.2 Teori *Spillover* dan Teori *Compensation*

Perkataan *Spillover* merupakan pengaruh yang timbul daripada seseorang dalam keluarga yang turut mempengaruhi peranannya di tempat kerja dan begitulah sebaliknya berlaku. Sebagai contoh *spillover*, andai seseorang individu memiliki tingkah laku dan emosi yang negatif ketika berada bersama keluarga maka keadaan dirinya akan terbawa ke pejabat dalam keadaan tingkah laku dan emosi yang negatif juga. Berpanduan kepada teori *spillover*, sebenarnya terdapat kesesuaian pengaruh di antara apa yang terjadi di tempat pekerjaan dan yang terjadi di luar tempat pekerjaan (Staines, 1980). *Spillover* ini dapat memiliki pengaruh positif atau negatif. *Spillover* positif dianggap sebagai wujudnya peningkatan hubungan di antara pekerjaan dan keluarga, sedangkan *spillover* yang negatif pula dianggap sebagai timbulnya konflik di antara ruang pekerjaan dan ruang keluarga. Pernyataan ini disokong oleh Kinnoin (2005), yang turut menyatakan bahawa *spillover* yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan individu serta keluarganya sedangkan *spillover* negatif pula akan membawa kepada konflik antara kerja dengan keluarga.

Manakala menurut Greenhaus dan Beutell (1985), teori *compensation* merupakan satu pendekatan lain yang boleh menjelaskan perhubungan di antara alam pekerjaan dengan alam kehidupan di luar pekerjaan. Teori *compensation* wujud apabila seseorang individu itu merasa kehilangan dalam satu peranan, maka mereka akan cuba mencari ganti rugi dalam peranan yang lain pula. Ini ditunjukkan dengan wujudnya usaha untuk mengimbangi di antara rasa ketidakpuasan dalam satu peranan dengan mendapatkan kepuasan dalam peranan lainnya. Contohnya, seseorang pekerja akan mencari kesenangan di luar pejabat apabila mereka merasa bosan dengan pekerjaan mereka.

Umumnya, teori *compensation* dapat dilihat pada pekerja yang bergerak secara aktif dalam mencari kepuasan dari pekerjaannya atau dari ahli keluarganya apabila wujudnya ketidakpuasan dalam mana-mana peranan. *Compensation* pula melibatkan salah satu daripada peranan (pekerjaan atau keluarga) sebagai jalan untuk memperbaiki kehilangan yang wujud dalam mana-mana peranan.

Sebelum berlaku pertumbuhan di dalam ekonomi lebih 300 tahun yang lalu, trend aktiviti pengeluaran adalah merupakan daripada ahli keluarga dan rumah tangga dengan bidang pekerjaan yang saling lengkap melengkapi. Namun setelah berlaku pertumbuhan ekonomi didapati bahawa bidang pekerjaan dan keluarga adalah dua perkara yang berbeza dan terasing. Dahulu kaum lelaki memang dikenali sebagai pencari nafkah sedangkan kaum wanita dianggap sebagai suri rumah tangga dan masing-masing beroperasi secara berasingan.

Staines (1980) dalam membincangkan teori spillover, menyatakan bahawa terdapat sempadan fizikal dan bersifat sementara antara kerja dan keluarga, emosi dan tingkah laku dalam satu perkara akan mempengaruhi sedikit sebanyak kepada yang lain. Sebagai contohnya, pekerja yang mengalami perkara buruk di tempat kerja akan lebih cenderung berada dalam suasana yang tidak menyenangkan apabila mereka kembali rumah.

Tambahan teori ini yang dapat melengkapi adalah dinamakan sebagai 'Compensation Theory'. Teori ini dapat melengkapi teori *Spillover* yang menyatakan hubungan di antara kerja dan keluarga adalah negatif. Seseorang akan membuat pelaburan yang berlainan dalam usaha masing-masing untuk membuat apa yang hilang

pada yang lain iaitu individu yang tidak memuaskan kehidupan keluarga, akan cuba menggantikan dengan aktiviti kerja yang membawa kepuasan, dan perkara sebaliknya berlaku (Staines, 1980).

Teori-teori ini dan bukti penyelidikan yang menyokong mereka membuat satu perkara penting: kerja dan kehidupan keluarga saling mempengaruhi satu sama lain. Oleh itu majikan, masyarakat dan individu tidak boleh mengabaikan satu bidang tanpa berpotensi bahaya kepada yang lain.

Walaupun kesan daripada perubahan dalam aktiviti dan ekonomi masyarakat telah mengakibatkan pengasingan daripada bekerja dan rumahtangga tetapi telah memberi kesan kepada kadar perceraian yang semakin meningkat, lebih banyak terdapat bilangan ibu tunggal dan lebih ramai yang bekerja secara '*part time*' sahaja.

Mobiliti kerja juga berlaku dengan kadar lebih tinggi dan lebih banyak, dapat meningkatkan jumlah yang berminat bekerja di luar meningkat serta nilai sosial yang semakin meningkat telah meletakkan pada bapa yang turut melibatkan diri mereka di rumah. Oleh itu, interaksi antara individu yang bekerja dan tanggungjawab keluarga telah menjadi satu kebimbangan tentang praktikal serta kepentingan secara teorikal.

2.2.3 Teori Sempadan Kerja/Keluarga

Teori sempadan kerja/keluarga adalah menyentuh tentang domain kerja keluarga, sempadan iaitu sempadan antara kerja dan keluarga, penyeberang sempadan (*border crossers*) serta penjaga sempadan (*border keepers*) dan juga anggota penting dalam

domain tersebut. Kerja dan keluarga menurut Rokeach (1973) merupakan dua *domain* yang berbeza. Manakala Clark (2000) menyatakan bahawa teori kerja keluarga ini muncul hasil daripada teori spillover dan compensation yang diketengahkan sebelum ini.

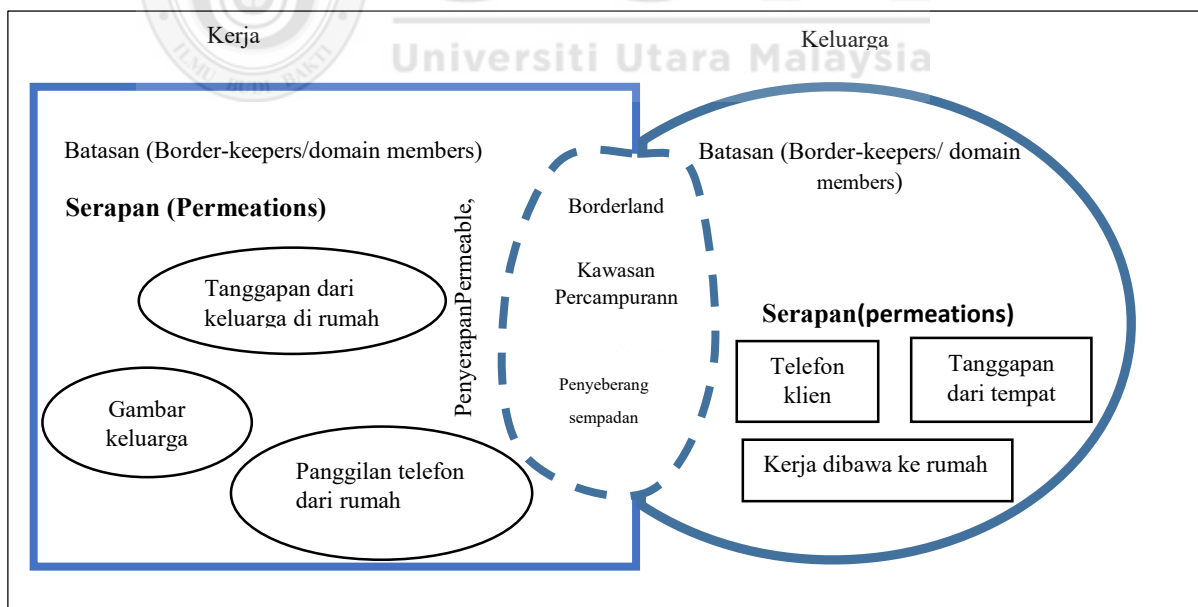
Perbezaan antara kerja dan rumah boleh diklasifikasikan dalam dua cara yang berbeza iaitu dihargai di peringkat akhir (*valued end*) dan dihargai kerana bernilai (*valued means*). Dalam satu kajian, seorang individu telah melaporkan bahawa ia telah berpuas hati dengan kerjayanya serta pendapatan yang diterima di samping kehidupan di rumahnya bahagia dan telah dapat merapatkan hubungan antara ahli keluarga (Clark & Farmer 1998).

Menurut Clark (2000), manusia menyebabkan wujudnya sempadan dalam kegiatan harian menerusi dua perkataan iaitu dunia kerja dan dunia keluarga. Bila manusia bekerja maka mula terbentuk sempadan antara kerja dan keluarga. Sebenarnya memang terdapat percanggahan antara persekitaran kerja dengan persekitaran di rumah. Sehubungan itu, teori sempadan kerja/keluarga adalah satu usaha untuk menerangkan interaksi kompleks antara penghantar sempadan dan kerja dan kehidupan keluarga mereka, untuk meramalkan konflik memang akan berlaku, dan memberikan rangka kerja yang mencapai keseimbangan.

Apabila perindustrian meningkat dengan mendadak maka istilah ‘kerja’ telah menjadi sinonim dengan ‘pekerjaan’, pada masa yang sama terdapat kepelbagaian dalam pekerjaan dan situasi keluarga. Secara amnya aktiviti kerja/ keluarga berubah selepas revolusi di tempat yang berbeza pada masa yang berlainan dan jenis orang yang

pelbagai serta norma-norma yang ada kaitan dengan sebarang tingkah laku dan emosi yang berbeza. Oleh itu, hari ini kebanyakan tempat kerja dan rumah mempunyai budaya dan harapan yang berbeza antara satu sama lain (Coontz, 1992; Morf, 1989).

Setiap yang bekerja akan mempunyai dua perkara yang berbeza setiap hari, sentiasa perlu menyesuaikan diri dengan fokus, matlamat dan gaya interpersonal untuk memenuhi permintaan unik masing-masing. Walaupun terdapat banyak aspek daripada segi kerja dan rumah yang sukar untuk diubah dan mempunyai 'sempadan' dan jambatan di antara mereka untuk mewujudkan keseimbangan. Keseimbangan ini menurut Clark (2000), merupakan satu kepuasan dan dapat berfungsi dengan baik di tempat kerja dan juga di rumah, dengan sedikit konflik peranan. Rajah 2.1 adalah kerangka sempadan kerja dan senarai konsep serta ciri-cirinya.



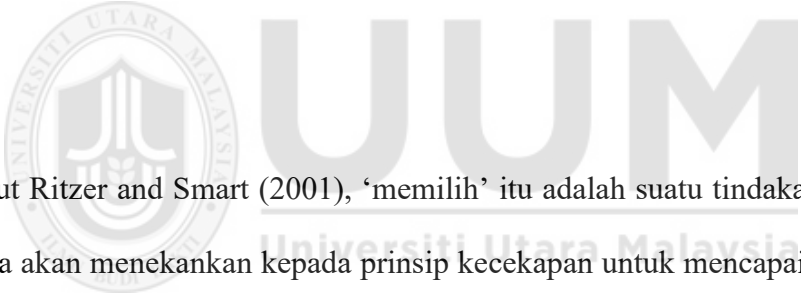
Rajah 2.1

Teori Sempadan kerja/keluarga: Gambaran sempadan kerja dan senarai konsep serta ciri-ciri

Sumber: Work Family Border Theory/A New Theory of Work/Family Balance (2000)

2.2.4 Teori Pilihan Rasional

Teori pilihan rasional berasal daripada perspektif sosio-ekonomi. Andaian asas ini adalah bahawa orang yang bertindak secara rasional apabila membuat keputusan terutamanya sosial dan ekonomi. Keputusan mereka biasanya adalah untuk mengoptimumkan semua manfaat di samping mengurangkan semua kos yang tidak menguntungkan kepada jumlah yang paling rendah (Bazza, 2009). Adam Smith (1776) menerusi bukunya *The Wealth of Nation*, menjelaskan bahawa “individu bertindak agar mendapatkan keuntungan peribadi mereka semua yang melalui mekanisme “*the invisible hand*” dan dapat keuntungan besar yang dapat memberi faedah kepada seluruh masyarakat”.



Menurut Ritzer and Smart (2001), ‘memilih’ itu adalah suatu tindakan yang rasional di mana akan menekankan kepada prinsip kecekapan untuk mencapai sesuatu tujuan. Manakala Bosetti (2004), menyatakan bahawa ibu bapa mampu untuk membuat keputusan tindakan yang berkesan yang mereka fikir adalah berguna untuk mereka dan keluarga mereka. Ini bermakna ibu bapa boleh menggunakan pemikiran rasional dan pilihan mereka dalam memilih pusat jagaan kanak-kanak yang merka kehendaki. Keutamaan ini bagaimanapun tidak semestinya yang terbaik untuk anak-anak mereka tetapi lebih kepada sikap yang sesuai untuk mereka.

Coleman (1994) pula mengatakan bahawa gagasan mengenai teori pilihan rasional adalah orang-orang bertindak secara bertujuan dan juga dengan tujuan dan tindakan yang dibentuk oleh nilai-nilai atau keutamaan. Tambahnya lagi, pelakon (pemain)

rasional yang berasal dari ekonomi, dalam memilih tindakan-tindakan tersebut seorang pelakon akan lebih memaksimumkan utilitinya, memenuhi kepuasan keinginan keperluan dan mereka. Konsep ini amat bertepatan dengan pilihan rasional iaitu sewaktu seseorang memilih tindakan yang boleh memaksimumkan kegunaan atau yang dapat meningkatkan keinginan serta keperluan mereka.

2.2.5 Konsep Modal Sosial dan Teori Rangkaian/Jaringan

Modal sosial dapat didefinisikan suatu potensi bagi menyenangkan amalan individu dan masyarakat melalui proses penyelesaian masalah secara besar-besaran (Halpern, 2005). Modal sosial ini berkait rapat dengan simpati, kepercayaan, dan timbal balik yang dapat membentuk hubungan dan kekuatannya serta ahli mampu untuk untuk mengakses sumber. Menurut Nicholson dan Hoyer (2008) konsep modal sosial merupakan sumber sedia ada dan dapat diakses oleh seseorang dan juga masyarakat melalui rangkaian sosial. Kualiti interaksi sosial di dalam modal sosial, adalah penting dan dapat diketahui melalui kesan modal sosial ke atas kemampuan manusia secara berkumpulan demi untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi secara besar-besaran dan mendapat faedah secara keseluruhannya.

Stone dan Hughes (2002) juga menjelaskan modal sosial adalah susunan interaksi sosial yang dapat dilihat oleh suatu nilai kepercayaan dan berhubung serta boleh menghasilkan faedah secara besar-besaran. Bagi kualiti interaksi individu pula menunjukkan terdapat lebih kepada nilai-nilai dan ia adalah saling berhubung. Manakala daripada segi sosial pula ia adalah lebih senang untuk dipercayai dan dapat

menolong cara bagi menjalankan dan meningkatkan sebarang tindakan. Bagi sesetengah masyarakat, mutu interaksi dapat menunjukkan keupayaan masyarakat keseluruhan untuk melibatkan diri dengan secara terus, mentadbir, tolong-menolong serta dapat mengeratkan silaturrahim dengan orang yang lain.

Chaudry (2010) menjelaskan bahawa rangka kerja rangkaian sosial mempertimbangkan bagaimana keputusan individu dibentuk oleh interaksi sosial dan sumber yang ada. Lin (2001) juga menjelaskan kepentingan teori ini dan kepentingan rangkaian sosial sebagai sumber maklumat yang penting. Oleh kerana maklumat adalah komponen penting dalam membuat keputusan, ibu bapa boleh bertukar kepada rangkaian sosial mereka untuk maklumat dalam memilih pusat jagaan harian kanak-kanak. Lebih luas konteks dan status ciri-ciri alam sekitar ahli rangkaian mereka, yang lebih luas pilihan keputusan ibu bapa mungkin mempunyai.

2.3 Kerangka Empirikal

Kajian empirikal ini membincangkan hasil daripada dapatan kajian lepas yang ada kaitannya dengan kajian ini. Teori penawaran buruh adalah berkaitan dengan kesan pendapatan dan kesan penggantian yang disebabkan oleh sebarang perubahan daripada kadar upah dan permintaan untuk mendapatkan masa rehat (Abdullah et al., 2009). Manakala menurut Mc Connell et al. (2000) yang berasaskan kepada model Becker iaitu terdapat perbezaan daripada buruh lelaki dengan buruh wanita. Ringkasnya buruh lelaki perlu memilih dua pilihan sahaja iaitu antara masa kerja dan juga masa rehat. Manakala bagi buruh wanita pula terpaksa membuat pilihan iaitu kerja dengan upah, masa lapang, dan kerja tanpa upah yang tiada had masa di rumah.

Abu Bakar (2012) pula mengatakan bahawa seandainya seseorang itu dapat mengikuti rutin di rumah dan dapat memberi fokus kepada pekerjaan sepenuhnya maka ini adalah fleksibiliti. Sebenarnya, peranan untuk menguruskan rumah tangga dapat mendatangkan pelbagai cabaran kepada wanita untuk berada di pasaran buruh. Manakala bagi model pekerjaan baru harus diikuti supaya dapat memberi ruang kepada buruh wanita dan buruh lelaki untuk penggabungan kerjaya dan tanggungjawab bagi keluarga mereka. Satu program harus dijalankan agar dapat memberi peluang kepada setiap pekerja untuk bekerja dalam mana-mana masa yang dipilih dan mereka akan dapat membuat pertukaran dalam kerjaya mereka. Dalam masa yang sama mereka juga dapat meneruskan peranan dan tanggungjawab terhadap keluarga dengan sepenuhnya.

Ralston (1990) pula berpendapat bahawa wanita adalah lebih sering terdedah kepada sebarang konflik berbanding kaum lelaki. Wanita akan lebih berusaha demi untuk memenuhi syif kedua mereka iaitu peranan dalam mengurus rumah tangga. Menurut Ezra dan Deckman (1996) pula, wanita yang berada di sektor awam dapat mengatur masa kerja dengan lebih mudah dan baik merangkumi keluarga melalui jadual masa kerja yang fleksibel berbanding dengan jadual kerja yang formal seperti yang telah ditetapkan sebelum ini.

Dalam menambah produktiviti kerja, majikan seharusnya melakukan hubungan yang saling memberi keuntungan iaitu dengan memberi upah yang sepatutnya, jam kerja yang cekap dan buruh wanita dapat mengatur jadualnya dan dapat menentukan masa yang sesuai untuk mengurus keluarga dan pekerjaannya (Danang, 2012).

Berpandukan pencapaian Malaysia bagi memenuhi Matlamat Pembangunan Milenium (MDGs), adalah melebihi separuh daripada buruh wanita dalam kumpulan umur bekerja sebenarnya berada di luar daripada tenaga buruh iaitu sekitar 70 peratus daripada wanita ini adalah membuat pilihan untuk bekerja di rumah sebagai sebab utama mereka (UNDP, 2011). Menurut laporan, wanita yang sudah berkahwin yang meninggalkan tenaga kerja tidak kembali bekerja kerana kesulitan dalam menyelaraskan kerja dan tanggungjawab keluarga (Bank Dunia, 2012). Penyebab yang paling ketara bagi wanita untuk menarik diri atau keluar dari pasaran buruh adalah kerana konflik keluarga terutama mengenai isu yang berkaitan dengan penjagaan kanak-kanak.

Walau bagaimanapun, terdapat dua kesan akibat peningkatan bilangan kanak - kanak bagi wanita untuk membuat keputusan penyertaan tenaga buruh wanita. Wanita yang mempunyai jumlah anak yang ramai dan banyak tanggungan dan memerlukan pendapatan yang lebih maka ini akan mendorong mereka menyertai pasaran buruh. Sebaliknya peningkatan bilangan anak juga boleh menyebabkan terlalu banyak tugas dan tanggungjawab di rumah dan ini mengakibatkan mereka tidak menyertai pasaran buruh (Ahmad & Hafeez, 2007).

2.3.1 Guru Wanita Dan Beban Tugas

Tujuan utama sistem pendidikan terkini adalah dapat memastikan kejayaan semua pelajar dalam bentuk jasmani, emosi, rohani, intelek, dan personaliti. Pada hakikatnya, ramai guru pada hari ini terpaksa berhadapan dengan situasi beban kerja yang banyak bagi memenuhi perubahan dasar yang telah dibuat dari masa ke semasa. Tuntutan

sedemikian menyebabkan beban dan tekanan kerja datang dari sama ada peringkat dasar, pentadbir sekolah, ibu bapa, masyarakat atau bahkan dari pelajar sendiri (Harun et.al, 2015).

Kajian Tukiran et al. (2012), mendapati sistem pendidikan kini mempunyai tanggungjawab bagi sesuatu kerja dan beban tugas guru yang terlalu besar dan ia perlu dikurangkan. Guru-guru sebenarnya perlu memikul tanggungjawab yang berat dan besar dalam pengajaran dan pembelajaran mereka serta juga kegiatan kokurikulum dan tugas-tugas yang menyerupai tugas perkeranian. Guru perlu memastikan bahawa pelaksanaan program-program yang telah dirancang di sekolah dapat berjalan dengan lancar di peringkat sekolah, daerah, negeri maupun di peringkat kebangsaan.

Kebelakangan ini selalu sangat berlaku perubahan di dalam kurikulum bagi setiap mata pelajaran. Oleh kerana itu didapati guru-guru tidak dapat memberi tumpuan dan merasakan diri mereka tercabar dengan hal-hal sedemikian dan ini akan menyebabkan ramai di antara mereka yang menghadapi tekanan yang teruk serta dan tidak dapat mengikuti arus perubahan ini dengan baik seperti yang pihak atasan kehendaki. Oleh itu beban kerja sudah pasti akan bertambah. Mereka bukan hanya mengajar sahaja tetapi juga terpaksa menyiapkan pelbagai tugas dan tanggungjawab yang amat penting untuk melicinkan perjalanan rutin di sekolah seperti yang telah ditetapkan oleh pihak pentadbiran sekolah.

Menurut pendapat Ballet et al. (2006), bilangan guru wanita pada masa sekarang adalah melebihi jumlah guru lelaki dengan lebih banyak walaupun segala tugas yang ada di sekolah perlu dipikul bersama-sama tidak kira guru lelaki maupun guru wanita.

Kadang-kadang matlamat asal pendidikan iaitu untuk memastikan kejayaan pelajar dari segi fizikal, emosi, rohani, intelektual, dan personaliti agak tersasar yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi untuk memenuhi semua perubahan dasar yang telah ditetapkan.

Beban kerja adalah tekanan yang paling utama yang mempunyai hubungan positif dengan keletihan emosi. Keadaan ini didapati dalam banyak jenis perkerjaan termasuk pekerjaan guru (Harun et al., 2015; Lin, 2009; Houkes et al., 2001). Tekanan kerja bagi guru, boleh menyebabkan semangat menjadi rendah, kurang berkesan dan seterusnya menyebabkan ketidakhadiran guru yang tinggi. Ia juga akan menyebabkan kurangnya komitmen kepada profesion masing-masing (Klassen et al., 2012). Kes *burnout* akan berlaku dan seterusnya akan mengurangkan komitmen mereka untuk bekerja sekiranya beban kerja sentiasa meningkat dan tidak dapat dikawal dengan sebaik-baiknya. (Bakker et al., 2003; Schaufeli et al., 2009).

Naylor (2001) melaporkan dalam bidang pendidikan, tahap beban kerja guru-guru mempunyai peningkatan yang meningkat pada tahun-tahun kebelakangan ini dan beban tugas ini didapati lebih tinggi berbanding dengan profesion lain (Peters, 2012). Peningkatan beban kerja ini telah memberi kesan dan memberi tekanan kepada kepuasan kerja guru (Smith & Bourke, 1992; Timms et al., 2007; Nkweke & Dollah, 2011).

Beban guru yang dimaksudkan di sini adalah merangkumi pelbagai tugas akademik dan pentadbiran yang diwakilkan kepada guru untuk memastikan matlamat dan objektif dapat dicapai seperti yang digariskan oleh pihak sekolah. Kenyataan ini

menyokong pandangan Domenico dan Nussbaum (2008) yang menyatakan bahawa beban kerja ditentukan oleh hubungan tersebut antara tuntutan tugas, persepsi terhadap pelaksana tugas, tindakan yang dilakukan dan pengetahuan individu bila melaksanakan tugas. Tugas-tugas yang dimaksudkan di sini adalah tugas kognitif, tindakan fizikal dan lain-lain faktor.

Menurut Torres et al. (2008), para guru terpaksa bersemuka dengan pelbagai tugas, tanggungjawab dan pelbagai peranan yang wajib dilakukan setiap hari. Menurut Butt dan Lance (2005) guru sekolah menengah terpaksa berhadapan dengan beban tugas bukan akademik seperti mengisi data, mengutip yuran dan kerja perkeranian adalah karya yang paling sering dilakukan.

Tugas hakiki guru adalah mengajar. Walau bagaimanapun mereka juga diberi segala tugas perkeranian dan pelbagai kerja yang berkaitan dengan kokurikulum seperti penasihat atau jurulatih kokurikulum. Ini menunjukkan bahawa walaupun tugas utama guru adalah untuk mengajar, tetapi banyak masa mereka diperuntukkan kepada tugas bukan akademik (Shaari et al., 2006).

Para guru juga sering membawa pulang tugas mereka untuk diselesaikan dan menghadapi jangkaan yang tinggi oleh pihak sekolah (Butt & Lance, 2005). Beban kerja guru adalah merupakan bilangan tugas yang memerlukan lebih banyak masa perlu diperuntukkan untuk menyelesaikan kerja-kerja (Ekanem, 2012). Peningkatan beban kerja akan memberi impak yang besar kepada pekerjaan sebagai guru (Ballet et al., 2006).

Didapati sebenarnya isu beban tugas ini tidak mengganggu sesi pengajaran dan pembelajaran seseorang guru, namun ia akan mengurangkan kualiti pengajaran dan pembelajaran dan pada masa yang sama juga akan berlaku kualiti perkhidmatan pendidikan juga akan menurun. Guru yang terbeban dengan pelbagai tugas pengkeranian dan pentadbiran akan merasakan diri mereka amat terbeban. Bebanan yang dimaksudkan di sini termasuklah cara bekerja, tanggungjawab yang lebih berat yang perlu dibuat, pekerjaan rutin dan bukan rutin yang di luar keupayaan dan kemampuan bekerja dalam suatu masa tertentu (Ahmad & Amir, 2018).

Beban kerja secara keseluruhan mempunyai impaknya kepada tugas kerja, komitmen, kepuasan dan prestasi seseorang. Bagaimanapun, persepsi guru terhadap keadilan memainkan peranan penting dalam menilai konsep beban kerja. Guru yang menilai beban kerja mereka sebagai tidak adil dilihat kurang bermotivasi di tempat kerja, di mana mereka lebih kerap tidak hadir dari sekolah, kurang aktif dalam kerja mereka dan tidak produktif dalam menyumbang kepada keberkesanan sekolah-sekolah (Reyes & Imber, 1992).

Menurut Smith dan Bourke (1992), kepuasan dan keseronokan akan berkurangan akibat daripada bebanan kerja dan seterusnya dapat meningkatkan tekanan kepada mereka. Ini akan memberi kesan kepada keberkesanan pengajaran. Walau bagaimanapun sesetengah guru mempunyai inisiatif tersendiri bagaimana dapat menyesuaikan kerjaya mereka dengan tugas harian dengan mengurangkan fokus mereka terhadap tugas-tugas kerja mereka. Mereka mengambil pilihan tidak mengajar sepenuhnya seperti yang telah ditetapkan (Easthope & Easthope, 2000). Walau bagaimanapun terdapat segelintir guru yang berhenti dari profesion pengajaran akibat

daripada tekanan beban kerja kerana tidak boleh menumpukan sepenuhnya kepada pengajaran yang sepatutnya (Smith & Bourke, 1992).

Shah et al. (2011) pula melihat bahawa beban kerja dari sudut positif iaitu beban kerja adalah tugas yang pada masa yang sama merupakan peluang bagi seseorang untuk belajar dan meningkat diri dengan cepat. Guru-guru ini sebenarnya perlu diberi pendedahan kepada tugas-tugas yang mencabar yang dapat memberi mereka lebih banyak pengalaman yang lebih bermakna untuk digunakan pada masa depan. Tekanan bebanan kerja merupakan pengaruh positif untuk meningkatkan produktiviti. Beban kerja tidak hanya mempunyai kesan negatif semata-mata tetapi ia adalah disebabkan oleh kekurangan daya keupayaan seseorang untuk dapat menyesuaikan diri seiring dengan peningkatan kerja yang dapat menghalang prestasi seseorang.

Butt dan Lance (2005) menyatakan bahawa beban kerja guru boleh dikurangkan iaitu dengan memperbanyakkan bilangan guru yang sedia ada dan menyediakan persekitaran kerja yang lebih baik serta dapat menyumbang kepada peningkatan dalam kepuasan kerja. Walaupun tugas diberikan dengan cara yang tidak sama tetapi guru masih lagi dapat meningkatkan komitmen, semangat dan kepuasan kerja mereka. Manakala Reyes dan Imber (1992) mendapati bahawa pekerja komited dan taat terhadap organisasinya maka boleh melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin dan menunjukkan penglibatan yang sangat baik kepada organisasi.

Rahman (2013) juga menyatakan bahawa guru yang terbeban dengan tugas pengkeranian atau pentadbiran akhirnya menimbulkan konflik kepada diri mereka. Tambahan pula, bebanan ini merangkumi jumlah jam bekerja, tanggungjawab yang

perlu mereka dilaksanakan, pekerjaan yang menjadi rutin dan bukan rutin yang didapati melampaui keupayaan dan kemampuan bekerja dalam suatu masa yang ditetapkan (Rahman, 2013).

Antara faktor yang berpotensi untuk mengurangkan beban kerja adalah penambahbaikan dan peningkatan sokongan pentadbiran, serta masa yang diperuntukkan kepada perancangan dan penyediaan (Butt & Lance, 2005). Ini merupakan cabaran kepada pihak pentadbir sekolah untuk menyenangkan realisasi tujuan asal sekolah tanpa menambahkan beban kerja yang tidak boleh diterimapakai oleh semua peringkat guru. (Timperley & Robinson, 2000). Pihak pengurusan bagi setiap sekolah perlu kurangkan beban kerja serta bersifat lebih proaktif demi untuk mengelakkan daripada berlaku perkara-perkara yang tidak diingini. (Nkweke & Dollah, 2011).

Menurut Ambotang dan Bayong (2018), profesion perguruan adalah merupakan suatu perkhidmatan sosial amat mencabar dari dulu hingga kini. Bagi pihak tenaga pengajar dan pihak pengurus pendidikan pua, mereka perlu lebih peka dan amati kepada perkembangan terkini yang berlaku yang berkaitan dengan proses kepimpinan, pengurusan, pengelolaan sumber serta juga pencapaian matlamat pendidikan. Seandainya keadaan ini berterusan maka sesi pengajaran dan pembelajaran di sekolah akan menjadi tidak terurus dan seterusnya mungkin terpaksa mengalami kegagalan untuk mencapai matlamat yang diharapkan.

2.3.2 Guru Wanita Dan Tingkat Kesejahteraan

Di Malaysia kini telah ada kesedaran bahawa perlu ada kesejahteraan dalam hidup profesion perguruan sebenarnya. Ini turut memberikan kesan yang besar dalam bidang pendidikan khususnya. Tahap kesejahteraan hidup guru yang agak rendah membolehkan guru-guru lebih berminat ke arah melahirkan rasa ketidakpuasan, keletihan, rasa amat bosan dan sudah tentu hal akan menjejaskan tahap kecekapan dan kemahiran dalam meneruskan tugas mereka di sekolah.

Situasi ketidaksejahteraan di sekolah serta gagal meningkatkan motivasi guru akan menyebabkan lebih ramai dalam kalangan guru yang menunjukkan prestasi kerja yang amat tidak menggalakkan serta tidak bersemangat untuk meneruskan kerja sebagai seorang guru. (Shaari et al., 2010) Kini, telah ramai di antara majikan telah menyedari bahawa pendekatan dan strategi ke arah pencapaian kesejahteraan yang positif di tempat kerja sebenarnya akan menghasilkan output yang berkualiti. Sebagai contoh tahap kesejahteraan yang baik akan meningkatkan efikasi kerja dan produktiviti (Briner & Dewberry, 2007; Bajorek, 2013).

Nelson (2003) menyatakan bahawa untuk meningkatkan sesuatu kualiti dan efikasi kerja guru secara besar-besaran, maka faktor kesejahteraan dalam hidup seseorang guru perlulah dititik beratkan supaya tingkat kesejahteraan guru di sekolah dapat diperbaiki dan seterusnya tahap efikasi kerja guru secara keseluruhan dapat juga ditingkatkan. Perasaan guru harus dikenal pasti terlebih dahulu kerana ia mempunyai kesan yang besar.

Pengurusan masa yang betul juga adalah penting kepada setiap guru wanita untuk menentukan kesejahteraan mereka. Menurut Abdul Razak dan Wan Abdullah (2020), keutamaan tugas perlu diurus mengikut masa yang ada. Pembahagian tugas yang hakiki, tugas-tugas lain yang berkaitan dan hak keluarga serta masyarakat perlu juga diseimbangkan dan diambilkira. Manakala bagi perancangan pengajaran dan penyediaan bahan pengajaran juga termasuk dalam tugas hakiki guru yang sebenarnya.

Marilyn (2021) juga mendedahkan bahawa pengurusan masa adalah salah satu perkara yang paling penting dalam pengurusan sesuatu bilik darjah. Apabila guru belajar untuk mengawal masa, mereka akan dapat meningkatkan keupayaan mereka untuk berfokus kepada pengajaran mereka. Dengan tumpuan yang kian meningkat, maka kecekapan akan dipertingkatkan lagi, kerana mereka tidak kehilangan momentum mereka. Oleh itu guru akan berpuas hati dalam membuat tugas-tugas mereka dan tingkat kesejahteraan dapat dipertingkatkan. Mereka akan cuba merancang sebelum kelas bermula dan dapat bekerja dengan lebih masa di rumah.

Kajian Omar et al. (2018) di Daerah Batang Padang, Perak mendapati bahawa bahan bantu mengajar (BBM) adalah salah satu alat penting yang perlu digunakan oleh para guru ketika mengajar. Sehubungan itu, guru perlu bijak memilih, mentadbir dan mengurus bahan bantu mengajar yang digunakan ketika mengajar di dalam kelas. BBM bertindak sebagai alat yang akan menarik perhatian serta dapat mengembangkan pengetahuan dan kecerdasan murid di dalam kelas. Oleh itu, pemilihan bahan yang sesuai adalah perlu untuk menarik minat murid dan dapat mewujudkan suasana kelas yang menyeronokkan.

Bahan bantu mengajar yang menarik dan hebat akan mampu untuk menjadi petunjuk kepada mereka untuk mendapatkan pengalaman belajar yang baik dan maksimum untuk memperkembangkan intelektual daripada aspek sosial, emosi dan penghargaan sendiri. Sekiranya pengajaran guru dapat difahami dengan baik oleh murid maka ini merupakan satu kepuasan kepada guru berkenaan lantas akan dapat meningkatkan tahap kesejahteraan guru.

Menurut Mohd Puad et al. (2018), kebelakangan ini dapat dilihat bahawa peranan yang dimainkan oleh seseorang guru telah menjadi semakin rumit dan amat mencabar. Pelbagai perubahan daripada segi peranan berlaku, yang bermula daripada seorang penyampai sesuatu maklumat kepada seorang yang dipanggil sebagai pemudah cara, jurulatih dan fasilitator yang baik. Manakala A.Aziz dan Yahaya (1992) pula telah menganggap guru berperanan hanya sebagai seorang '*dispenser of knowledge*' telah berubah kepada '*facilitatorship*'.

Khoo (1997) juga turut menyokong bahawa keadaan ini perlu untuk sejajar dengan perkembangan terkini, guru-guru perlu untuk memastikan pengetahuan dan juga kemahiran kaedah mereka adalah sentiasa dapat dipertingkatkan sehingga ke tahap yang lebih baik dan bermanfaat. Tambahan lagi nilai keintelektualan seseorang guru perlu dipertingkat dari masa ke semasa kerana guru merupakan agen dalam sebarang perubahan untuk menghasilkan modal insan yang bernilai dan beretika kelak. Oleh itu untuk mencapai hasrat tersebut, prestasi kerja guru haruslah dipertingkatkan ke tahap yang cemerlang dan gemilang dan amat dibanggakan.

Bagi menghasilkan satu sistem pendidikan seimbang serta sempurna menurut Fadzil & Ahmad (2010), aspek-aspek kurikulum dan kokurikulum perlu diambil kira. Kokurikulum juga penting untuk memastikan semua konsep pengetahuan, pengalaman dan kemahiran untuk merentasi kurikulum yang turut merangkumi pelbagai aktiviti pendidikan jasmani, aktiviti sains dan teknologi, seni dan rekreasi serta aktiviti kumpulan dan sosial kepada murid-murid. Kini, kokurikulum telah menjadi bahan utama dalam sistem pendidikan. Penglibatan seseorang murid dalam kokurikulum sudah pasti dapat menggalakkan perkembangan keseluruhan individu murid termasuk minda yang cerdas dan fizikal yang mantap.

Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) telah melaksanakan dengan lebih gigih berkaitan dengan kokurikulum di sekolah-sekolah demi dapat melahirkan generasi Malaysia yang berilmu pengetahuan, peribadi unggul dan memiliki jiwa, bersemangat muhibah serta murid-murid yang mampu untuk menghadapi sebarang cabaran secara global dan bersepadu. Maka, perancangan yang rapi perlu dibuat untuk dijalankan oleh semua pihak yang berkaitan. Semua halangan dan cabaran perlu ditangani segera sama ada dalam bentuk latihan guru, infrastruktur, kemudahan peralatan, kewangan, sokongan, dan lain-lain. Hal ini amat penting agar pelaksanaan kokurikulum dalam sistem pendidikan dapat mencapai matlamatnya dan akhirnya berjaya melahirkan generasi yang berpendidikan tinggi, hebat dan memiliki bersahsiah mulia. Oleh itu keadaan ini amat memerlukan sokongan dan kerjasama yang padu daripada semua guru dan tidak ketinggalan juga paraguru wanita yang terlibat.

Menurut A. Maulod et al. (2016), corak kepimpinan bagi seseorang pengetua atau guru besar adalah penting sekali di sekolah-sekolah. Pengetua atau guru besar akan

memimpin sesebuah sekolah yang mempunyai ahli yang terdiri daripada guru serta pelajar. Pada masa yang sama para guru pula memerlukan seorang pemimpin yang mampu memimpin serta dapat semangat yang tinggi dan bermotivasi tinggi untuk menjadikan guru lebih efektif dalam pengajaran mereka. Pelajar juga amat bergantung harapan dan semangat kepada guru mereka untuk memperoleh segala pengetahuan dan kemahiran yang baru. Sikap dan peranan guru adalah merupakan penentu kepada keberkesanan pelaksanaan sesuatu perancangan dan program. Kepimpinan adalah berkait dengan kemahiran seseorang dan juga gaya kepimpinan yang dimiliki oleh seseorang pemimpin yang berwibawa (Hussein, 2012, Mahmood, 2008).

Untuk amalan kepimpinan berkesan akan dapat untuk meningkatkan prestasi guru-guru serta dapat keberkesanan pengurusan sesuatu organisasi sekolah. Kajian-kajian lepas telah dapat membuktikan bahawa cara kepimpinan seseorang pengetua dapat memberikan kesan yang secara langsung dan yang tidak langsung terhadap kecemerlangan pelajar keseluruhannya. (Hallinger & Heck, 1996, 1998; Hallinger. 2005, 2008, 2011, 2012; Tschannen-Moran & Gareis, 2015) Kepimpinan pengetua sebenarnya mempunyai pengaruh yang amat besar terhadap kualiti kejayaan sesebuah sekolah, pencapaian pelajar dan seterusnya corak komitmen para guru (Widhyanti & Shahril@ Charil, 2016). Seterusnya, seseorang pengetua yang sebagai pemimpin di sekolah amat perlu menyediakan suasana yang membolehkan para guru untuk bekerja secara tenang, efektif dan berjaya menarik minat murid. Guru yang akan berasa amat selesa dengan persekitaran kerjanya yang baik, dan selalu merasakan mereka sentiasa disokong oleh pihak atasan dan pentadbir. Guru-guru juga merasakan pengetua mampu mengamalkan pengaruh pentadbirannya untuk kebaikan semua guru dan seterusnya akan meningkatkan tahap efikasi sendiri guru (Khairiah, 2013).

Manakala menurut Ying (2016), pengetua juga sebenarnya perlu menyediakan suasana dan persekitaran organisasi sekolah yang kondusif dan bersedia untuk sama-sama menyokong sebarang reformasi yang berlaku. Menurut Fisher et al. (2007), kesejahteraan merupakan suatu pendekatan demi menghadapi cabaran yang kompleks seperti mencapai segala keberkesanan, meningkatkan keupayaan guru-guru dan kelestarian dalam sesuatu organisasi. Kesejahteraan organisasi dapat membantu pemimpin untuk meningkatkan kepimpinan dan keberkesanan organisasi (Henderson, 2007). Kesejahteraan sesuatu organisasi sebenarnya juga merupakan keupayaan sesuatu organisasi untuk mencapai matlamatnya yang berdasarkan kepada persekitaran baik dan sentiasa menyokong tindakan dan amalan-amalan guru di situ. (Michael dan Alaba, 2011).

Persekitaran kerja yang selesa merupakan satu dorongan bagi pekerja yang dapat menghasilkan kerja yang baik, sempurna serta mengekalkan pekerja-pekerja yang sedia ada di dalam sesebuah organisasi. (Ishak & Rusman 2018). Manakala Jaini (2013) mengatakan bahawa persekitaran kerja yang positif adalah sebagai suatu keadaan kerja yang baik, mempunyai kualiti udara yang baik dan nyaman, terdapat masa maklum balas bersama pihak pengurusan yang tepat serta mempunyai persefahaman dalam menentukan matlamat dan keutamaan kerja. Hubungan sesama guru di tempat kerja juga turut menjurus kepada tahap persekitaran kerja yang baik dan sempurna. Menurut kajian yang dibuat oleh Blum dan Naylor (1968), hubungan yang baik dengan rakan sekerja adalah antara faktor penentu kepuasan kerja. Hubungan ini turut mencetuskan motivasi yang positif dan kepuasan kerja guru yang tinggi melalui interaksi sosial yang positif dan akrab dalam sesebuah organisasi yang diinginkan. Sekiranya interaksi adalah kurang maka akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja bagi setiap guru

berkenaan. Sekiranya berlaku perbincangan berkaitan dengan tentang masalah pekerja dengan kawan sekerja juga sebenarnya boleh mengurangkan sebarang tekanan. Kajian Alshmemri et al. (2017) pula berpendapat interaksi sosial di tempat kerja juga merupakan salah satu punca kepuasan pekerjaan di kalangan guru-guru. Menurut Van Zelst (1952), individu yang telah berjaya sebenarnya dapat meningkatkan interaksi sosial yang baik dalam kelompok kerja dan seterusnya juga berjaya meningkatkan kepuasan kerja ahli-ahli.

Ringkasnya, kesan kesejahteraan hidup mempunyai hubungan langsung yang signifikan kepada efikasi guru secara keseluruhan. Pendapat selaras dengan dapatan kajian terdahulu yang ditulis oleh Klassen et al. (2009) iaitu tahap kesejahteraan seseorang guru adalah amat berkait rapat dengan efikasi kerja mereka.

Kesejahteraan hidup yang sempurna sudah tentu akan turut menghasilkan output atau hasil yang baik. Contoh kesejahteraan yang baik akan meningkatkan efikasi kerja dan produktiviti yang terbaik. Menurut Yong dan Yue (2007), konflik yang berlaku di antara efikasi kerja dan kesejahteraan hidup guru dapat memberi kesan yang negatif terhadap proses pengajaran dan pembelajaran. Oleh itu bertepatanlah jika dikatakan bahawa tahap kesejahteraan hidup guru didapati dapat memberi kesan secara langsung kepada budaya pembelajaran di sekolah dan efikasi guru.

Hubungan antara guru dan pelajar juga adalah penting untuk kesejahteraan seseorang guru termasuk guru wanita. Menurut Wentzel (2009), sikap guru yang berkesan adalah merupakan seorang guru yang dapat membina hubungan yang baik dengan pelajarnya. Hubungan ini dapat dilihat daripada segi emosi yang rapat, selamat, terkawal dan saling mempercayai antara satu sama lain. Manakala menurut Abbas (2007) pula

menyatakan bahawa untuk membina hubungan antara guru dan pelajar yang baik, sewajarnya perlu melihat kepada sikap pelajar secara positif dan melayani mereka secara sebaik mungkin. Hubungan yang dikatakan positif adalah hubungan antara guru dengan pelajar serta persekitaran bilik darjah yang menyenangkan dan kondusif yang dapat meningkatkan pencapaian akademik pelajar keseluruhannya serta dapat membawa kepada pembelajaran bermakna seperti yang telah disarankan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia selama ini.

Seterusnya para guru juga perlu lebih mahir dan cekap dalam mengaplikasi bentuk-bentuk kemahiran-kemahiran interpersonal dalam pengajaran mereka. Pengalaman yang bermakna dan aktiviti pembelajaran yang bersesuaian perlu disediakan supaya dapat mengembangkan ilmu, mencungkil, memupuk, dan dapat meningkatkan kebolehan yang ada, bakat yang tersimpan serta motivasi yang telah sedia ada dalam bidang-bidang kognitif, rohani, afektif dan psikomotor pelajar pintar cerdas ini ke peringkat yang maksimum lagi. Untuk menghadapi persekitaran pendidikan yang semakin mencabar, ia memerlukan komitmen yang padu daripada para guru untuk meningkatkan keberkesanan pengajaran mereka, oleh itu seterusnya dapat meningkatkan kemahiran interpersonal yang merupakan antara pilihan yang mesti dipertimbangkan secara serius. (Musa dan Abd. Halim, 2015).

Di dalam laporan Pembangunan Pendidikan 2001 - 2010, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), menyatakan bahawa kemudahan fizikal seperti yang terdapat di dalam bilik darjah, bilik khas, makmal, dan kemudahan-kemudahan lain yang difikirkan perlu serta persekitaran sekolah yang kondusif merupakan satu keperluan asas yang utama dalam menyediakan peluang pembelajaran optimum kepada semua

pelajar. KPM berusaha untuk mewujudkan persekitaran yang kondusif, selamat dan selesa di sekolah. Menurut Rashed et al. (2021), kemudahan pengurusan infrastruktur adalah merupakan antara perkara utama yang dapat menyokong pengurusan terbaik bagi sesebuah institusi pendidikan. Infrastruktur yang lengkap dan teratur akan dapat menyediakan persekitaran yang kondusif dan terbaik bagi tujuan pembelajaran dan juga kemudahan-kemudahan yang lain yang turut sama-sama dapat melancarkan aktiviti pengajaran dan pembelajaran di sesebuah sekolah.

Kajian Mohd Taib dan Mustapha (2017), menunjukkan bahawa kemudahan infrastruktur sememangnya mempunyai kesan langsung dengan pelaksanaan mata pelajaran Teknologi Kejuruteraan, Lukisan Kejuruteraan dan Reka cipta di Sekolah Menengah Harian. Menurut Beynon (1997), intipati pendidikan adalah merupakan pembelajaran pelajar-pelajarnya, namun elemen-elemen seperti guru, buku teks, teknologi pendidikan, kemudahan fizikal dan sistem pentadbiran semuanya sama-sama turut membantu untuk memperkembang dan mempercepatkan proses pembelajaran murid-murid. Tambahan lagi, hubungan antara persekitaran fizikal yang selesa dan menyenangkan dengan pembelajaran adalah amat perlu untuk memastikan para pelajar boleh memberi tumpuan dan berfokus dalam pengajian mereka. Dengan itu, segala kekurangan aspek-aspek seperti yang dinyatakan, dilihat boleh menjejaskan pembelajaran pelajar.

Untuk meningkatkan kesejahteraan guru-guru wanita maka faktor infrastruktur di tempat kerja juga turut menyumbang ke arah itu. Kajian oleh Siew et al. (2015) membincangkan antara cabaran dalam melaksanakan pembelajaran berasaskan projek adalah terdapat terlalu kurang kemudahan dan infrastruktur di sekolah seperti di

makmal sains. Sebagai contohnya, kemudahan infrastruktur seperti makmal perlu diselenggara dengan baik secara berkala agar proses pendidikan dan pengajaran Sains, Teknologi, Kejuruteraan dan Matematik (STEM) dalam subjek sains dapat dilaksanakan dengan lebih berkesan dan bermutu.

2.3.3 Guru Wanita Dan Jagaan Anak

Kini walaupun ramai tenaga kerja yang terdiri daripada kaum wanita, namun fungsi tenaga kerja sebagai ibu masih tidak boleh dipisahkan. Walau jawatan apa sekalipun disandang oleh tenaga kerja wanita termasuk guru-guru wanita, mereka akan mengaitkan kerja dan juga jagaan anak. Ini merupakan satu budaya yang menjadi warisan sejak dari dulu lagi. Bezanya kini bagi wanita yang bekerja perlu memikirkan tentang bagaimana caranya anak-anak mereka ditempatkan sewaktu mereka bekerja, kos penjagaan, keselamatan, kebajikan, perkembangan dan pertumbuhan anak-anak mereka dan pelbagai lagi agar perkembangan anak-anak mereka tidak terjejas.

Kos jagaan anak adalah merupakan antara faktor yang penting untuk seseorang ibu memilih atau mengambil keputusan untuk menghantar anak-anak kepada pilihan jagaan anak. Jika mereka tidak mampu, berkemungkinan mereka mengambil keputusan untuk berhenti kerja. Ini merugikan negara yang memerlukan sumbang bakti daripada kaum wanita. Menurut Azizi (2019), Kebanyakan ibu dan bapa ingin supaya anak-anak mereka mendapat penjagaan awal anak yang baik, tetapi ramai yang tidak mampu menanggung kos tersebut. Hampir separuh daripada keluarga bekerja dan ibu yang dapat mencari penjagaan kanak-kanak bergantung kepada ahli keluarga, termasuk ibu bapa mereka sendiri atau pun saudara mara.

Selebihnya penduduk bergantung pada penyedia penjagaan kanak-kanak swasta. Ibu bapa selalunya berjuang untuk mencari penjagaan berkualiti dengan harga yang rendah. Pendapatan keluarga tidak dapat menampung arus kos penjagaan anak, apatah lagi menyediakan sumber yang diperlukan untuk pendidikan anak mereka. Bergantung pada pendapatan keluarga untuk merangsang program tidak akan berhasil; ia hanya akan melayani keluarga yang mempunyai wang untuk dicurahkan untuk program tersebut. Pendekatan seperti itu, menghadkan penyertaan program yang baik kepada keluarga yang berpendapatan rendah (Willer, 2000).

Kajian yang dibuat oleh Feierabend dan Staffebach (2016) mendapati bahawa pengasuh adalah ibarat ibu kedua bagi kanak-kanak yang diasuhnya dan didikan yang diberikan dapat memberi kesan yang sangat besar kepada perkembangan dan pertumbuhan di peringkat awal kanak-kanak. Ibu dan bapa amat dahagakan perkhidmatan pengasuh yang bermutu bagi membantu mereka untuk dapat mengimbangi antara kerjaya dan rumahtangganya dengan cekap dan bersesuaian. Pemilihan jenis jagaan anak yang sesuai adalah amat penting sekali. Adalah penting menentukan pengasuh kepada anak-anak mereka terutama semasa meninggalkan mereka sama ada di pusat jagaan atau lain-lain jenis jagaan. Ibu dan bapa juga memerlukan pengasuh yang terlatih dan juga mempunyai kelayakan sebagai pengasuh kanak-kanak yang diiktiraf (Rusmailani, 2014).

Wanita lebih menggemari untuk memilih ahli keluarga untuk menjaga anak-anak mereka berbanding memilih jagaan anak mereka secara formal. Walau bagaimanapun jika ditinjau semula sebenarnya perkhidmatan jagaan anak tidak formal ini tidak dapat

dipenuhi sepenuhnya disebabkan oleh beberapa kekangan. Ini disebabkan oleh kaum wanita yang bekerja ini berada jauh daripada kaum keluarga atau jiran-jiran terpaksa memilih jagaan anak yang formal yang berbayar.

Oleh sebab itu bagi perkhimatan jagaan anak yang formal sudah pasti akan mempengaruhi kos jagaan anak. Wanita yang berkenaan perlulah mengetahui tentang maklumat dan bagaimana untuk memilih jenis penjagaan anak yang sesuai bagi kedudukan mereka beserta dengan kemampuan mereka. Mereka juga melihat daripada sudut keperluan, cita rasa dan kesesuaian persekitaran anak-anak mereka. Sekiranya isu ini dapat ditangani maka bilangan tenaga pekerja wanita dapat dipertingkatkan.

Da Roit (2012) mendapati di Amerika Syarikat, ibu bapa yang bekerja dan bergaji rendah, terpaksa membayar kos yang tinggi secara wajarannya untuk penjagaan kanak-kanak. Ini merupakan satu perjuangan yang hebat kepada golongan ini. Kos purata tahunan penjagaan pusat ini berasaskan untuk julat bagi yang berusia empat tahun adalah bermula dari \$4,312 di Mississippi dan di New York adalah \$12.355. Oleh itu bagi keluarga yang berpendapatan rendah, mereka terpaksa membayar lebih kurang 30 peratus daripada pendapatan keseluruhan mereka. Oleh itu adalah lebih baik bagi mereka untuk lebih bertanggungjawab untuk menguruskan penjagaan mereka sendiri dan seterusnya perlu lebih bergantung kepada bantuan awam.

Kos jagaan anak memang merupakan faktor penting kepada wanita bekerja. Ini juga tidak terkecuali kepada guru wanita terutama guru-guru novis ataupun kepada guru yang mempunyai tanggungan hidup mereka adalah tinggi. Oleh sebab itu mereka akan memilih tempat jagaan anak yang mereka mampu membayarnya. Sekiranya peratusan

kos jagaan adalah kecil berbanding dengan pendapatan yang mereka peroleh maka mereka akan meneruskan pekerjaan mereka dan keadaan sebaliknya berlaku. Keadaan kos penjagaan yang tinggi ini selalunya berlaku di bandar-bandar besar. Cara memilih jenis jagaan merupakan sebahagian daripada pengiraan kos faedah kepada wanita-wanita yang bekerja. Ibu-ibu akan membuat pilihan yang terbaik dan rasional untuk memastikan keputusan yang dibuat dapat memaksimumkan keuntungan kepada mereka (Duncan, et al., 2004).

Persekitaran yang baik dan sesuai untuk penjagaan kanak-kanak juga memainkan peranan yang besar dalam kesihatan dan keselamatan kanak-kanak (*Federal Interagency Forum on Child and Family Statistics*, 2021). Pemilihan pusat penjagaan bagi menentukan kanak-kanak berada dalam persekitaran yang sesuai adalah penting. Pemilihan pusat jagaan kanak-kanak adalah penting bagi perkembangan dan pertumbuhan daripada segi kognitif, sosial dan juga psikologikal yang optimum bagi anak-anak. Menurut Santrock (2009) faktor kualiti merupakan perkara asas yang penting bagi pusat penjagaan kanak-kanak kerana ia menyediakan satu tempat yang asas bagi menggalakkan perkembangan kanak-kanak ke tahap optimum. Pusat penjagaan yang berkualiti dapat meningkatkan keupayaan kognitif dan tingkah laku (Vandell et al., 2010). Tambahan lagi pusat penjagaan yang baik dan berkualiti dapat memberi kesan yang positif terhadap aspek-aspek perkembangan bukan sahaja di peringkat kanak-kanak sahaja namun ia berpanjangan sehinggalah mereka besar nanti.

Menurut kajian oleh Wan Jaafar et al. (2010) mendapati bahawa antara kriteria yang membantu ibu dan bapa untuk memilih pusat penjagaan kanak-kanak adalah pusat penjagaan yang mempunyai kurikulum berkualiti termasuk aspek pendidikan,

penyediaan makanan kepada kanak-kanak, konteks sosial, pemahaman serta kepercayaan ibu bapa tersebut termasuk kemampuan kewangan serta lokasi juga memainkan peranan penting. Bukan itu sahaja, ia juga merangkumi bagaimana pusat penjagaan dapat beroperasi dengan penuh kemesraan, berpengetahuan tentang perkembangan dan pertumbuhan kanak-kanak, dapat menjaga anak-anak seperti keluarga sendiri.

Kajian Sarnon et al. (2017) mendapati bahawa terdapat amat kurang amalan tentang persediaan kecemasan dalam kalangan pengasuh yang tidak berdaftar. Manakala kenakalan kanak-kanak akan meningkatkan risiko serta memberi impak dalam mendidik kanak-kanak. Oleh itu pengasuh harus diberikan pengetahuan berkaitan dengan perkembangan kanak-kanak dengan lebih mendalam. Ini adalah untuk mengelakkan daripada pengasuh merasa tertekan dengan sikap dan kerenah kanak-kanak sehingga dapat menjejaskan kualiti penjagaan. Kriteria pemilihan pusat penjagaan kanak-kanak amat penting agar ibu bapa boleh menumpukan perhatian kepada pekerjaan mereka dan bekerja dengan hati yang senang.

Faktor pemilihan jenis jagaan anak juga bergantung kepada sokongan dan bantuan suami walaupun isteri bekerjaya khususnya guru wanita. Abdul Rahim (2015) dan Wong (1976) menegaskan bahawa wanita berpendidikan tinggi termasuk guru wanita yang berkemungkinan mempunyai para suami yang mempunyai tahap pendidikan yang hampir sama dengan mereka iaitu berfikiran lebih terbuka tentang peranan seorang wanita. Suami yang berpendidikan tinggi lebih bersedia untuk membantu isteri melakukan kerja-kerja rumah. Kenyataan ini disokong oleh Hamzah et al. (2014) mengatakan bahawa wanita yang berumah tangga dan bekerjaya amat memerlukan

sokongan individu terutama seperti suami, anak-anak, majikan serta rakan sekerja. Mereka juga amat memerlukan bantuan sama ada daripada ibu bapa mereka sendiri, pengasuh dan pembantu rumah untuk membantu menguruskan anak-anak ketika keluar bekerja sebagai pilihan mereka yang utama.

Ismail dalam kajiannya pada tahun 2011 di Universiti Teknologi Malaysia, Johor Baharu, menyokong bahawa suami, ibu bapa, saudara-mara terdekat, majikan, jiran tetangga serta pembantu rumah sebenarnya berupaya membantu wanita bekerjaya di Putrajaya dalam membentuk suatu keluarga yang berkualiti menurut pandangan Islam. Sokongan suami adalah yang terpenting untuk menjaga dan menguruskan keperluan anak-anak ketika isteri bertugas di luar. Ini adalah kerana ia merupakan satu tuntutan pekerjaan sebagai kakitangan pengurusan dan profesional seperti perlu menghadiri sesi persidangan, mesyuarat dan seminar sama ada di dalam negeri mahu pun di luar negara yang perlu mereka hadir.

Selain daripada faktor di atas, menurut Mat Seri et al. (2020), faktor jarak dan masa untuk menghantar anak-anak ke pusat jagaan yang dipilih juga memainkan peranan penting bagi guru-guru wanita. Sebagai contoh seperti yang berlaku di Amerika Syarikat, ibu dan bapa terpaksa memilih perkhidmatan untuk penjagaan anak mereka. Mereka bergantung kepada sumber kewangan keluarga mereka yang mereka ada, lokasi, masa perniagaan atau faktor lain yang penting dan tidak semestinya berkaitan dengan kualiti penjagaan. Keadaan Ini terjadi adalah kerana, di sana kos penjagaan anak yang sangat mahal serta bayaran yuran yang sangat tinggi yang melebihi kos purata makanan, dan juga melebihi purata tuisyen dan yuran selama setahun di universiti awam (*Child Care Aware of American*, 2013).

2.3.4 Keseimbangan Kerja Dan Jagaan Anak

Wanita yang bekerja perlu bijak untuk menguruskan kedua-dua tanggungjawab yang berbeza dan pada masa yang sama perlu untuk mencapai kecemerlangan serta kesempurnaan hidup dalam kerjaya dan juga rumah tangga (Azmi et al., 2012; Rincy & Panchanatham, 2011; Basiron, 2006; Al-Ghazali, 2004; Sohair, 1995). Menurut Abdul Rahim (2015), persoalan bagaimana untuk mengimbangi peranan antara tuntutan keluarga dan juga kerjaya agar tidak menimbulkan sebarang konflik merupakan cabaran utama. Penglibatan kaum wanita dalam sebarang aktiviti ekonomi adalah menguntungkan negara sebenarnya, namun penyelesaian untuk mengatasi konflik antara kerjaya dan juga kebahagiaan keluarga perlu diberikan perhatian yang lebih serius lagi oleh semua pihak yang berwajib.

Wanita di Malaysia telah memainkan peranan yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi tetapi daripada pandangan dan kepercayaan tradisional didapati bahawa tempat wanita sebenarnya masih lagi di rumah masih kuat dipraktikkan (Tan 1992). Justeru itu menurut Ag Basir dan Putung (2017), wanita amat memerlukan sokongan daripada pelbagai pihak untuk menjayakan kedua-dua tanggungjawab ini secara seimbang dan berkesan tanpa sebarang konflik.

Abdul Rahman (2010) mengatakan bahawa masalah penjagaan anak-anak merupakan isu penting bagi setiap ibu yang bekerja. Mereka perlu membuat perancangan yang baik dan persiapan yang rapi bagi memastikan anak-anak mereka mendapat jagaan yang terbaik ketika mereka bekerja. Ada di antara mereka yang mengupah pembantu

rumah, ada yang menghantar anak-anak mereka ke pusat asuhan dan juga menghantar kepada pengasuh yang terpilih. Oleh itu, kerajaan dan masyarakat perlulah peka untuk melihat cara bagaimana anak-anak mereka dijaga ketika mereka bekerja. Ini adalah untuk menjamin kebajikan dan hak-hak anak-anak agar mereka dapat membesar dengan selesa tanpa sebarang gangguan yang tidak diingini.

Wanita yang bekerja perlu menentukan apa yang terbaik untuk kesejahteraan anak-anak mereka. Adalah dipercayai bahawa kualiti keibubapaan boleh dilakukan walaupun kedua-dua ibu bapa bekerja, selagi mereka dapat mewujudkan hubungan yang penyayang, dapat memupuk, berinteraksi secara positif dan berkomunikasi terbuka kepada anak-anak mereka. Namun pada hakikatnya, untuk mencapai matlamat ini di samping dapat mengekalkan pekerjaan bukan satu tugas yang mudah bagi ramai ibu bapa. Menggabungkan kerja dan aktiviti bukan kerja telah menjadi salah satu cabaran yang dihadapi oleh pekerja dan majikan, kerana ia mempunyai kesan ke atas produktiviti pekerja dan organisasi secara keseluruhan.

Keadaan ini juga dialami oleh sebilangan besar guru-guru wanita yang telah berumahtangga dan mempunyai keluarga. Mereka terpaksa mengagihkan masa yang seimbang antara kerjaya yang semakin mencabar dan juga perkembangan dan pertumbuhan anak-anak yang perlu diberi perhatian yang sewajarnya bersesuaian dengan umur mereka.

Kehidupan di rumah dan juga kehidupan di tempat kerja adalah dua keadaan yang sama pentingnya yang mempengaruhi di antara satu sama lain. Dalam penyelidikan, ia dilihat bahawa kerja dan kehidupan adalah saling mempengaruhi oleh

pembolehubah yang berkaitan dengan keluarga (bilangan dan umur kanak-kanak dan sokongan pasangan) dan di masa yang sama, kehidupan rumah terpengaruh oleh keperluan kehidupan kerja (Greenhaus & Beutell, 1985; Kossek & Özeki, 2001). Menurut Adams et al. (1995) dan Frone, et al. (1992) konflik antara keluarga dan kerja menunjukkan bahawa hubungan antara keluarga dan keluarga kerja sama kerja boleh mengganggu kehidupan keluarga (Konflik Kerja-Kerja Keluarga) sementara keluarga dapat menghalang kehidupan kerja (Konflik Kerja Keluarga). Kedua-dua konflik membawa kepada kesan buruk dalam kerja dan kehidupan keluarga. Sebagai contoh, sementara konflik keluarga kerja mengurangkan kepuasan dengan perkahwinan, konflik keluarga kerja mengurangkan kepuasan (Gurcu Erdamar dan Hüsne Demirel, 2014).

Kajian yang dibuat ke atas konflik kerja keluarga bermula daripada Kahn et al. (1964) yang membincangkan mengenai peranan teori. Kajian ini juga menyatakan bahawa konflik peranan adalah tekanan yang disebabkan oleh kesukaran yang dialami oleh seseorang untuk sesuaikan dirinya dengan peranan yang lain. Ini berlaku selepas menyesuaikan diri dengan peranan atau dengan kata lain, dari tekanan mengandaikan dua atau lebih banyak peranan pada masa yang sama.

Konflik keluarga kerja berpunca dari fakta bahawa pekerja mempunyai peranan sebagai pekerja dan pada masa yang sama memainkan peranan sebagai ibu bapa kepada anak-anak mereka dan peranan-peranan ini adalah bertentangan antara satu sama lain. Ia dilihat sebagai tekanan yang disebabkan oleh peranan yang tidak konsisten yang diterima pakai sebagai keperluan kerja dan peningkatan kehidupan keluarga, keseimbangan keluarga kerja pekerja terganggu dan konflik antara kerja

keluarga atau antara kerja keluarga berlaku (Greenhaus & Beutell, 1985).

Konflik antara keluarga kerja akan berlaku apabila pekerjaan menyebabkan kesulitan tertentu dalam kehidupan peribadi individu bergantung kepada ciri-cirinya. Konflik keluarga kerja mungkin berasal dari menghabiskan masa kurang pada rumah waktu kerja yang lama, dan jadual kerja tidak tetap khususnya, wanita yang ingin membina kerjaya sambil menjaga kanak-kanak mengalami konflik kerja dan keluarga. Di tempat kerja, masalah ini paling biasa dialami kerana tidak konsisten antara kerja dan keluarga adalah breprestasi buruk, merasa diri kurang kompeten di tempat kerja, keletihan, ketidakpuasan kerja serta akhirnya meninggalkan kerja (Allen et al., 2000; Netemeyer et al., 1996).

Dalam meta kajian analisis yang dijalankan oleh Kossek dan Ozeki (2001) dan Allen et al. (2000), bahawa keluarga bekerja yang mengalami konflik dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja, peletakan jawatan, perkahwinan dan ketidakpuasan hidup. Selain itu, ia dikesan bahawa konflik keluarga dan kerja telah dikaitkan pula dengan kesihatan dalaman yang lemah (Allen et al., 2000) dan kesihatan umum yang tidak baik (Grant-Vallone & Donaldsson 2001) dan kesihatan fizikal (Frone et al., 1997).

Kajian berkaitan konflik keluarga-kerja telah memberi kesan status ke atas kesihatan seseorang dan juga keadaan dan tahap kesejahteraan pekerja (Beauregard, 2006; Peeters et al., 2005). Masalah yang berlaku antara kerja dan tanggungjawab di rumah adalah seperti konflik kurang sokongan dari pasangan, individu dengan keluarga, kehadiran bayi di rumah, jumlah tanggungan yang banyak di rumah, dan diikuti pula dengan jumlah anak yang ramai. Keadaan ini akan membawa kepada wujudnya

masalah di tempat kerja (Greenhaus & Beutell, 1985). Masalah di rumah sedikit sebanyak akan menimbulkan masalah ketidakpuasan kerja, terlambat untuk bekerja, tidak hadir dan prestasi yang lemah (Kirchmeyer & Cohen, 1999).

Kajian ini yang dibuat oleh Ayo et al. (2009) melihat keadaan guru yang mengalami konflik di sekolah rendah dan menengah serta di rumah. Keadaan kerja boleh mengganggu keadaan keluarga dan keadaan keluarga boleh mengganggu situasi kerja. Menangani keluarga dan kehidupan kerja bersama boleh memberi petunjuk penting mengenai sebab-sebab tingkah laku guru. Keharmonian antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga mempengaruhi kehidupan profesional guru. Penyelidikan yang ditolak oleh guru menunjukkan bahawa guru wanita, guru dan guru yang tidak berpengalaman dengan bayi menghadapi konflik yang lebih besar.

Keseimbangan kerja dan kehidupan sering menjadi topik perbincangan kini, terutama di negara-negara maju kerana fakta demografi penuaan dan kejatuhan kadar kesuburan (Tukiran et al., 2012). Walau pun terdapat masa senggang namun bagaimanapun perbincangan adalah lebih ke arah fleksibiliti peningkatan dan autonomi pekerja di tempat kerja (Gregory & Milner, 2009).

Haas (2005) lebih berminat kepada keseimbangan di antara kerja dan penjagaan bukannya keseimbangan kerja dan kehidupan. Ia adalah kerana kedua-dua istilah iaitu kerja dan mengambil berat terus memberi tumpuan kepada isu-isu yang ibu bapa yang bekerja dalam sesuatu organisasi dan pada ketika itu juga mempunyai anak-anak dan tanggungan untuk menjaganya. Keseimbangan kerja dan penjagaan anak di dalam artikel ini adalah mempunyai kaitan dengan keadaan ibu bapa yang bekerja sepenuh

masa. Kriteria ini boleh menjadi masalah kepada ibu bapa yang bekerja jika mereka datang untuk bekerja awal dan pulang di lewat. Untuk mencapai kepuasan yang sama di antara kerja dan tumpuan keluarga, kedua-dua ibu bapa mesti tahu tanggungjawab mereka, jika tidak bekerja persekitaran menjadi sangat memudaratkan terhadap ibu bapa wanita.

2.3.5 Keseimbangan Kerja dan Keluarga Bagi Guru Wanita

Menurut Kadir (2020), keseimbangan kerja-kehidupan dapat ditakrifkan sebagai kesepakatan antara kepentingan peribadi pekerja dan kepentingan majikan. Tambahan pula keseimbangan kerja-kehidupan ini diukur berdasarkan kepada kualiti kerja-kehidupan. Keperluan pekerja (guru wanita) dapat dipenuhi melalui pengurusan sumber manusia yang baik dan teratur (subordinat dan penyelia atasan), pelaksanaan aktiviti yang cekap dan seterusnya produk yang terhasil. Tinjauan yang dijalankan oleh firma kejuruteraan United Kindom, Atkins terhadap 300 jurutera wanita mendapati 79% mengatakan rakan dan majikan mereka memainkan peranan yang penting dalam membantu mereka memenuhi tuntutan kerjaya mereka bersama kehidupan keluarga dan kepentingan peribadi (Atkins, 2013).

Keterlibatan wanita dalam dunia pekerjaan akan menimbulkan dua kesan sama ada kesan positif ataupun kesan negatif. Kesan positif adalah adah berhubung dengan baik antara suami isteri dan dapat meningkatkan harga diri bagi seorang wanita. Ini adalah kerana wanita yang bekerja adalah bertujuan untuk ekonomi dan juga pada masa yang sama merupakan sebagai model yang baik kepada perkembangan anak. Manakala kesan negatif adalah wanita yang menghadapi persoalan kehidupan antara pekerjaan

dan keluarga iaitu berlaku konflik antara peranan di tempat kerja dan kekurangan masa yang dapat diluangkan kepada suami dan anak-anak.

Ada di kalangan pekerja wanita lebih mengutamakan pekerjaan daripada keluarga. Itu yang ada kalanya sukar bagi mereka untuk menerima sebarang jemputan daripada sekolah anak untuk libatkan diri dalam aktiviti sekolah bersama dengan anak-anak mereka mahupun mengambil tahu perkembangan persekolahan anak (Handayani, 2013). Konflik ini menyebabkan kepuasan kepada diri sendiri, keluarga, kepuasan dalam pekerjaan yang rendah serta kepuasan hidup yang rendah dan akhirnya akan menyebabkan berlakunya gangguan kesihatan mental pekerja (Kinnunen & Mauno, 1998; Namayandeh et al., 2011; Naz et al., 2011).

Wanita sebenarnya mempunyai konflik lebih besar berbanding lelaki kerana pekerjaan wanita adalah lebih bersifat rutin seperti bertanggungjawab kepada anak-anak terutama anak berumur 12 tahun ke bawah. Wanita perlu melunaskan banyak hal setelah melakukan pelbagai aktiviti di pejabat kerana menjalankan tanggungjawab mereka. (Ford, et al., 2007).

Menurut Handayani et al. (2012), wanita mempunyai peranan berganda yang harus dijalankan serentak. Tambahan pula wanita juga mempunyai tiga unsur utama tugas dalam rumahtangga iaitu sebagai isteri, pendidik bagi guru dan ibu kepada anak-anak. Menjalankan dua peranan sekaligus sememangnya menimbulkan konflik. Masalah di tempat kerja akan mempengaruhi peranan ibu dalam keluarga dan seterusnya masalah keluarga akan mempengaruhi pekerjaan sebagai pendidik. Ini jelas menunjukkan di sini bahawa situasi kerja guru akan juga dipengaruhi oleh konflik kerja keluarga

masing-masing. Seorang guru wanita yang mempunyai konflik selalunya menunjukkan prestasi dan kualiti kerja yang kurang bermutu.

Melihat daripada segi positif dan negatif, memang amat sukar bagi seorang wanita untuk mencapai titik keseimbangan, setiap perkara memerlukan pengorbanan. Hasil penelitian daripada Keene dan Quadagno (2004), sejumlah 60 peratus wanita yang bekerja sukar untuk mencapai tingkat keseimbangan bagi mereka yang mempunyai anak yang berumur 18 tahun ke bawah. Oleh itu wanita perlu mengurangkan konflik antara kerja dan keluarga dengan mengagihkan aktiviti pekerjaan dan aktiviti dalam keluarga supaya menjadi lebih seimbang.

Keseimbangan kerja adalah apabila seseorang itu mampu membahagikan tugas dan tanggungjawab mengikut kepuasan dalam peranan-peranan tersebut, walaupun pada dasarnya masih ada konflik-konflik yang minima (Handayani, 2013). Clark (2000) berpendapat bahawa keseimbangan kerja dan keluarga dapat merefleksikan kepuasan antara individu dalam peranan domain keluarga maupun peranan-peranan dalam pekerjaan yang mempunyai konflik yang minima.

Menurut Voydanoff (2005) pula, keseimbangan antara kerja dan keluarga adalah suatu keadaan ketika individu merasa berkesan dan merasakan kepuasan dalam memainkan peranan di samping keluarga dan juga di tempat kerja yang bersesuaian dengan skala keutamaan dalam kehidupan. Keseimbangan adalah dicapai apabila kerja dan keluarga adalah sesuatu yang bersifat subjektif walaupun sebenarnya ini merupakan sesuatu yang amat penting dalam kehidupan terutamanya kepada wanita kerana wanita mempunyai masalah yang lebih banyak berbanding lelaki. Kes yang sama juga berlaku

di kalangan guru-guru wanita yang perlu menyeimbangkan antara kerja-kerja pengurusan dan mengajar di sekolah dan tumpuan kepada perkembangan anak-anak yang sedang membesar (Prerna, 2012; Ueda, 2012).

Sekiranya keseimbangan kerja dan keluarga dapat dicapai oleh seseorang wanita maka sebenarnya ia dapat menguntungkan banyak pihak. Wanita ini akan mengalami kesejahteraan dalam diri mereka, kesihatan yang sempurna dan baik, dapat hidup dengan selesa dalam masyarakat (Halpern, 2005). Tambahan pula wujudnya komitmen kerja (Marcinkus et al., 2006; Kossek & Ozeki, 1999; Bragger, Rodriguez-Srednicki et al., 2005; Allen et al., 2000), produktiviti kerja (Grzywacz & Marks, 2000), tingginya gelagat kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*) (Bragger et al., 2005), serta kepuasan kerjaya (Saltztein & Saltztein, 2001; Marcinkus et al., 2006; Hill et al., 2004; Beutell, 2007; Ellwart dan Konradt, 2011). Dalam hidup berkeluarga pula wujudnya kepuasan dalam berkeluarga, kepuasan dalam perkahwinan (Carlson et al., 2006), kesejahteraan dalam sesebuah keluarga (Greenhaus & Bass, 2003), dan kepuasan yang tinggi terhadap kesejahteraan anak-anak (Milkie dan Peltola, 2010).

Kajian yang dibuat Miryala dan Chiluka (2012) kepada guru-guru, pensyarah dan profesor madya di India dari sektor kerajaan dan swasta, didapati amalan keseimbangan kerja dan kehidupan amat kurang diamalkan. Mereka kurang terdedah kepada amalan ini. Pihak majikan mereka juga didapati kurang merangka dan melaksanakan dasar dan amalan keseimbangan kerja kehidupan.

Pihak majikan sepatutnya membentuk satu dasar dan program untuk membolehkan

guru dan tenaga pengajar ini dapat menikmati keseimbangan kerja kehidupan dan keperluan peribadi mereka. Keputusan kajian ini juga menunjukkan terdapat perbezaan dalam persepsi mengenai keperluan untuk polisi keseimbangan kerja kehidupan mereka. Kajian antarabangsa dari Eropah, AS dan Hong Kong mendedahkan hakikat bahawa amalan *Work Life Balance* berpotensi untuk meningkatkan kepuasan pekerja dan komitmen organisasi.

Dunia korporat, sebahagian besarnya, telah mengambil langkah positif ke arah merumuskan dasar *Work Life Balance* dan amalan permulaan. Kerja lima hari seminggu adalah salah satu dasar yang dapat memberikan kelonggaran untuk mengurus kerja dan peribadi hidup dengan berkesan. Kalau dibandingkan dengan keseimbangan kerja jagaan anak maka sudah tentulah pada pendidik ini kurang mendapat keseimbangan memandangkan tugas harian mereka yang terlalu banyak dan kadangkala terpaksa dihabiskan di rumah mereka sendiri.

Seperti yang telah diketahui bahawa guru merupakan peranan utama dalam memandu kualiti sistem pendidikan yang baik di Malaysia. Perbezaan antara guru kini di abad 21 adalah sangat ketara dengan guru-guru pada zaman dulu yang mana guru masa kini diberi tugas-tugas lain yang terlalu banyak selain daripada tugas mengajar semata-mata (Kamaruddin, 2007). Jadi guru perlu memberikan kerjasama yang sebaiknya kepada sistem pendidikan yang bermutu terutama sekali guru ketika berada di sekolah. Walau bagaimanapun, masalah seperti tekanan kerja sebenarnya amat mempengaruhi prestasi guru, kepuasan kerja serta komitmen kerja guru di sekolah. Jika perkara ini diabaikan dan tidak penting, isu ini akan menjadi serius dan seterusnya akan menjejaskan pencapaian murid serta kualiti pendidikan di Malaysia di mana hasrat kerajaan untuk membentuk kemenjadian murid akan terbantut.

Setakat ini pengkaji-pengkaji hanya lebih memfokuskan kepada bidang beban tugas dan kesannya, stress, *burnout*, tahap kepuasan kerja dan kesannya kepada organisasi serta pencapaian kecemerlangan murid dan pelajar. Maka, kajian ini ingin mengkaji faktor yang boleh mendorong kepada keseimbangan kerja dan jagaan anak. Peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan dan kesejahteraan psikologi dalam kalangan pekerja dapat meminimalkan mobiliti pekerja wanita dalam sesebuah organisasi ke organisasi lain (Kadir et al., 2020).

2.3.6 Kesejahteraan Guru Wanita

Ekoran daripada keseimbangan kerja dan jagaan anak bagi guru wanita maka sebenarnya guru wanita ini sebenarnya memerlukan kesejahteraan dalam hidup mereka secara keseluruhan. Seandainya tahap kesejahteraan dapat dicapai maka guru-guru wanita dapat meneruskan kerjaya mereka dengan baik tanpa sebarang masalah. Menurut Mehat et al., (2021) kesejahteraan di tempat kerja adalah sangat penting bagi guru wanita terutama di sekolah. Kesejahteraan di tempat kerja khasnya di sekolah seterusnya dapat membentuk kawalan pemikiran seseorang guru wanita untuk memaksimumkan kepuasan diri, prestasi kerja dan juga potensi diri mereka yang lebih baik. Oleh itu kesejahteraan hidup guru wanita akan memberi kesan yang sangat bererti terhadap bidang pendidikan di Malaysia umumnya.

Menurut Situmorang dan Latifah (2018), konsep hidup bahagia ditakrifkan sebagai kesejahteraan subjektif. Guru wanita mempunyai peranan berganda iaitu sebagai pekerja dan sebagai seorang ibu. Keadaan ini boleh membawa kepada kekecewaan dan

tekanan dalam kedua-dua peranan. Hubungan antara kesejahteraan subjektif dan kejayaan atau prestasi yang baik adalah kuat secara semula jadi. Diener et al., (2015), kajian Gallup World Poll yang berskala antarabangsa menunjukkan tinjauan yang mengukur kualiti hidup negara di dunia menunjukkan bahawa negeri yang mempunyai kadar kesejahteraan subjektif yang tinggi mempunyai kualiti hidup yang sangat baik. (Diener 2015).

Kejayaan seseorang bukan sahaja merujuk kepada kebahagiaan yang subjektif tetapi juga hasil daripada kasih sayang yang positif. Perasaan dan emosi yang positif membuatkan seseorang berfikir, merasa serta bertindak dengan cara yang menuju kepada matlamat yang diharapkan. (Lyubomirsky, 2001). Manakala menurut Argyle (2001), individu yang gembira cenderung menjadi pro-sosial, suka menolong dan altruistik. Mereka juga mempunyai prestasi tinggi, pemikiran yang cerah dan kreatif, serta mempunyai minda dan badan yang sihat.

Tahap kesejahteraan juga dapat dilihat kepada kesejahteraan psikologi. Kesejahteraan psikologi merupakan tahap kepuasan keseluruhan yang dirasakan bagi seseorang berkaitan dengan kehidupannya dan ketiadaan tekanan psikologi secara tetap. Ia merangkumi kepuasan diri dengan kemampuan diri sendiri untuk menikmati kehidupan seharian, dan merasa gembira dengan ahli keluarga, pembelajaran, perhubungan interpersonal, dan pencapaian seseorang (Aronson, Wilson, & Akert, 1997). Kesejahteraan psikologi yang positif boleh wujud daripada pelbagai sumber. Sebagai contohnya melalui pekerjaan dan perkahwinan. Kesejahteraan psikologi yang positif yang wujud melalui pekerjaan adalah kepuasan dalam pekerjaan dan hubungan yang baik dengan pekerja dan orang lain (Diener, 1994). Kesejahteraan psikologi juga

boleh menjadi negatif, sebagai contohnya persekitaran kerja yang tidak menyeronokkan, kerja yang terlalu banyak yang tidak dapat dilengkapkan mengikut masa yang telah ditetapkan serta wujud pula hubungan yang negatif dengan rakan sekerja dan dengan orang-orang lain (Rook, 1984)

Situmorang et al., (2018) mengatakan guru wanita semasa bertugas telah berhubungan secara interpersonal dengan pelajar. Guru dengan tinggi tahap kesejahteraannya cenderung untuk meningkatkan prestasi mereka dan membuat penambahbaikan kepada pelajar mereka. Ibu yang bekerja termasuk guru wanita mempunyai tugas yang lebih banyak dan rumit. Sebagai ibu, mereka diharapkan menjadi individu yang paling prihatin dan orang pertama yang anak mereka akan lihat, serta mempunyai tanggungjawab tertinggi untuk memupuk dan membantu anak-anak. Oleh itu, wanita yang berperanan sebagai seorang isteri dan ibu pada masa yang sama maka diharapkan dapat mencapai tahap kesejahteraan yang tinggi. Ini akan membantu mereka untuk mencapainya tugas di rumah, membawa mereka untuk melakukannya dengan gembira dan optimum

2.4 Jurang Kajian

Terdapat banyak kajian-kajian lepas berkaitan dengan cabaran dan halangan guru-guru di sekolah terutama berkaitan dengan kawalan murid, disiplin murid, kepimpinan guru, kepuasan kerja dan banyak lagi namun kajian terhadap guru-guru wanita khususnya yang berkaitan dengan cabaran dan halangan dalam tugas-tugas mereka sangatlah terhad. Beban tugas berat yang terpaksa ditanggung oleh guru-guru wanita ini sebenarnya amat memberi impak kepada tumpuan antara kerjaya dan keluarga

khususnya jagaan anak bagi kajian ini. Keadaan ini sebenarnya amat penting untuk dikaji disebabkan oleh kerana kedua-dua keadaan ini saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Sekira guru wanita mendapati sukar untuk mereka memberi fokus kepada dua keadaan ini maka mereka akan mengambil jalan keluar dengan bertukar kepada pekerjaan yang lain dan yang paling membimbangkan ialah mengambil keputusan untuk bersara lebih awal daripada yang sepatutnya dan terus berhenti kerja sebagai seorang guru. Daripada sudut ekonomi keadaan ini amat merugikan kepada pembangunan negara terutamanya Malaysia.

Kajian berkaitan pilihan jagaan anak bagi guru wanita perlu dibuat bagi mengetahui faktor-faktor pemilihan jagaan anak seperti kos, keselamatan, hubungan kasih sayang mempengaruhi guru-guru wanita. Sekiranya emosi guru-guru wanita ini stabil, maka mereka akan terus memberi komitmen yang tinggi dalam tugas-tugas mereka di kelas dan sekolah masing-masing.

Terdapat banyak kajian yang dibuat berkaitan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan tetapi agak kurang kajian berkaitan dengan keseimbangan kerja dan jagaan anak. Manakala di kalangan guru-guru wanita, didapati tiada kajian yang dibuat berkaitan dengan keseimbangan kerja dan jagaan anak. Ini adalah penting untuk memastikan kesejahteraan guru-guru wanita berada di tahap yang baik. Oleh itu guru-guru wanita ini boleh memberi fokus terhadap kerja dan kehidupan berkeluarga. Oleh itu secara tidak langsung tingkat kualiti pengajaran dan pembelajaran boleh ditingkatkan dan akhirnya akan dapat meningkatkan kualiti pelajar.

Kajian berkaitan dengan tahap kesejahteraan guru wanita dan jagaan anak juga amat

berkurangan di Malaysia. Oleh itu kajian perlu dibuat ke atas kesejahteraan guru wanita supaya langkah-langkah yang sepatutnya dapat diambil demi meningkatkan tahap kesejahteraan guru-guru wanita. Tindakan ini adalah sangat wajar untuk mengelakkan daripada tahap kesejahteraan guru wanita menjadi rendah atau negatif dan akhirnya mereka memilih untuk menceburi bidang lain atau memilih persaraan awal.

2.5 Kesimpulan

Dapat dirumuskan bahawa guru wanita harus membuat keputusan yang terbaik untuk menyertai pasaran buruh serta juga bagaimana guru wanita ini boleh membuat pilihan terbaik untuk menghantar anak-anak mereka ke tempat yang bersesuaian. Senario ini adalah penting untuk memastikan mereka dapat menyeimbangkan antara kerja dan pilihan jagaan anak. Oleh itu setiap guru wanita patut membuat keputusan yang betul dan bijak dalam menentukan arah tuju supaya dapat memberi manfaat kepada guru wanita itu sendiri, keluarga, masyarakat dan negara.

Keadaan kehidupan di rumah bersama anak-anak dan keluarga dan kehidupan di tempat kerja adalah saling berhubung dan berkait rapat di antara satu dengan yang lain. Dalam kajian ini, ia dilihat bahawa kerja dan kehidupan dipengaruhi oleh pembolehubah yang berkaitan dengan keluarga (bilangan dan umur kanak-kanak dan sokongan pasangan) dan di masa yang sama, kehidupan rumah terpengaruh oleh keperluan kehidupan kerja.

BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan kaedah kajian yang digunakan bagi mengumpul maklumat dan data untuk mencapai objektif kajian. Bab ini terdiri daripada enam bahagian iaitu rekabentuk kajian, instrumen kajian, prosedur kajian, kajian rintis, kaedah pengumpulan data kajian dan proses penganalisan data.

3.2 Reka Bentuk Kajian

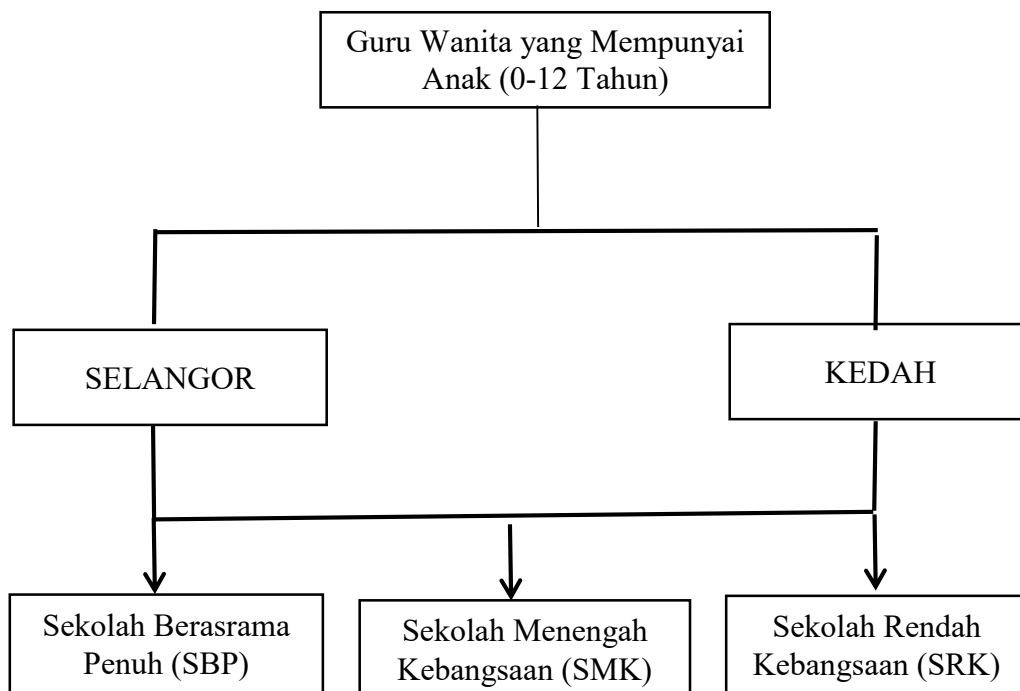
Responden kajian adalah guru-guru wanita yang mengajar di sekolah-sekolah di Malaysia. Pemilihan sampel kajian ini bergantung kepada bagaimana sampel yang dipilih daripada populasi. Bagi memastikan kewujudan ciri rawak dalam sampel, persampelan kebarangkalian yang dipilih adalah prosedur persampelan berkelompok dan persampelan rawak berstrata. Persampelan jenis ini meningkatkan maklumat yang diperolehi bagi sesuatu kos yang terhad. Persampelan ini diperolehi dengan mengasingkan sesuatu populasi kepada beberapa kumpulan yang tidak bertindan (strata) dan memilih sampel rawak mudah daripada setiap strata (Chua, 2006).

Di Malaysia, sekolah di bawah bantuan penuh kerajaan adalah terdiri daripada sekolah rendah kebangsaan, sekolah rendah jenis kebangsaan Cina dan Tamil. Manakala sekolah menengah pula terbahagi kepada Sekolah Menengah Kebangsaan (Harian), Sekolah Berasrama Penuh (SBP), Sekolah Seni, Sekolah Sukan, Sekolah Menengah

Kebangsaan Agama (SMKA), Maktab Rendah Sains MARA (MRSM), Kolej Vokasional dan Sekolah Menengah Teknik, Maktab Tentera DiRaja (MTD), Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK). Kajian ini memilih tiga jenis sekolah iaitu Sekolah Berasrama Penuh (SBP), Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) dan Sekolah Rendah Kebangsaan (SRK).

Sekolah asrama penuh dipilih adalah berdasarkan kepada bilangan pelajarnya adalah kurang berbanding dengan sekolah menengah kebangsaan tetapi tugas guru di sekolah tersebut mempunyai tujuan dan matlamat yang sama bagi setiap guru. Manakala sekolah menengah kebangsaan boleh mewakili sekolah-sekolah lain kerana fungsi sekolah-sekolah di Malaysia adalah sama.

Populasi kajian telah distratakan kepada strata peringkat pertama, iaitu berasaskan status negeri maju berbanding negeri kurang maju. Kajian ini telah memilih dua negeri di Malaysia, iaitu negeri Selangor, sebagai wakil kategori negeri maju dan negeri Kedah bagi kategori negeri kurang maju. Senarai negeri mengikut kategori ini adalah berasaskan Indeks Komposit Pembangunan dalam Laporan Rangka Pembangunan Jangka Panjang (Applanaidu & Golam Hassan, 2004).



Rajah 3.1

Reka Bentuk Persampelan Kelompok dan Rawak Berstrata

Dalam menentukan saiz sampel, jadual penentuan saiz sampel telah dirujuk dalam Cohen et al. (2001) dan Krejcie dan Morgan (1970). Rajah 3.1 merupakan reka bentuk persampelan kelompok dan rawak berstrata. Guru wanita yang mempunyai anak yang berusia 0 hingga 12 tahun adalah sampel kajian. Sampel kelompok diambil di dua negeri iaitu Selangor dan Kedah. Dari kedua-dua negeri tersebut, secara rawak berstrata persampelan yang diambil di sekolah berasrama penuh, sekolah menengah kebangsaan dan sekolah rendah kebangsaan. Manakala Jadual 3.1 menunjukkan seramai 384 orang guru wanita telah dipilih sebagai sampel populasi. Pemilihan sampel bagi setiap jenis sekolah adalah berdasarkan jumlah peratusan setiap jenis sekolah yang terbahagi kepada tiga jenis sekolah yang dicadangkan. Hasil yang diperolehi daripada sampel untuk Sekolah Berasrama Penuh (SBP) adalah 3 orang,

Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) adalah 89 orang dan Sekolah Rendah Kebangsaan (SRK) adalah 292 orang.

Jadual 3.1

Agihan Sampel mengikut Jenis Sekolah

Jenis Sekolah	Bilangan Sekolah Sebenar	Peratus Keseluruhan (%)	Bilangan Sampel (daripada 384)
Sekolah Berasrama Penuh	69	0.68	3
Sekolah Menengah Kebangsaan	2,426	23.10	89
Sekolah Rendah Kebangsaan	7,776	76.22	292
JUMLAH	10,202	100.0	384

Sumber: data.gov.my

Kaedah pengumpulan data adalah melalui edaran borang soalselidik menggunakan Google Form. Kajian ini mendapat kelulusan bersyarat untuk menjalankan kajian daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan dasar Pendidikan (EPRD) KPM pada 20 Oktober 2020. Google Form mula diedar pada 22 Disember 2020 kepada pengetua dan guru besar bagi sekolah luar bandar dan sekolah bandar bagi negeri Selangor (wakil negeri maju) dan negeri Kedah (wakil negeri tidak maju). Pengetua dan guru besar diminta untuk memanjangkan google form tersebut kepada guru-guru wanita di sekolah mereka yang mempunyai anak yang berumur 0 hingga 12 tahun. Google form telah dapat dikumpul semula dalam tempoh tiga bulan seramai 418 responden.

Berdasarkan kepada Jadual 3.2, secara keseluruhannya responden adalah terdiri daripada guru wanita daripada Negeri Kedah dan Selangor. Didapati daripada negeri Kedah adalah melebihi daripada responden daripada negeri Selangor iaitu meliputi

59.3 peratus atau bersamaan dengan 248 responden. Manakala selebihnya iaitu 40.7 peratus atau 170 responden daripada negeri Selangor.

Jadual 3.2

Responden Mengikut Negeri

Negeri	Bilangan	Peratus
Kedah	248	59.3
Selangor	170	40.7
Jumlah	418	100.00

Manakala Jadual 3.3 menunjukkan responden mengikut jenis sekolah adalah terdiri daripada sekolah menengah kebangsaan, sekolah kebangsaan dan sekolah berasrama penuh. Bilangan responden yang tertinggi adalah daripada sekolah menengah kebangsaan iaitu 49.5 peratus iaitu seramai 207 responden. Ini diikuti oleh responden daripada sekolah kebangsaan iaitu seramai 203 responden seramai (48.6%). Responden daripada sekolah berasrama penuh juga turut menyumbang tapi bilangannya agak kecil iaitu hanya 8 responden sahaja bersamaan 1.9 peratus.

Jadual 3.3

Responden Mengikut Sekolah

Sekolah	Frekuensi	Peratus
Sekolah Menengah Kebangsaan	207	49.5
Sekolah Kebangsaan	203	48.6
Sekolah Berasrama Penuh	8	1.9
Jumlah	418	100

3.3 Pembentukan Instrumen Kajian

Kaedah kajian secara tinjauan deskriptif dilakukan terhadap guru-guru wanita yang mempunyai anak yang berumur 0 hingga 12 tahun di Selangor dan Kedah memandangkan ianya sesuai digunakan bagi mendapatkan maklumat tentang kajian

yang dijalankan (Konting, 2004). Selain itu, kajian ini menggunakan kajian soal selidik yang digunakan bagi mengumpul data daripada responden tentang faktor penentu yang menyumbang kepada tahap keseimbangan kerja jagaan anak bagi guru wanita. Instrumen kajian telah dibentuk khusus untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan keperluan kajian (rujuk Lampiran B).

Jadual 3.4 menunjukkan soal selidik yang terbahagi kepada enam bahagian.

Jadual 3.4

Struktur Ringkas Soal Selidik

Bahagian	Perkara
Bahagian A	Latar belakang responden
Bahagian B	Maklumat pekerjaan
Bahagian C	Maklumat suami
Bahagian D	Faktor pekerjaan
Bahagian E	Maklumat anak dan tanggungan
Bahagian F	Maklumat faktor pekerjaan dan keluarga

Bahagian A adalah berkaitan dengan profil responden. Bahagian ini mengandungi latar belakang responden iaitu umur, bangsa, taraf perkahwinan, rumah kediaman, tempoh berkhidmat responden dan status kesihatan. Bahagian A ini juga mengandungi 12 soalan.

Bahagian B pula adalah berkaitan dengan maklumat pekerjaan responden iaitu merangkumi bidang tugas responden, jarak dan masa ke tempat kerja dan tempat jagaan, jenis pengangkutan, maklumat jagaan anak ketika bekerja, kenapa memilih profesion perguruan, jenis pengangkutan yang digunakan dan maklumat jagaan anak ketika bekerja. Bahagian B ini mengandungi 14 soalan.

Bahagian C pula adalah maklumat suami mengandungi lapan soalan. Soalan-soalan tersebut merangkumi umur, kelulusan akademik, bidang pengajian, taraf pekerjaan,

perkerjaan suami, bilangan jam berkerja, pendapatan suami dan pendapatan sumber lain suami jika ada.

Bahagian D berkaitan dengan maklumat anak dan tanggungan. Terdapat 21 soalan yang merangkumi Bilangan anak, Bilangan ahli keluarga yang tinggal bersama, bilangan anak dan jenis jagaan, orang gaji, kos bayaran upah, tugas orang gaji, bantuan jika diperolehi dan faktor pilihan jagaan anak.

Bahagian E mengandungi berkaitan dengan faktor pekerjaan dan terdapat 51 soalan. Pembolehubah-pembolehubah yang terlibat adalah beban tugas, pengurusan masa, penyediaan bahan-bahan bantu mengajar (BBM), urusan pentadbiran, peglibatan kokurikulum, hubungan dengan majikan, hubungan rakan sekerja, hubungan dengan pelajar dan infrastruktur di tempat kerja.

Bahagian F berkaitan dengan Maklumat faktor pekerjaan dan keluarga. Ia merangkumi jenis penghargaan, cuti sakit, cara responden berhubung dengan anak serta tahap keseimbangan yang ingin dicapai. Kesemuanya mengandungi 12 soalan.

3.4 Kajian Rintis

Sebelum proses kutipan data dijalankan, soal selidik bagi kajian ini diuji terlebih dahulu kesahihan (*validity*) dan kebolehpercayaannya (*reliability*). Kajian rintis ini dijalankan ke atas 30 orang guru wanita yang dipilih sebagai responden untuk menjawab soal selidik yang telah dibina. Setelah kajian rintis dijalankan, data yang

diperolehi akan dianalisis bagi mendapatkan nilai *alpha* bagi item yang dibina. Sekiranya nilai koefisien adalah tinggi (0.8 ke atas), ini menunjukkan bahawa soal selidik tersebut mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan boleh digunakan dalam kajian sebenar. Kategori nilai alpha adalah seperti yang terdapat dalam Jadual 3.5.

Jadual 3.5

Kategori Nilai Alpha (Kebolehpercayaan)

Nilai Alpha	Kebolehpercayaan	Keterangan
0.96 hingga 1.00	Kurang memuaskan	Terdapat pertindihan soalan di dalam soal selidik dan perlu diubahsuai.
0.80 hingga 0.95	Tinggi dan memuaskan	Soal selidik sesuai digunakan.
0.65 hingga 0.79	Memuaskan	Soal selidik boleh digunakan.
0.50 hingga 0.64	Rendah dan kurang memuaskan	Sebilangan soalan perlu diubahsuai dan ujian kebolehpercayaan perlu dilakukan semula.
Di bawah 0.50	Terlalu rendah dan tidak memuaskan	Soal selidik tidak sesuai untuk kajian dan semua soalan perlu diubahsuai serta ujian kebolehpercayaan perlu dilakukan semula.

Sumber: Chua (2012)

Kajian rintis pertama (Jadual 3.6) yang dijalankan pada 17 Jun 2020 dan 7 Julai 2020. Kajian ini menunjukkan nilai *alpha* yang diperolehi adalah dibawah 0.64 bagi kesemua pembolehubah. Nilai kebolehpercayaan ini adalah rendah dan kurang memuaskan.

Jadual 3.6

Kajian Rintis Pertama

Pembolehubah	Cronbach Alpha	Bilangan Item
Demografi	0.401	15
Faktor ekonomi	0.582	8
Faktor pekerjaan	0.553	8
Faktor sosial	0.620	9
Kesejahteraan	0.636	7

Oleh itu, kajian rintis kedua (Jadual 3.7) dilakukan pada 18hb Mei 2020 dan nilai kebolehpercayaan yang diperolehi menunjukkan nilai yang melebihi 0.064. Nilai kebolehpercayaan ini adalah tinggi dan memuaskan. Jadi, item-item soal selidik bagi kajian ini adalah sesuai untuk digunakan.

Jadual 3.7

Kajian Rintis Kedua

Pembolehubah	Cronbach Alpha	Bilangan Item
Demografi	0.822	11
Faktor ekonomi	0.841	5
Faktor pekerjaan	0.912	5
Faktor sosial	0.890	4
Kesejahteraan	0.849	5

3.5 Prosedur Kajian

Bagi mencapai setiap objektif yang telah ditetapkan di dalam kajian ini, telah digunakan kaedah analisis deskriptif iaitu meliputi analisis frekuensi, peratusan, analisis min, analisis ringkasan model, ANOVA, analisis regresi berbilang dan analisis *Partial Least Square*- Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM) seperti di dalam Jadual 3.8.

Jadual 3.8

Kaedah Statistik Penganalisan Data

Objektif	Analisis
Objektif Pertama	Analisis Frekuensi dan Peratusan
Objektif Kedua	Analisis Frekuensi, Peratusan, Analisis ringkasan model, ANOVA dan Analisis Regresi Berbilang
Objektif Ketiga	Analisis Min
Objektif Keempat	Analisis <i>Partial Least Square</i> - Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM)

3.5.1 Definisi Pembolehubah

Terdapat beberapa pembolehubah yang perlu didefinisi dengan jelas dan tepat. Jadual 3.9 menunjukkan definisi pembolehubah beban kerja, pengurusan masa, penyediaan bahan mengajar, urusan pentadbiran dan penglibatan kokurikulum.

Jadual 3.9

Definisi Pembolehubah bagi Tugas Kerja Guru Wanita

Pembolehubah	Definisi
Beban kerja	Bebanan kerja di tempat kerja seperti terpaksa menyiapkan tugas di rumah dan letih.
Pengurusan masa	Menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk komitmen kerja
Penyediaan bahan mengajar	Merujuk kepada Bahan Bantu Mengajar (BBM) yang semakin rumit
Urusan pentadbiran	Merujuk kepada tugas-tugas pengkeranian selain tugas sebagai guru
Penglibatan kokurikulum	Penglibatan kokurikulum selepas waktu persekolahan seperti hujung minggu.

Jadual 3.10 menunjukkan definisi pembolehubah hubungan dengan majikan, hubungan dengan rakan sekerja, hubungan dengan pelajar, dan infrastruktur di tempat

kerja bagi tahap persekitaran kerjaya guru wanita. Merujuk kepada item berkaitan hubungan dengan majikan, hubungan rakan sekerja, hubungan dengan pelajar dan infrastruktur di tempat kerja.

Jadual 3.10

Definisi Pembolehubah bagi Persekitaran Kerjaya Guru Wanita

Pembolehubah	Definisi
Hubungan dengan majikan	Merujuk kepada komunikasi responden dengan majikan
Hubungan dengan rakan sekerja	Merujuk kepada komunikasi responden dengan rakan sekerja
Hubungan dengan pelajar	Merujuk kepada komunikasi responden dengan pelajar
Infrastruktur di tempat kerja	Merujuk kepada kelengkapan dan kemudahan yang disediakan oleh pihak sekolah untuk membantu dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

Definisi pembolehubah dalam Jadual 3.11 merujuk kepada objektif kajian yang ingin melihat pemilihan jagaan anak. Item-item ini disediakan dalam bentuk skala-liket.

Jadual 3.11

Definisi Item bagi Faktor Pilihan Jagaan Anak Bagi Guru Wanita

Pembolehubah	Definisi
Faktor Kos Jagaan Anak (KJA)	Merujuk kepada kos bayaran upah oleh responden atas jagaan anak-anak mereka
Faktor Kualiti penjaga (KJ)	Merujuk kepada aspek pendidikan, penyediaan makanan kepada kanak-kanak, konteks sosial, beroperasi dengan penuh kemesraan, berpengetahuan tentang perkembangan dan pertumbuhan kanak-kanak, dapat menjaga anak-anak seperti keluarga sendiri.
Faktor Akses ke tempat Jagaan (ATJ)	Merujuk kepada bagaimana responden ke tempat jagaan anak.
Faktor Waktu penjagaan yang fleksible (WPF)	Merujuk kepada waktu penjagaan yang tidak terlalu rigid dan boleh bertolak ansur daripada segi masa atas budibicara
Faktor Pendapatan suami (PS)	Merujuk kepada pendapatan yang diperolehi suami responden
Faktor Sokongan suami (SS)	Merujuk kepada kesediaan untuk berkongsi peranan domestik yang selalunya ditetapkan terhadap kaum wanita seperti sama-sama menguruskan anak-anak.

Faktor Sokongan ahli keluarga (SK)	Merujuk kepada sokongan yang diberikan oleh ahli keluarga terdekat yang sentiasa membantu tugas harian responden.
Faktor Pendidikan formal yang diterima (PF)	Merujuk kepada pendidikan yang diberikan adalah sistematik dan berjadual.
Faktor Pendidikan tidak formal (PTF)	Merujuk kepada sudut keperluan, cita rasa dan kesesuaian persekitaran anak-anak mereka seperti berada di rumah sendiri.

Jadual 3.12 menunjukkan definisi pembolehubah bagi jenis pilihan jagaan anak iaitu keluarga, jiran/pengasuh, dan pusat jagaan anak/nursery.

Jadual 3.12

Definisi Pembolehubah bagi Jenis Pilihan Jagaan Anak

Pembolehubah	Definisi
Keluarga	Terdiri daripada ibu bapa, ibu bapa mertua, adik beradik serta saudara yang terdekat
Jiran/ pengasuh	Orang yang tinggal berdekatan atau tempat tinggal setempat (kawasan kejiranan) sama ada kiri, kanan, hadapan atau belakang, atas dan bawah bagi rumah flat atau kondominium. Jiran/pengasuh boleh menjaga anak di rumah mereka ataupun jiran/pengasuh datang mengasuh di rumah guru wanita.
Pusat Jagaan Anak/Nursery	Pusat Jagaan berkediaman dan pusat jagaan harian mengikut pengertian Akta Pusat Jagaan 1993 Pusat Jagaan Harian" ertinya mana - mana premis di mana empat (4) orang atau lebih diterima untuk jagaan selama satu tempoh berterusan yang melebihi tiga (3) jam sehari di antara matahari terbit hingga matahari terbenam dan sekurang - kurangnya tiga (3) hari seminggu, sama ada untuk upah atau selainnya.

3.5.2 Analisis Deskriptif

Dalam kajian ini, analisis deskriptif melibatkan skala nominal seperti frekuensi dan peratusan. Analisis frekuensi dan peratusan ini digunakan untuk menguraikan secara umum maklumat demografi responden.

3.5.3 Analisis Regresi Berbilang

Analisis regresi berbilang, diguna untuk melihat hubungan antara pembolehubah bersandar dan pembolehubah tak bersandar. Kajian ini ianya memberi tumpuan bagi kes hubungan linear. Menurut Rendal et al. (2006), analisis regresi berbilang merupakan kajian bagaimana pembolehubah bersandar Y berhubung dengan dua atau lebih pembolehubah tidak bersandar. Menurut Khamis et al. (2003), secara umumnya, hubungan antara pembolehubah bersandar y dan pembolehubah tak bersandar $x_1, x_2, \dots, x_p$ boleh dijelaskan sebagai satu hubungan fungsian seperti Persamaan (1) di bawah:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_p x_p + \varepsilon = \sum_{j=1}^p \beta_j x_j + \varepsilon \dots \dots \quad (1)$$

dengan $\beta_j, j = 0, 1, 2, \dots, p$ adalah parameter tak diketahui dan perlu dianggarkan, adalah ralat rawak yang nilainya tidak tercerap.

Persamaan (1) dibahagi kepada dua (2) model iaitu Model 1 dan Model 2. Model (1) mempunyai pembolehubah tetap adalah pendapatan responden sahaja. Persamaan bagi Model 1 adalah seperti berikut:

$$PR = \beta_0 + \beta_1 KJA_1 + \beta_2 KJ_2 + \beta_3 ATJ_3 + \beta_4 WPF_4 + \beta_5 PS_5 + \beta_6 SS_6 + \beta_7 SK_7 + \beta_8 PF_8 + \beta_9 PTF_9 + \varepsilon \quad (2)$$

di mana PR adalah merupakan pendapatan responden, KJA adalah faktor kos jagaan

anak, KJ adalah faktor kualiti penjaga, ATJ merupakan faktor akses ke tempat jagaan, WPF adalah faktor waktu penjagaan yang fleksible, PS adalah faktor pendapatan suami, SS merupakan faktor sokongan suami, SK adalah faktor sokongan ahli keluarga, PF adalah faktor pendidikan formal yang diterima, dan PTF merupakan faktor pendidikan tidak formal.

Manakala Persamaan bagi Model 3 adalah seperti berikut:

$$PIR = \beta_0 + \beta_1 KJA_1 + \beta_2 KJ_2 + \beta_3 ATJ_3 + \beta_4 WPF_4 + \beta_5 PS_5 + \beta_6 SS_6 + \beta_7 SK_7 + \beta_8 PF_8 + \beta_9 PTF_9 + \varepsilon \quad (3)$$

di mana PIR adalah pendapatan isirumah, manakala penjelasan pembolehubah yang lain dalam Persamaan (3) adalah sama dengan penjelasan pembolehubah dalam Persamaan (2).

Dapatan analisis ringkasan model dan ANOVA perlu diterangkan terlebih dahulu sebelum dapatan analisis koefisien regresi linear berganda. Walaubagaimanapun analisis deskriptif jenis jagaan anak dijelaskan terlebih dahulu sebagai gambaran awal mengenai jenis pilihan anak sama ada pilihan keluarga (termasuk ibu, ibu mertua), pilihan jiran/pengasuh ataupun pilihan pusat jagaan anak/nurseri dan termasuk jagaan sendiri.

3.5.4 Analisis Min

Analisis min digunakan bagi menganalisis tahap kesejahteraan guru wanita akibat beban tugas di tempat kerja. Jadual 3.13 menunjukkan kategori tahap kesejahteraan guru wanita. Berdasarkan maklumat skala-liket tentang beban tugas guru wanita, kajian ini telah membahagikan tahap kesejahteraan kesejahteraan kepada 3 tahap iaitu rendah, sederhana, dan tinggi.

Jadual 3.13
Kategori Tahap Kesejahteraan Guru Wanita

Kriteria Min	Interpretasi Julat Min
Rendah (R)	1.00 hingga 2.33 (Sangat setuju/membebankan/ sebahagian besar)
Sederhana (S)	2.34 hingga 3.67 (Setuju/memenuhi/ separuh)
Tinggi (T)	3.68 hingga 5.00 (Kurang setuju/kurang memenuhi/tidak pasti/ kadang-kadang/tiada/sebahagian kecil)

3.5.5 Analisis *Partial Least Square* - Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM)

Analisis *Partial Least Square* - Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM) digunakan untuk mengkaji faktor penentu yang menyumbang kepada tahap keseimbangan kerja-jagaan anak bagi guru wanita.

Penetapan Model Pengukuran merupakan salah satu tahap yang terdapat dalam Prosedur Sistematis Pelaksanaan *Partial Least* - Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM) oleh Hair et al. (2014).

3.6 Prosedur Analisis Data

Menurut Ghazali dan Latan (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi ramalan). PLS digunakan untuk menjelaskan sama ada wujud atau tidak hubungan antara pembolehubah laten (ramalan). PLS adalah kaedah analisis yang dominan kerana ia tidak menggunakan data semasa dengan ukuran skala tertentu, bilangan sampel adalah kecil (Ghozali, 2011).

Kajian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan software SmartPLS. SmartPLS menggunakan metod penggandaan secara rawak (*bootstrapping*). Di samping itu, dengan *bootstrapping*, SmartPLS tidak memerlukan bilangan sampel minimum, jadi ia boleh digunakan untuk kajian dengan sampel kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model iaitu model pengukuran (*measurement model*) atau outer model dan model struktural (*structural model*) atau inner model.

3.6.1 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok penunjuk berhubungan dengan pembolehubah latennya. Penilaian model pengukuran melalui analisis faktor pengesahan adalah menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji konvergen kesahan dan diskriminasi (*validity convergent and discriminant*). Manakala ujian kebolehpercayaan pula dijalankan dengan dua cara iaitu dengan Cronbach's Alpha dan Kebolehpercayaan Komposit (*Composite Reliability*) (Ghozali & Latan, 2015).

a. Kesahan Konvergen (*Convergent Validity*)

Kesahan konvergen model pengukuran dengan penunjuk reflektif dapat dilihat daripada korelasi antara skor item/penunjuk dan skor konstruk. Ukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika mempunyai korelasi melebihi 0.70 dengan konstruk yang hendak diukur. Walau bagaimanapun, pada penarafan binaan skala penilaian penyiasatan, pemuatan 0.50 hingga 0.60 masih boleh diterima (Ghozali & Latan, 2015).

b. Kesahan Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Penunjuk kesahan diskriminasi boleh dilihat dalam pemuatan silang antara penunjuk dan konstraknya. Jika korelasi antara konstruk dan penunjuk adalah lebih tinggi daripada korelasi antara petunjuk dan konstruk lain, ini menunjukkan bahawa konstruk terpendam meramalkan penunjuk dalam bloknya lebih baik daripada penunjuk dalam blok lain.

Metod lain untuk menilai kesahan diskriminasi adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* ($\sqrt{AVE}$) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model tersebut dikatakan mempunyai kesahan diskriminasi yang agak baik jika punca AVE bagi setiap konstruk adalah lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lain (Fornell & Larcker, 1981).

Ghozali & Latan (2015) menerangkan satu lagi ujian untuk menilai kesahan konstruk dengan melihat nilai AVE. Model tersebut dikatakan baik jika AVE bagi setiap konstruk lebih besar daripada 0.50.

c. Kebolehpercayaan (Reliability)

Selain ujian kesahan, pengukuran model juga dijalankan untuk menguji kebolehpercayaan sesuatu konstruk. Ujian kebolehpercayaan telah dijalankan untuk membuktikan ketepatan, ketekalan dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur kebolehpercayaan sesuatu konstruk dengan penunjuk refleksif boleh dilakukan dengan dua cara iaitu Cronbach's Alpha dan Kebolehpercayaan Komposit. Konstruk diisytiharkan boleh dipercayai jika kebolehpercayaan komposit dan nilai alpha Cronbach melebihi 0.70 (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2 Uji Model Struktural atau model dalaman (Inner Model)

Model struktur atau model dalaman menunjukkan hubungan atau kekuatan anggaran antara pembolehubah terpendam atau konstruk berdasarkan teori substantif (*substantive theory*).

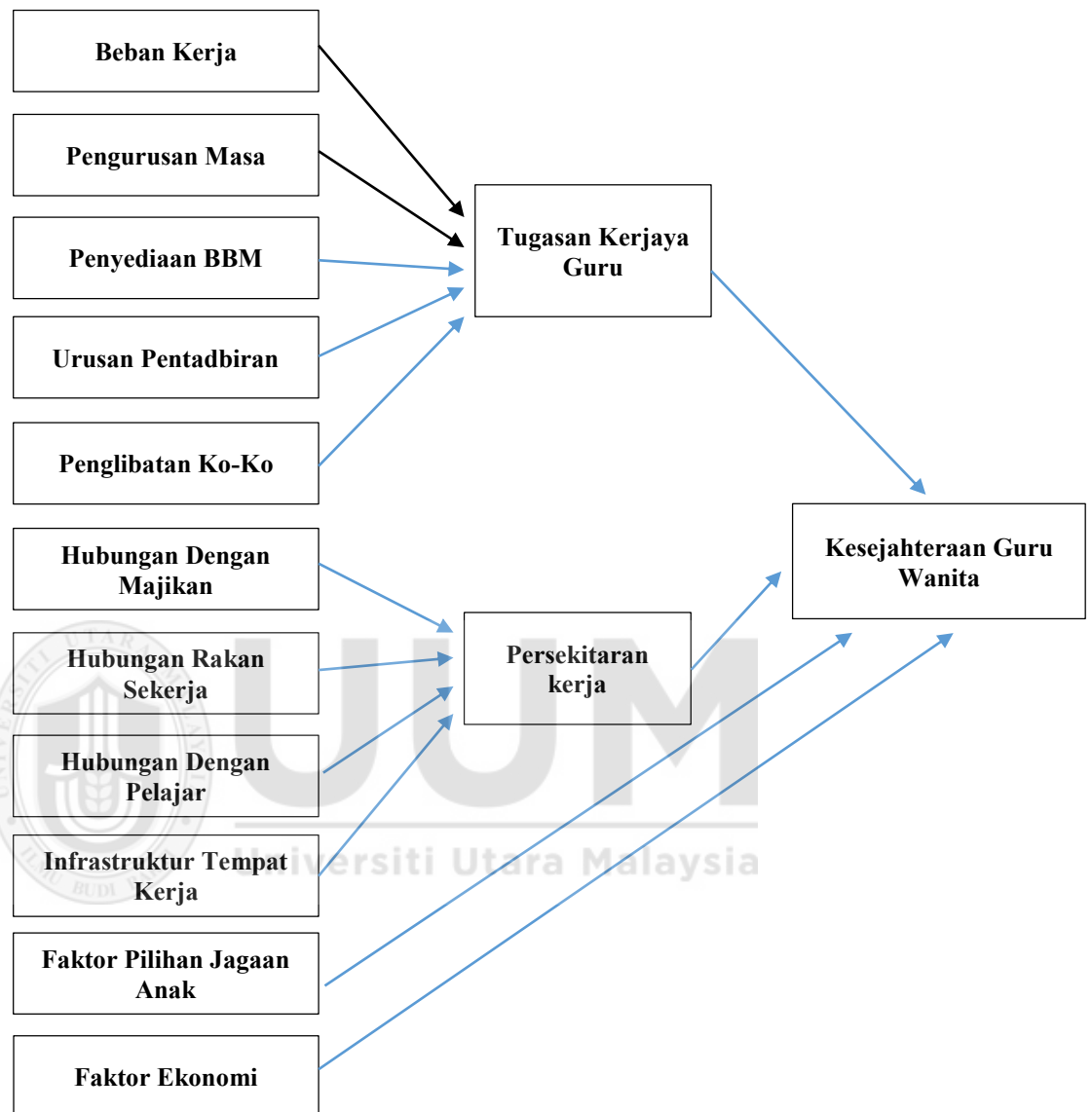
a. R-Square

Dalam menilai model struktur, nilai R-Square untuk setiap pembolehubah laten endogen sebagai kuasa ramalan model struktur. Pengujian model struktur dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan ujian kesesuaian (*goodness-fit*) model. Perubahan dalam nilai R-Square boleh digunakan untuk menerangkan kesan pembolehubah laten eksogen tertentu ke atas pembolehubah laten endogen sama ada ia mempunyai kesan substantif. Nilai R-Square 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahawa model tersebut adalah kuat, sederhana dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

b. Anggaran Pengkali Laluan

Ujian seterusnya adalah untuk melihat signifikan pengaruh antara pembolehubah dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik iaitu melalui kaedah bootstrap (Ghozali & Latan, 2015).

Analisis *Partial Least Square* - Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM) adalah merujuk rangka kerja seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 3.2. Pembolehubah bersandar adalah kesejahteraan guru wanita manakala pembolehubah-pembolehubah yang tidak bersandar adalah beban kerja guru, pengurusan masa, penyediaan BBM, urusan pentadbiran, penglibatan kokurikulum, hubungan dengan majikan, hubungan rakan sekerja, hubungan dengan pelajar, infrastruktur di tempat kerja, faktor pilihan jagaan anak, faktor ekonomi, tugasannya guru dan persekitaran kerja responden.



Rajah 3.2
Model Asas PLS-SEM

Jadual 3.14 menunjukkan definisi pembolehubah bagi analisis PLS-SEM. Ianya terdiri daripada pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar. Pembolehubah bersandar adalah kesejahteraan keseimbangan guru wanita, manakala pembolehubah tidak bersandar adalah terdiri daripada faktor ekonomi, faktor pekerjaan, faktor persekitaran kerja dan faktor pilihan jagaan anak.

Jadual 3.14

Definisi Pembolehubah bagi Analisis PLS-SEM

Pembolehubah Bersandar	Definisi
(Keseimbangan Guru Wanita - KGW)	Keseimbangan yang dialami oleh guru wanita apabila mereka dapat menyeimbangkan antara kerja dan jagaan anak. Apabila seseorang itu mampu membahagikan peranan dan merasakan terdapat kepuasan dalam peranan-peranan tersebut.
Pembolehubah Tidak Bersandar	
1. Faktor Ekonomi	
i. Pendapatan responden	Merujuk kepada pendapatan yang diperolehi oleh responden
ii. Pendapatan suami	Merujuk kepada pendapatan yang diperolehi oleh suami responden
2. Faktor pekerjaan (Tugasan Kerja Guru)	Definisi item-itemnya diterangkan dalam Jadual 3.9
3. Faktor Persekitaran Kerja	Definisi item-itemnya diterangkan dalam Jadual 3.10
4. Faktor Pilihan Jagaan Anak	Definisi item-itemnya diterangkan dalam Jadual 3.11

3.7 Kesimpulan

Berdasarkan penerangan yang terperinci yang telah dinyatakan dalam bab ini, kajian akan diusahakan untuk mengikuti metodologi dan prosedur yang telah digariskan dengan sebaik mungkin. Ini untuk memastikan kajian yang dijalankan ini mencapai objektif yang telah digariskan. Dapatan bagi setiap analisis akan dibincangkan dengan lebih mendalam dalam bab seterusnya iaitu Bab Empat dan Bab Lima.



BAB EMPAT

ANALISIS TAHAP KESEIMBANGAN KERJA DAN JAGAN ANAK

4.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan dapatan kajian bagi menjawab objektif pertama dan objektif kedua melalui interpretasi hasil dapatan kajian melalui analisis frekuensi, peratusan, analisis min, analisis ringkasan model, ANOVA dan analisis regresi berbilang bagi mengenalpasti hubungan di antara pemboleh ubah.

4.2 Profil Responden

Bahagian ini membentangkan profil responden daripada aspek demografi, maklumat pasangan dan maklumat pekerjaan.

4.2.1 Demografi Responden

Jadual 4.1 menunjukkan majoriti umur responden berumur antara 31 hingga 39 tahun iaitu seramai 197 orang (47%). Ini diikuti responden yang berada dalam kategori umur 40 hingga 49 tahun iaitu seramai 172 orang (41%). Manakala nilai frekuensi yang dicatatkan bagi responden yang berumur tidak melebihi 30 tahun adalah 25 orang (6%) dan selebihnya yang berada dalam kategori umur 50 tahun ke atas iaitu seramai 24 orang (6%).

Pemboleh ubah bangsa pula dalam dapatan kajian ini menunjukkan responden berbangsa Melayu adalah yang paling ramai iaitu seramai 391 orang (93.55%). Manakala responden berbangsa Cina adalah seramai 7 orang (1.67%), India seramai 12 orang (2.87%) dan lain-lain bangsa (Siam dan Punjabi) seramai 8 orang (1.91%).

Terdapat lima kategori bagi taraf perkahwinan iaitu berkahwin (bersuami), balu (berpisah mati), bercerai (berpisah hidup) dan belum berkahwin. Berdasarkan hasil dapatan kajian, kebanyakan responden berada dalam kategori berkahwin (bersuami) iaitu seramai 399 orang (95.46%). Manakala responden yang berada dalam kategori balu (berpisah mati) dan bercerai (berpisah hidup), masing-masing mempunyai seramai 9 orang (2.15%) dan 7 orang (1.67%). Hanya 3 orang (0.72%) sahaja yang didapati belum berkahwin tetapi mempunyai anak angkat.

Secara umumnya setiap orang impikan sebuah kerjaya yang baik, keluarga bahagia, miliki rumah yang selesa, dan akhirnya kehidupan yang harmoni. Tempat tinggal yang selesa juga turut menyumbang kepada kesejahteraan. Menurut Abdullah (2009), rumah yang disewa atau rumah sendiri dengan tanggungan pinjaman boleh berperanan sebagai faktor pendorong kepada wanita untuk keluar mencari pendapatan tambahan dalam keluarga. Merujuk Jadual 4.1, kebanyakan responden didapati mempunyai rumah kediaman sendiri dengan pinjaman seramai 308 orang (73.69%) dan sewa rumah sebanyak 77 orang (18.42%) mencatatkan bilangan yang tinggi di kalangan guru wanita berbanding dengan rumah kediaman yang lain. Responden yang tinggal dengan ibu bapa/diberi tinggal tanpa sewa menunjukkan 21 orang guru wanita (5.02%). Manakala rumah kediaman sendiri tanpa pinjaman adalah seramai 12 guru wanita (2.87%).

Jadual 4.1
Demografi Responden

Umur	Frekuensi	Peratus
< 30 tahun	25	6.0
31 hingga 39 tahun	197	47.0
40 hingga 49 tahun	172	41.0
50 tahun dan ke atas	24	6.0
Bangsa		
Melayu	391	93.55
Cina	7	1.67
India	12	2.87
Lain-lain	8	1.91
Taraf Perkahwinan		
Berkahwin (bersuami)	399	95.46
Balu (Berpisah mati)	9	2.15
Bercerai (Berpisah hidup)	7	1.67
Belum berkahwin	3	0.72
Rumah Kediaman		
Sewa	77	18.42
Sendiri dengan pinjaman	308	73.69
Sendiri tanpa pinjaman	12	2.87
Tinggal dengan ibu bapa /	21	5.02

Jadual 4.2 menunjukkan kelulusan akademik responden. Majoriti responden didapati mempunyai Ijazah Sarjana Muda iaitu seramai 366 orang (87.56%). Diikuti responden yang memiliki kelulusan Ijazah Sarjana iaitu seramai 48 orang (11.48%). Manakala hanya 4 orang (0.96%) sahaja yang didapati mempunyai Ijazah Kedoktoran (PhD).

Jadual 4.2
Kelulusan akademik

Kelulusan Akademik	Kekerapan	Peratus
Sarjana muda	366	87.56
Sarjana	48	11.48
Ijazah kedoktoran	4	0.96

Jadual 4.3 menunjukkan tempoh berkhidmat responden antara 11 hingga 20 tahun iaitu seramai 237 orang (56.70%). Ini diikuti seramai 125 orang (29.90%) telah berkhidmat

tidak lebih daripada sepuluh tahun. Manakala bagi tempoh perkhidmatan 21 hingga 30 tahun pula, seramai 54 orang (12.92%) telah berkhidmat dalam tempoh tersebut. Hanya dua orang (0.48%) sahaja didapati telah berkhidmat antara 31 hingga 40 tahun.

Jadual 4.3

Tempoh Berkhidmat Responden

Tempoh Berkhidmat	Kekerapan	Peratus
< kurang 10 tahun	125	29.90
11 hingga 20 tahun	237	56.70
21 hingga 30 tahun	54	12.92
31 hingga 40 tahun	2	0.48

Jadual 4.4 juga menunjukkan pendapatan responden yang mempunyai pendapatan dalam kategori RM5,001 hingga RM6,000 dan RM6,001 dan ke atas di mana masing-masing seramai 144 orang (34.45%) dan 114 orang (27.27%). Manakala responden yang mempunyai pendapatan dalam kategori RM3,001 hingga RM4,000 dan RM4,001 hingga RM5,000 pula adalah masing-masing seramai 59 orang (14.11%) dan 93 orang (22.25%). Bagi kategori pendapatan RM2,000 dan kebawah serta RM2,001 hingga RM3,000, taburan frekuensi adalah seramai 2 orang (0.48%) dan 6 orang (1.44%).

Jadual 4.4

Pendapatan Responden

Pendapatan	Kekerapan	Peratus
RM 2000 ke bawah	2	0.48
RM 2001 - RM 3000	6	1.44
RM 3001 - RM 4000	59	14.11
RM 4001 - RM 5000	93	22.25
RM 5001 - RM 6000	144	34.45
RM 6001 ke atas	114	27.27

Jadual 4.5 juga menunjukkan pendapatan sumber lain bagi responden. Didapati responden yang mempunyai pendapatan dalam kategori pendapatan RM2,000 dan ke bawah adalah seramai 410 orang (98.08%). Manakala pendapatan sumber lain

responden dalam kategori RM3,001 hingga RM4,000 adalah 4 orang (0.96%). Responden yang mempunyai pendapatan sumber lain dalam kategori RM4,001 hingga RM5,000 dan kategori RM2,001 hingga RM3,000 menunjukkan masing-masing mempunyai 2 orang (0.48%) yang sama. Ini menunjukkan bahawa kesemua responden mempunyai pendapatan sumber lain. Keadaan ini mungkin disebabkan mereka terpaksa mencari pendapatan tambahan untuk menampung perbelanjaan mereka di samping gaji yang mereka perolehi kurang mencukupi.

Jadual 4.5

Pendapatan Sumber Lain

Pendapatan sumber lain	Kekerapan	Peratus
RM 2000 ke bawah	410	98.08
RM 2001 - RM 3000	2	0.48
RM 3001 - RM 4000	4	0.96
RM 4001 - RM 6000	2	0.48

Kesihatan pekerja begitu penting dalam sesebuah organisasi, ini adalah kerana kesihatan berkait rapat dengan produktiviti pekerja. Pekerja yang mempunyai masalah kesihatan akan menghadapi keadaan ketidakpuasan bekerja, gagal mencapai matlamat diri dan majikan. Sekiranya pekerja wanita, ianya akan menyukarkan dirinya untuk menyeimbangkan tanggungjawab kerja dengan tanggungjawab anak. Sehubungan itu, Jadual 4.6 menunjukkan bahawa seramai 400 orang responden (95.69%) mempunyai keadaan kesihatan yang memuaskan. Peratus ini amat tinggi berbanding dengan 18 orang (4.31%) yang mempunyai tahap kesihatan yang tidak memuaskan. Oleh itu, dapatan kajian ini menunjukkan majoriti guru wanita yang mempunyai tahap kesihatan yang memuaskan mampu menyumbangkan produktiviti yang tinggi di dalam mendidik dan melahirkan anak murid yang cemerlang berbanding guru wanita yang mempunyai tahap kesihatan yang tidak memuaskan. Ini kerana dengan kesihatan

yang tidak memuaskan sedikit sebanyak akan mempengaruhi produktiviti bekerja.

Jadual 4.6

Status Kesihatan

Status Kesihatan	Kekerapan	Peratus
Memuaskan	400	95.69
Tidak Memuaskan	18	4.31

4.2.2 Maklumat Pasangan

Bahagian ini membincangkan maklumat pasangan responden iaitu umur, tahap pendidikan, pekerjaan dan pendapatan. Berdasarkan Jadual 4.7 majoriti umur pasangan responden, hanya 21 orang (5.02%) sahaja yang berumur tidak melebihi 30 tahun. Seramai 158 orang (37.80%) berada dalam kategori umur 31 hingga 39 tahun. Kategori umur 40 hingga 49 tahun pula seramai 198 orang (47.37%). Manakala mereka yang berada dalam kategori umur 50 tahun ke atas adalah seramai 41 orang (9.81%).

Bagi pembolehkan tahap pendidikan pula, didapati kebanyakan pasangan responden mempunyai Ijazah Sarjana Muda iaitu seramai 180 orang (43.06%). Manakala peratus yang hampir sama dicatatkan bagi mereka yang mempunyai Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dan Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (STPM) atau diploma iaitu masing-masing seramai 102 orang (24.40%) dan 103 orang (24.64%). Pasangan responden yang mempunyai Sarjana adalah seramai 30 orang (7.18%). Manakala pasangan responden yang mempunyai Ijazah Kedoktoran (PhD) adalah seramai 3 orang (0.72%). Jumlah bagi pasangan responden yang mempunyai Diploma dan Ijazah SarjanaMuda, Sarjana dan Ijazah kedoktoran adalah seramai 313 orang. Ini menunjukkan mereka juga berpendidikan yang hampir sama dengan responden. Maka

pasangan ini juga sepatutnya dapat memahami tugas-tugas harian yang dilakukan oleh responden.

Daripada aspek pekerjaan pasangan, didapati seramai 213 orang (50.95%) berada dalam kategori majikan atau makan gaji. Dapatan ini juga menunjukkan 61 orang (38.52%) berada dalam kategori bekerja sendiri dan hanya 44 orang (10.53%) sahaja yang berada dalam kategori pekerja keluarga.

Maklumat pendapatan suami responden menunjukkan taburan pendapatan mereka yang berada dalam kategori pendapatan RM3,001 hingga RM4,000 dan RM 4001 - RM 5000 masing-masing adalah seramai 155 orang (37.08%) dan 137 orang (32.77%). Dapatan juga menunjukkan bagi kategori pendapatan RM1,000 dan kebawah dan RM2,001 hingga RM3,000. Masing-masing mencatatkan seramai 52 orang (12.44%) dan 42 orang (10.05%). Manakala kategori yang paling rendah adalah pendapatan di antara RM1,001 hingga RM2,000 iaitu seramai 32 orang (7.66%).

Maklumat pendapatan sumber lain suami responden menunjukkan bahawa taburan bagi mereka yang berada dalam kategori pendapatan RM0 adalah paling tinggi iaitu 386 orang (92.34%). Dalam kata lain, ramai suami responden tidak mempunyai pendapatan tambahan daripada sumber lain selain daripada sumber pendapatan utama mereka. Seramai 18 orang (4.31%) pasangan responden yang mempunyai sumber pendapatan lain yang di bawah lingkungan RM 1000. Manakala seramai 7 orang (1.67%) pasangan responden mempunyai sumber pendapatan lain antara RM1001 – RM2000. Walaupun begitu, taburan yang rendah didapati bagi kategori pendapatan RM2,001 hingga RM3000, RM3,001 hingga RM4,000 dan RM4,001 hingga

RM5,000. Di mana masing-masing mencatatkan peratus sebanyak 4 orang (0.96%), 1 orang (0.24%) dan 2 orang (0.48%).

Jadual 4.7
Maklumat Pasangan

Umur Pasangan	Frekuensi	Peratus
< 30 tahun	21	5.02
31 hingga 39 tahun	158	37.80
40 hingga 49 tahun	198	47.37
50 ke atas	41	9.81
Tahap Pendidikan Pasangan		
SPM	102	24.40
STPM/Diploma	103	24.64
Sarjana Muda	180	43.06
Sarjana	30	7.18
PhD	3	0.72
Pekerjaan		
Majikan	213	50.95
Bekerja sendiri	161	38.52
Pekerja keluarga	44	10.53
Jumlah	418	100.00
Pendapatan Suami Pendapatan		
< RM 1000.00	52	12.44
RM 1001 - RM 2000	32	7.66
RM 2001 - RM 3000	42	10.05
RM 3001 - RM 4000	155	37.08
RM 4001 - RM 5000	137	32.77
Pendapatan Pasangan (sumber lain)		
RM 0	386	92.34
< RM 1000.00	18	4.31
RM 1001 - RM 2000	7	1.67
RM 2001 - RM 3000	4	0.96
RM 3001 - RM 4000	1	0.24
RM 4001 - RM 5000	2	0.48

4.3 Tugas Kerjaya Guru Wanita

Dalam menganalisis tugas dan beban tugas guru, bidang tugas guru dikategorikan kepada tiga bidang seperti pada Jadual 4.8

Jadual 4.8

Bidang Tugas dan Kategori Jawatan

BIDANG TUGAS	KATEGORI JAWATAN
Bidang 1	Pasukan Pemimpin Kanan (<i>Senior Leader Team- SLT</i>): Pasukan pemimpin kanan ini terdiri daripada pengetua/guru besar (PGB), Penolong kanan pentadbiran, Penolong Kanan Hal Ehwal Murid, Penolong Kanan Kokurikulum dan juga Penyelia Petang. Bidang tugas utama guru besar adalah merangkumi: - Pengurusan dan Kepimpinan Organisasi - Pengurusan Kurikulum - Pengurusan Kokurikulum - Pengurusan Hal Ehwal Murid - Pengurusan Kewangan - Pengurusan Pentadbiran Pejabat - Pengurusan Persekitaran dan Kemudahan Fizikal - Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia - Pengurusan Perhubungan Luar Skop tugas yang perlu dilaksanakan oleh SLT ini adalah merangkumi: - Memantapkan pengoperasian sekolah program. - PGB menerajui pembinaan Perancangan Strategik Sekolah. - PGB menerajui penetapan matlamat dan hala tuju sekolah mengikut struktur pelbagai program. - PGB mengenalpasti bentuk sokongan profesional kepada SLT - Melaksana sokongan profesional (Kepimpinan dan Pedagogi) dan Pemantauan perkembangan prestasi guru dan staf - Melaksana sokongan profesional untuk meningkatkan kualiti guru (MLT) dalam kurikulum, kokurikulum dan hal ehwal murid secara berterusan. - Mengenalpasti dan melaksanakan sokongan profesional kepada semua staf sokongan dalam pengurusan pejabat. - Melaksanakan penyebaran pelbagai program dalam kalangan warga sekolah, Persatuan Ibu Bapa Guru (PIBG), Rakan Strategik dan komuniti (ladap/facebook, blok/pamphlet dan lain-lain). - Mengenalpasti dan melaksana Program Pembelajaran Bernilai/ Amalan Terbaik dan dasar/budaya sekolah. - Mengurus dan memantau peruntukan sumber mengikut tatacara kewangan. - Menjadi pakar rujuk dan memberi galakan kepada pemimpin pertengahan. - Mewujudkan persekitaran pembelajaran bermakna dan kondusif - Mendokumentasi program/aktiviti yang telah dilaksanakan.
Bidang 2	Pasukan Pemimpin Pertengahan (<i>Middle Leader Team -MLT</i>) : Pasukan Pemimpin Pertengahan ini pula terdiri daripada Guru Panitia, Ketua Bidang, Guru Disiplin dan Guru Kaunseling. Skop tugas yang perlu dilaksanakan oleh MLT ini adalah merangkumi:

	i. Merancang dan melaksana pengoperasian sekolah pelbagai program sekolah ii. Mengenalpasti isu/masalah/keperluan sekolah setiap bidang keberhasilan Program iii. Menetapkan halatuju. target yang jelas mengikut bidang bersama SLT iv. Memahami, mengetahui dan menerima halatuju/target dan isu sekolah v. Melaksana sokongan profesional kepada semua guru untuk meningkatkan kualiti guru dalam kurikulum, kokurikulum dan hal ehwal murid secara berterusan. vi. Merancang dan melaksana sokongan profesional untuk pentaksiran berasaskan sekolah (PBS) vii. Merancang dan melaksana program intervensi kepada murid bagi melepasi tahap minimum dalam Pentaksiran pusat dan pentaksiran Bilik Darjah. viii. Melaksana penyebaran program-program dalam kalangan murid, warga sekolah PIBG, rakan Strategik dan Komuniti. ix. Merancang dan melaksana program pembelajaran bernilai/amalan terbaik dan dasar/budaya sekolah. x. Merancang dan mengurus pembelian sumber mengikut tatacara kewangan. xi. Menjadi tempat rujukan, agen perubahan dan perantara SLT dengan guru-guru. xii. Mengenalpasti dan merancang program mengikut rangka kerja yang ditentukan oleh sekolah. xiii. Mewujudkan suasana persekitaran pembelajaran bermakna dan kondusif. xiv. Membudayakan penggunaan kaedah dan alat-alat dalam pelbagai program dalam kalangan guru xv. Menilai, merekod dan melaporkan pencapaian setiap program/aktiviti
Bidang 3	Pasukan Guru Akademik Pasukan Guru Akademik terdiri daripada Setiausaha peperiksaan, Guru Pusat Sumber, Guru Skim Bantuan Buku Teks, Guru Rancangan Makanan Tambahan (RMT), Guru Sukan dan Guru Kelas. Secara umumnya skop tugas yang perlu dilaksanakan oleh Guru Akademik adalah merangkumi: 1. Pemudahcara Pembelajaran dan Pentaksiran 2. Pembangunan dan Pelaksanaan Kokurikulum 3. Pelibatan Dalam Pembelajaran Profesional 4. Pembentukan Jalinan dan Jaringan Kolaboratif Dengan Ibu Bapa, Komuniti Di dalam dan Luar Sekolah Serta Pengurusan KPM. Manakala Tugas Utama Guru Dalam Sesi PdP adalah merangkumi: A. Pelaksana/Pentaksiran Kurikulum: (i) Mentafsir/melaksana kurikulum yang ditetapkan

	(ii) Merancang aktiviti PdP (iii) Menyedia bahan PdP (iv) Menyampaikan PdP (teori dan amali) (v) Merancang, memeriksa dan menyemak kerja latihan murid (vi) Merancang, menyedia bahan/item penilaian dan pembelajaran murid (vii) Merekod dan menganalisis keputusan penilaian murid untuk tindakan penambahbaikan prestasi murid (viii) Membuat refleksi dan menambahbaik proses PdP dari semasa ke semasa B. Pengurusan Kelas dan Kemenjadian Murid: (i) Mengurus kelas termasuk memastikan suasana pembelajaran yang kondusif (ii) Merekod dan memantau kehadiran murid (iii) Memastikan keselamatan dan kebajikan murid dalam bilik darjah (iv) Memastikan kemenjadian murid melalui bimbingan serta galakan untuk melahirkan murid yang cemerlang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani, intelek dan sosial
--	---

Kepimpinan pengetua dan guru besar amat penting bagi memastikan keberkesanan pentadbiran sekolah. Namun begitu, ianya tidaklah terhasil tanpa sokongan dan kerjasama yang erat daripada guru-guru penolong kanan dan guru-guru yang memegang jawatan penting dalam memastikan pengurusan sekolah yang berwibawa dan cekap. Berdasarkan kepada ketiga-tiga bidang di atas didapati tugas bidang 1 adalah terdiri daripada pengetua/guru besar (PGB), Penolong kanan pentadbiran, Penolong Kanan Hal Ehwal Murid, Penolong Kanan Kokurikulum dan juga Penyelia Petang. Mereka mempunyai kuasa untuk mengawal sekolah secara keseluruhan dan juga dapat membuat sebarang keputusan. Walau bagaimanapun selalunya keputusan dicapai hasil daripada mesyuarat di antara mereka. Keputusan ini adalah untuk kebaikan sekolah secara amnya. Prestasi sekolah adalah bergantung kepada kebijaksanaan Pasukan Pemimpin Kanan (SLT). Bidang 1 adalah Pasukan Pemimpin

Kanan (Senior Leader Team – SLT), Bidang 2 pula merupakan Pasukan Pemimpin Pertengahan (Middle Leader Team – MLT) dan Bidang 3 adalah Pasukan Guru Akademik (Academic Teacher Team – ATT).

Dalam sesuatu organisasi kebiasaannya ianya adalah berbentuk piramid, di mana orang yang mempunyai kuasa yang lebih besar berada di kedudukan paling atas berbanding dengan mereka tidak mempunyai kuasa dan akan berada di kedudukan di bawah piramid. Dapatan kajian menunjukkan gambaran yang sama berlaku. Dalam Jadual 4.9 responden daripada Bidang 1 mempunyai bilangan responden yang kecil iaitu 12 orang (3.35%). Bidang 2 (MLT) pula mempunyai jumlah responden sederhana iaitu seramai 171 orang (40.91%). Manakala Bidang 3 (ATT) mempunyai jumlah responden yang ramai iaitu seramai 223 orang (55.74%). Guru-guru dalam Bidang 3 ini tidak memegang jawatan penting di dalam pengurusan sekolah. Walaupun begitu, mereka juga tidak terkecuali untuk terlibat dalam muafakat dengan pihak pengurusan sekolah dalam menentukan hala tuju sekolah. Mereka inilah yang bertungkus lumus untuk memastikan PdP berjalan dengan lancar seperti yang telah dirancang dan akhirnya kemenjadian murid tercapai.

Jadual 4.9

Bidang Tugas

Bidang tugas	Frekuensi	Peratus
Bidang 1 Pasukan Pemimpin Kanan (Senior Leader Team- SLT)		
Pengetua.Guru Besar	1	0.24
Penolong kanan pentadbiran	1	0.24
Penolong kanan hal ehwal murid	5	1.20
Penolong kanan kokurikulum	4	0.96
Penyelia petang	3	0.72
Jumlah	14	3.35

Bidang 2 Pasukan Pemimpin Pertengahan (Middle Leader Team -MLT)

Guru panitia	122	29.19
Ketua bidang	9	2.15
Guru disiplin	26	6.22
Setiausaha peperiksaan	14	3.35
Jumlah	171	40.91

Bidang 3 – Pasukan Guru Akademik (Academic Teacher Team – ATT)

Guru pusat sumber	10	2.39
Guru SBBT	14	3.35
Guru RMT	7	1.67
Guru sukan	8	1.91
Guru kelas	194	46.41
Jumlah	223	55.74
Jumlah Keseluruhan	418	100

4.3.1 Tahap Tugas Kerjaya Guru Wanita

Bagi mengkaji tahap tugas kerjaya guru wanita, analisis peratusan digunakan iaitu merujuk kepada tiga (3) tahap seperti mana yang terdapat di dalam Jadual 4.10 yang telah diubahsuai mengikut Konting (2004).

Jadual 4.10

Kategori Tahap Tugas Kerjaya Guru Wanita

Julat Peratusan	Interpretasi
0.00 hingga 44.99	Rendah (R)
45.00 hingga 74.99	Sederhana (S)
75.00 hingga 100	Tinggi (T)

Item-item yang terdapat di bawah tugas kerjaya guru wanita adalah item beban tugas, item pengurusan masa, item penyediaan BBM, item urusan pentadbiran dan item penglibatan kokurikulum.

(i) Beban Tugas

Jadual 4.11 menunjukkan faktor pekerjaan yang membabitkan beban tugas sekolah. Item pertama iaitu “Saya berasa bahawa tugas-tugas di sekolah menyebabkan saya sentiasa sibuk” menunjukkan 367 responden (87.80%) yang paling tinggi memilih sangat bersetuju dan setuju dan hanya 6 responden (1.44%) yang tidak bersetuju. Manakala terdapat seramai 45 orang (10.77%) yang tidak pasti. Item kedua “Saya terpaksa menyiapkan kerja sekolah di rumah” menunjukkan bahawa kebanyakan responden 340 orang (81.30%) sangat setuju dan setuju dan hanya 21 orang (5.0%) menyatakan tidak setuju. Namun begitu terdapat juga responden yang tidak pasti ketika memilih item ini, jumlah responden adalah seramai 57 (13.6%).

Jadual 4.11
Faktor pekerjaan (Beban tugas sekolah)

Item	SS	S	TP	TS	STS
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Saya berasa bahawa tugas-tugas di sekolah menyebabkan saya sentiasa sibuk	119 (28.47)	248 (59.33)	45 (10.77)	6 (1.44)	- -
Saya terpaksa menyiapkan kerja sekolah di rumah	117 (28.0)	223 (53.3)	57 (13.6)	21 (5.0)	- -
Tempoh persekolahan di sekolah ini menyebabkan tumpuan saya terhadap pengajaran berkurang	34 (8.13)	118 (28.23)	190 (45.45)	67 (16.03)	9 (2.15)
Bilangan pelajar di dalam kelas melebihi 40 orang membebaskan untuk semak tugas	89 (21.29)	189 (45.22)	89 (21.29)	43 (10.29)	8 (1.91)
Saya berasa sgt letih dr segi rohani, emosi & fizikal selepas kerja	85 (20.33)	238 (56.94)	76 (18.18)	19 (4.55)	- -
Purata Keseluruhan Item Dalam Peratusan	21.24	48.60	21.86	7.46	0.81

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Bagi item ketiga “Tempoh persekolahan di sekolah ini menyebabkan tumpuan saya terhadap pengajaran berkurangan” menunjukkan responden paling ramai yang sangat setuju dan setuju iaitu 152 orang (36.36%). Manakala bilangan responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 76 orang (18.18%). Dapatan kajian ini juga menunjukkan seramai 190 orang (45.45%) tidak pasti untuk memilih item ini.

Seterusnya untuk item “Bilangan pelajar di dalam kelas melebihi 40 orang membebankan untuk semak tugas”, didapati respondent paling banyak menjawab sangat setuju dan setuju iaitu 270 orang (66.51%) dan daripada jumlah keseluruhan responden hanya 51 orang (12.2%) sangat tidak setuju dan tidak setuju. Dapatan kajian ini juga menunjukkan terdapat seramai 89 orang (21.29% responden yang tidak pasti. Kemudian untuk item “Saya berasa sangat letih dari segi rohani, emosi & fizikal selepas kerja”, ianya menunjukkan majoriti daripada keseluruhan 418 responden iaitu 323 orang (77.27%) sangat setuju dan setuju manakala hanya 19 orang (4.55%) tidak setuju. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa seramai 76 orang (18.18%) responden yang memilih tidak pasti.

Jadual 4.11 juga mempamerkan purata keseluruhan item dalam peratusan. Sehubungan itu, dapatan dalam jadual ini menunjukkan beban tugas berada di tahap yang sederhana tinggi iaitu 69.84% sangat setuju dan setuju mengatakan bahawa beban tugas mengganggu tugas mereka sebagai guru.

(ii) Pengurusan Masa

Jadual 4.12 menunjukkan hasil dapatan mengenai faktor pengurusan masa responden. Item pertama “Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyediakan rancangan pengajaran harian”. Item ini menunjukkan yang responden seramai 358 (85.65%) sangat setuju dan setuju dengan kenyataan tersebut. Manakala responden paling sedikit tidak setuju dengan kenyataan adalah 9 orang (2.15%), dan terdapat 51 orang (12.20%) responden tidak pasti akan kenyataan tersebut. Seterusnya item “Saya menggunakan masa pada hujung minggu untuk menyediakan rancangan pengajaran harian”, menunjukkan responden seramai 231 orang (55.27%) yang sangat setuju dan setuju akan kenyataan tersebut. Namun begitu, ramai juga responden iaitu 112 orang (26.79%) yang memilih tidak pasti akan kenyataan ini. Responden yang paling sedikit tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 75 orang (17.94%).

Jadual 4.12
Faktor Pengurusan Masa

Item	SS	S	TP	TS	STS
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyediakan rancangan pengajaran harian	94 (22.49)	264 (63.16)	51 (12.20)	9 (2.15)	- -
Saya menggunakan masa pada hujung minggu untuk menyediakan rancangan pengajaran harian	55 (13.16)	176 (42.11)	112 (26.79)	67 (16.03)	8 (1.91)
Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyemak tugas pelajar	97 (23.21)	254 (60.77)	56 (13.40)	11 (2.63)	- -
Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri mesyuarat kurikulum dan mesyuarat	121 (28.95)	247 (59.09)	39 (9.33)	8 (1.91)	3 (0.72)

panitia

Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri program peningkatan profesionalisme berkaitan penambahbaikan pengajaran dan pembelajaran	91 (21.77)	257 (61.48)	63 (15.07)	5 (1.20)	2 (0.48)
Purata Keseluruhan Item Dalam Peratusan	21.92	57.32	15.35	4.78	0.62

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Item “Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyemak tugas pelajar” pula menunjukkan sejumlah 351 orang responden (83.98%) amat setuju dan setuju akan kenyataan tersebut. Manakala jumlah responden yang tidak setuju adalah 11 orang (2.63%). Namun begitu, responden yang tidak pasti adalah berjumlah 56 orang (13.40%).

Tambahan lagi, item “Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri mesyuarat kurikulum dan mesyuarat panitia” menunjukkan responden yang sangat setuju dan setuju adalah 368 orang (88.04%). Manakala responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 11 orang (2.63%). Responden yang tidak pasti pula menunjukkan jumlah seramai 39 orang (9.33%). Akhir sekali item “Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri program peningkatan profesionalisme berkaitan penambahbaikan pengajaran dan pembelajaran” menunjukkan responden sangat setuju dan setuju iaitu 348 orang (83.25%) dan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 7 orang (1.68%). Namun begitu, responden yang tidak pasti menunjukkan seramai 63 orang (15.07%).

Dapatan di Jadual 4.12 ini menunjukkan faktor pengurusan masa berada di tahap yang tinggi iaitu 79.24% sangat setuju dan setuju mengatakan guru terpaksa menggunakan

banyak masa di luar waktu bekerja sama ada di sebelah malam ataupun di hujung minggu. Masa tersebut sepatutnya digunakan bersama keluarga di rumah. Ini secara tidak langsung mengganggu konsentrasi guru kepada anak-anak mereka yang memerlukan perhatian.

(iii) Penyediaan BBM

Merujuk kepada Jadual 4.13, ianya menunjukkan hasil dapatan mengenai penyediaan bahan bantu mengajar (BBM) seperti “Dalam penyampaian PdP Abad ke 21, terlalu banyak BBM yang perlu disediakan”, di mana responden sangat setuju dan setuju seramai 372 orang (89%). Jumlah responden tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 21 orang sahaja (0.48%). Namun begitu, terdapat responden yang tidak pasti dalam item ini iaitu berjumlah 44 (10.53%). Bagi item “Saya selalu mempelbagaikan BBM mengikut perkembangan semasa” menunjukkan responden sangat setuju dan setuju iaitu seramai 375 orang (89.71%) dan terdapat responden yang tidak pasti akan item ini iaitu seramai 43 orang (10.29%).

Manakala bagi item “Penyediaan BBM yang berkualiti memerlukan kos yang tinggi” pula, menunjukkan responden yang sangat setuju dan setuju adalah seramai 302 orang (72.25%). Dapatan ini juga menunjukkan tidak ramai responden tidak setuju akan kenyataan ini iaitu seramai 6 orang (1.44%) sahaja. Terdapat juga responden yang tidak pasti iaitu sejumlah 110 orang (26.32%). Item “Penyediaan BBM juga memerlukan masa yang lama untuk menghasilkan kualiti yang baik” pula menunjukkan pemilihan responden sangat setuju dan setuju adalah seramai 373 orang (89.24%), manakala pilihan tidak setuju oleh responden adalah sedikit iaitu seramai 9

orang (2.15%). Namun begitu, terdapat seramai 36 orang (8.61%) responden yang tidak pasti dengan kenyataan ini.

Seterusnya bagi item “Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyediakan Bahan Bantu Mengajar (BBM)” menunjukkan terdapat seramai 376 orang (89.95%) responden yang sangat setuju dan setuju dengan pilihan item tersebut dan pilihan tidak setuju oleh responden adalah sedikit iaitu 4 orang (0.96%). Terdapat juga responden yang tidak pasti dalam memilih item ini iaitu 38 orang (9.09%). Manakala bagi penyediaan bahan bantu mengajar (BBM), item “Saya menggunakan masa pada hujung minggu untuk menyediakan Bahan Bantu Mengajar (BBM)” menunjukkan terdapat seramai 185 orang responden (44.26%) sangat setuju dan setuju, namun seramai 41 orang responden (9.81%) memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju dalam item ini. Namun begitu terdapat responden yang memilih skala likert tidak pasti iaitu seramai 192 orang (45.93%).

Jadual 4.13

Penyediaan Bahan Bantu Mengajar (BBM)

Item	SS	S	TP	TS	STS
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Dalam penyampaian Pdp Abad ke 21, terlalu banyak BBM yang perlu disediakan	94 (22.49)	278 (66.51)	44 (10.53)	1 (0.24)	1 (0.24)
Saya selalu mempelbagaikan BBM mengikut perkembangan semasa	51 (12.20)	324 (77.51)	43 (10.29)	-	-
Penyediaan BBM yang berkualiti memerlukan kos yang tinggi	79 (18.90)	223 (53.35)	110 (26.32)	6 (1.44)	-
Penyediaan BBM juga memerlukan masa yang lama untuk menghasilkan kualiti yang baik	121 (28.95)	252 (60.29)	36 (8.61)	9 (2.15)	-

Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyediakan Bahan Bantu Mengajar (BBM)	88 (21.05)	288 (68.90)	38 (9.09)	4 (0.96)	- -
Saya menggunakan masa pada hujung minggu untuk menyediakan Bahan Bantu Mengajar (BBM)	183 (43.78)	2 (0.48)	192 (45.93)	36 (8.61)	5 (1.20)
Purata Keseluruhan Item Dalam Peratusan	24.56	54.51	18.46	2.23	0.24

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Dapatan ini keseluruhannya menunjukkan kebanyakan responden kurang setuju dengan soalan itu di mana ini menunjukkan responden lebih selesa dan memilih untuk melakukan tugas kerja hanya pada hari bekerja dan seboleh-bolehnya tidak mahu menggunakan masa hujung minggu mereka iaitu masa yang sesuai bersama-sama keluarga atau melakukan sebarang aktiviti lain selain kerja untuk menyediakan bahan bantu mengajar.

Faktor penyediaan bahan bantu mengajar (BBM) berada di tahap yang tinggi iaitu 79.07%. Guru bersetuju mengatakan bahawa mereka terpaksa meluangkan banyak masa dalam penyediaan BBM untuk PdP. Ini menyebabkan tumpuan mereka dalam pengajaran dan pembelajaran terganggu.

(iv) Urusan Pentadbiran

Merujuk kepada Jadual 4.14, ianya menunjukkan hasil dapatan mengenai urusan pentadbiran seperti item “Saya perlu menjalankan kerja-kerja perkeranian yang tidak pernah habis”, di mana responden sangat setuju dan setuju iaitu 371 orang (88.76%) dan terdapat responden yang tidak setuju dengan item ini iaitu 11 orang (2.63%).

Manakala terdapat juga responden yang tidak pasti dalam item ini iaitu 36 orang (8.61%). Bagi item “Saya terpaksa menyelesaikan tugas-tugas perkeranian ini di luar waktu sekolah” menunjukkan bahawa responden sangat setuju dan setuju iaitu 357 orang (85.4%). Dapatan juga memperlihatkan yang responden tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan item ini iaitu 18 orang (4.31%). Tetapi ada responden yang tidak pasti ketika memilih item ini iaitu seramai 43 orang (10.29%).

Jadual 4.14 juga menunjukkan item “Saya perlu menyelesaikan tugas perkeranian ini di rumah” dipilih oleh responden seramai 332 orang (79.43%) dalam skala likert sangat setuju dan setuju. Manakala bagi skala likert tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 29 orang (6.94%). Responden yang memilih skala likert tidak pasti pula adalah seramai 57 orang (13.64%). Bagi item “Saya perlu menyelesaikan tugas-tugas perkeranian ini di hujung minggu di rumah” menunjukkan bilangan responden yang memilih sangat setuju dan setuju adalah 283 orang (67.7%). Terdapat juga responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju pada item ini iaitu seramai 37 orang (8.86%). Manakala responden yang memilih skala likert tidak pasti adalah seramai 98 orang (23.44%).

Jadual 4.14
Urusan Pentadbiran

Item	SS	S	TP	TS	STS
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Saya perlu menjalankan kerja-kerja perkeranian yang tidak pernah habis.	144 (34.45)	227 (54.31)	36 (8.61)	11 (2.63)	0 (0.00)
Saya terpaksa menyelesaikan tugas-tugas perkeranian ini di luar waktu sekolah	125 (29.9)	232 (55.50)	43 (10.29)	15 (3.59)	3 (0.72)
Saya perlu menyelesaikan tugas perkeranian ini di rumah	111 (26.56)	221 (52.87)	57 (13.64)	23 (5.50)	6 (1.44)
Saya perlu menyelesaikan	78	205	98	32	5 (1.20)

tugas-tugas perkeranian ini di hujung minggu di rumah	(18.66)	(49.04)	(23.44)	(7.66)	
Saya terpaksa pergi ke sekolah di luar waktu kerja atau pun di hujung minggu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkeraniaan.	51 (12.20)	128 (30.62)	196 (46.89)	37 (8.85)	6 (1.44)
Purata Keseluruhan Item Dalam Peratusan	24.35	48.47	20.57	5.65	0.96

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Item terakhir dalam faktor urusan pentadbiran iaitu “Saya terpaksa pergi ke sekolah di luar waktu kerja atau pun di hujung minggu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkeranian”. Item ini menunjukkan bilangan responden memilih sangat setuju dan setuju adalah seramai 179 orang (42.82%). Manakala bilangan responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah seramai 43 orang (10.29%). Ada juga responden yang menyatakan tidak pasti dalam item ini iaitu seramai 196 orang (46.89%).

Keseluruhannya dalam Jadual 4.14 menunjukkan faktor urusan pentadbiran berada di tahap yang sederhana tinggi iaitu 72.82% sangat setuju dan setuju mengatakan mereka terpaksa melakukan urusan pentadbiran. Sehubungan itu ianya jelas memperlihatkan bahawa tumpuan mereka terhadap pengajaran dan pembelajaran akan terganggu.

(v) Penglibatan Kokurikulum

Merujuk kepada Jadual 4.15, adalah mengenai penglibatan kokurikulum seperti item “Saya terpaksa merancang aktiviti kokurikulum di dalam dan luar waktu sekolah”. Berdasar item ini, didapati responden memilih sangat setuju dan setuju iaitu 290 orang (54.76%) dan responden tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 20 orang (4.79%).

Terdapat juga responden yang tidak pasti dalam menentukan skala likert bagi item ini iaitu seramai 108 orang (25.84%). Bagi item “Saya perlu mengurus dan pemilihan peserta untuk kegiatan kokurikulum di luar waktu sekolah” pulak menunjukkan responden yang memilih skala likert sangat setuju dan setuju adalah seramai 276 orang (66.03%). Manakala bagi skala likert tidak pasti menunjukkan bilangan responden yang memilih adalah seramai 115 (27.51%) dan responden memilih skala likert tidak setujuan sangat tidak setuju adalah 27 orang (6.46%).

Jadual 4.15 juga menunjukkan item “Saya perlu menyediakan dan mengemaskini data-data pelajar” mendapat pilihan sangat setuju dan setuju yang paling ramai daripada responden iaitu berjumlah 373 orang (89.23%) berbanding pilihan item-item yang lain. Manakala responden tidak pasti adalah seramai 32 orang (7.66%) dan responden tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah seramai 13 orang (3.11%).

Item “Saya terpaksa membawa pelajar-pelajar tiap-tiap minggu” pula memperlihatkan yang responden sangat setuju dan setuju amat kurang bilangannya iaitu cuma seramai 55 orang (13.36%). Dapatan pada pemilihan skala likert tidak setuju dan sangat tidak setuju pula memperlihatkan seramai 165 orang responden (39.47%). Ini menunjukkan ramai responden suka membawa pelajar dalam penglibatan kokurikulum di hujung minggu dan ianya lebih berbentuk santai. Namun begitu, lebih ramai responden yang menjawab tidak pasti dalam item ini iaitu berjumlah 198 orang (47.37%) berbanding dengan yang tidak setuju dan setuju.

Jadual 4.15

Penglibatan kokurikulum

Item	SS	S	TP	TS	STS
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Saya terpaksa merancang aktiviti kokurikulum di dalam dan luar waktu sekolah	61 (14.59)	229 (54.78)	108 (25.84)	17 (4.07)	3 (0.72)
Saya perlu mengurus dan pemilihan peserta untuk kegiatan kokurikulum di luar waktu sekolah	66 (15.79)	210 (50.24)	115 (27.51)	24 (5.74)	3 (0.72)
Saya perlu menyedia dan mengemaskini data-data pelajar	102 (24.40)	271 (64.83)	32 (7.66)	12 (2.87)	1 (0.24)
Saya terpaksa membawa pelajar-pelajar tiap-tiap minggu	25 (5.98)	30 (7.18)	198 (47.37)	131 (31.34)	34 (8.13)
Saya perlu merekod kejayaan pelajar	72 (17.22)	297 (71.05)	35 (8.37)	10 (2.39)	4 (0.96)
Saya perlu membuat penilaian pelajar dalam buku rekod kokurikulum	76 (18.18)	280 (66.99)	50 (11.96)	11 (2.63)	1 (0.24)
Purata Keseluruhan Item Dalam Peratusan	19.23	63.01	25.74	9.81	2.20

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Manakala item “Saya perlu merekod kejayaan pelajar” pula menunjukkan bahawa responden yang memilih skala likert sangat setuju dan setuju berjumlah 369 orang (88.27%) dan responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 14 orang (3.35%). Pemilihan skala likert tidak pasti menunjukkan jumlah responden sebanyak 35 orang (8.37%). Dapatan item “Saya perlu membuat penilaian pelajar dalam buku rekod kokurikulum” pula menunjukkan responden sangat setuju dan setuju iaitu 356 orang (85.17%) dan responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 12 orang (2.87%). Tapi terdapat sejumlah 50 orang responden (11.96%) yang tidak pasti dalam memilih item ini.

Dapatan di atas menunjukkan penglibatan kokurikulum juga berada di tahap yang tertinggi iaitu 82.84% responden bersetuju mengatakan bahawa mereka terpaksa terlibat dalam aktiviti kokurikulum. Keadaan ini akan menyebabkan mereka kurang dapat memberi fokus kepada tugas mengajar.

4.3.2 Tahap Persekitaran Kerja Guru Wanita

Bahagian ini menghuraikan dapatan kajian melalui ujian frekuensi dan peratusan mengikut skala likert dalam menentukan tahap persekitaran kerja guru wanita. Tahap persekitaran kerja ini mempunyai beberapa item yang terlibat, iaitu adalah hubungan dengan majikan, hubungan rakan sekerja, hubungan dengan pelajar dan infrastruktur di tempat kerja.

(i) Hubungan Dengan Majikan

Jadual 4.16 menunjukkan dapatan maklumat hubungan responden dengan majikan. Dapatan kajian menerusi item “Selalu berlaku terus komunikasi satu hala daripada pengetua seperti arahan, nasihat ataupun saranan” menunjukkan ianya mendapat bilangan responden paling tinggi memilih sangat setuju dan setuju iaitu 298 orang (71.3%). Pilihan skala likert pada tidak pasti pula menunjukkan jumlah responden adalah 96 orang (22.97%). Manakala jumlah responden yang memilih skala likert pada tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah kecil iaitu 24 orang (5.74%).

Jadual 4.16

Hubungan dengan majikan

Item	SS	S	TP	TS	STS
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Selalu berlaku terus komunikasi satu hala daripada pengetua seperti arahan, nasihat ataupun saranan	57 (13.64)	241 (57.66)	96 (22.97)	20 (4.78)	4 (0.96)
Pengetua/guru besar tidak menerima cadangan saya	25 (5.98)	51 (12.20)	306 (73.21)	1 (0.24)	35 (8.37)
Pengetua/Guru Besar selalu bersikap serius terhadap saya	7 (1.67)	90 (21.53)	212 (50.72)	73 (17.46)	36 (8.61)
Pengetua tidak menurunkan kuasa kepada saya untuk membuat keputusan-keputusan biasa	9 (2.15)	77 (18.42)	248 (59.33)	58 (13.88)	26 (6.22)
Pengetua/Guru Besar tidak cuba meningkatkan motivasi saya bekerja.	8 (1.91)	42 (10.05)	234 (55.98)	88 (21.05)	46 (11.00)
Purata Keseluruhan Item Dalam Peratusan	5.07	23.97	52.44	11.48	7.03

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Manakala item “Pengetua/guru besar tidak menerima cadangan saya” pula menunjukkan responden yang menyatakan tidak pasti iaitu seramai 306 orang (73.21%). Responden yang memilih sangat setuju dan setuju adalah tidak ramai iaitu Cuma 76 orang (18.18%) sahaja. Ini diikuti dengan pilihan responden paling sedikit dalam skala likert tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 36 orang (8.61%). Item “Pengetua/Guru Besar selalu bersikap serius terhadap saya” ini menunjukkan bahawa responden memilih tidak pasti iaitu dengan jumlah 212 orang (50.72%) dan responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju item ini dengan jumlah 109 orang (26.07%). Namun begitu didapati responden yang sangat setuju dan setuju dengan item ini sangat kecil jumlahnya iaitu sebanyak 97 orang (23.2%).

Jadual 4.16 juga menunjukkan item “Pengetua tidak menurunkan kuasa kepada saya untuk membuat keputusan-keputusan biasa” membuka ruang kepada responden untuk memilih tidak pasti iaitu 248 orang (59.33%). Ketidakpastian ini berkemungkinan pandangan responden bahawa semua keputusan adalah hak mutlak pengetua. Pemilihan skala likert yang kedua tertinggi responden adalah pada tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 109 orang (25.56%). Manakala pilihan responden yang rendah iaitu 86 orang (20.57%), Manakala item yang terakhir dalam faktor hubungan dengan majikan iaitu “Pengetua/Guru Besar tidak cuba meningkatkan motivasi saya bekerja”. Didapati majoriti pilihan skala likert responden adalah pada tidak pasti iaitu 234 orang (55.98%). Pilihan kedua tertinggi responden adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 134 orang (22.05%), manakala pilihan skala likert sangat setuju dan setuju responden adalah rendah iaitu 50 orang (11.96%).

Secara keseluruhan dapat dirumuskan dalam kajian ini dapat menunjukkan hubungan komunikasi antara majikan dan responden lebih berbentuk satu hala di mana responden akan menerima (arahan, nasihat dan saranan) mengenai sesesuat tugas kerja. Manakala yang lain-lain hubungan dengan majikan itu mencatatkan hampir keseluruhan responden kurang setuju dengan pernyataan yang disebutkan seperti dalam Jadual 4.16. Ini bermaksud, pengetua/ guru besar boleh menerima cadangan daripada responden. Pengetua/guru besar tidak sepanjang masa bersikap serius terhadap responden, pengetua juga ada menurunkan kuasa kepada responden untuk membuat keputusan-keputusan biasa dan pengetua/guru besar juga sentiasa mencuba untuk meningkatkan motivasi bekerja responden.

Dapatan di atas menunjukkan tahap hubungan dengan majikan oleh guru-guru wanita di sekolah. Didapati tahap purata peratusan adalah rendah iaitu sebanyak 29.04% yang

bersetuju bahawa majikan adalah bersifat autokratik yang mana majikan jarang menerima pandangan guru-guru di bawah pimpinannya. Manakala sebanyak 52.44% adalah bersifat tidak pasti. Ini mungkin disebabkan mereka tidak berani menceritakan hal sebenar yang berlaku.

(ii) Hubungan Dengan Rakan Sekerja

Jadual 4.17 menunjukkan hasil dapatan bagi salah satu faktor hubungan dengan rakan sekerja dalam menilai tahap persekitaran kerja guru wanita. Item “Rakan saya selalu tidak dapat membantu tugas saya ketika saya memerlukan” menunjukkan ramai iaitu berjumlah 195 orang (46.65%). Manakala pilihan skala likert tidak pasti adalah berjumlah 188 orang (44.98%) dan pilihan responden pada skala likert sangat setuju dan setuju adalah 35 orang (8.38%). Manakala item “Rakan saya juga mempunyai tugas yang terlalu banyak untuk diselesaikan” menunjukkan bilangan responden yang tinggi dalam memilih skala likert sangat setuju dan setuju iaitu 348 orang (83.25%). Ini diikuti dengan pilihan skala likert tidak pasti iaitu 54 orang (12.92%). Dapatan juga menunjukkan yang responden kurang memilih skala likert tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 16 orang (3.83%).

Jadual 4.17

Hubungan dengan rakan sekerja

Item	SS	S	TP	TS	STS
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Rakan saya selalu tidak dapat membantu tugas saya ketika saya memerlukan	6 (1.44)	29 (6.94)	188 (44.98)	138 (33.01)	57 (13.64)
Rakan saya juga mempunyai tugas yang terlalu banyak untuk diselesaikan	75 (17.94)	273 (65.31)	54 (12.92)	11 (2.63)	5 (1.20)
Rakan sekerja tidak mewujudkan suasana	3 (0.72)	16 (3.83)	159 (38.04)	155 (37.08)	85 (20.33)

hubungan yang baik

Rakan sekerja sukar bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan tidak suka membantu	7 (1.67)	15 (3.59)	179 (42.82)	141 (33.73)	76 (18.18)
Rakan sekerja kurang berusaha dalam tugas yang diarahkan	6 (1.44)	27 (6.46)	186 (44.50)	137 (32.78)	62 (14.83)
Rakan sekerja saya suka mengkritik saya	3 (0.72)	16 (3.83)	181 (43.30)	149 (35.65)	69 (16.51)
Rakan sekerja saya suka melihat kesilapan saya	4 (0.96)	16 (3.83)	171 (40.91)	148 (35.41)	79 (18.90)
Rakan sekerja saya sering membantah atau tidak bersetuju dengan saya dan pihak pentadbir	2 (0.48)	15 (3.59)	188 (44.98)	146 (34.93)	67 (16.03)
Purata Keseluruhan Item Dalam Peratusan	3.17	12.17	39.06	30.53	14.95

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Dapatan item “Rakan sekerja tidak mewujudkan suasana hubungan yang baik” pula menunjukkan ramai responden memilih skala tidak setuju dan sangat tidak setuju kurang setuju iaitu 240 orang (57.41%). Ini diikuti dengan memilih skala tidak pasti iaitu seramai 159 orang (38.04%). Namun begitu, didapati responden kurang memilih skala sangat setuju dan setuju dengan jumlah 19 orang (4.55%). Manakala bagi item “Rakan sekerja sukar bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan tidak suka membantu”, dapatan menunjukkan responden memilih skala tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 217 orang (51.91%). Skala tidak pasti merupakan pilihan ke dua tertinggi oleh responden iaitu 179 orang (42.82%). Pilihan pada skala sangat setuju dan setuju didapati rendah iaitu 22 orang (5.26%) sahaja.

Item “Rakan sekerja kurang berusaha dalam tugas yang diarahkan” menunjukkan yang lebih ramai responden memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan kenyataan item iaitu 199 orang (47.61%). Manakala pilihan skala tidak pasti menunjukkan bilangan yang kedua terbesar iaitu 186 orang (44.50%) responden. Bagi pilihan responden kepada skala sangat setuju dan setuju pula menunjukkan seramai 33 orang (7.9%). Manakala item “Rakan sekerja saya suka mengkritik saya” menunjukkan pilihan responden pada skala tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 218 orang (52.16%) dan pilihan skala responden pada tidak pasti adalah 181 orang (43.30%). Hanya 19 orang (4.55%) responden yang memilih skala sangat setuju dan setuju. Ini jelas menunjukkan bahawa rakan sekerja tidak memberi tekan atau beban kepada responden dari segi hubungan mereka.

Jadual 4.17 juga menunjukkan bahawa item “Rakan sekerja saya suka melihat kesilapan saya” dan “Rakan sekerja saya sering membantah atau tidak bersetuju dengan saya dan pihak pentadbir” memberi ruang kepada responden memilih skala tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu masing-masing 227 orang (54.31%) dan 213 orang (50.95%). Manakala bagi skala tidak pasti menunjukkan responden memilih dengan jumlah 171 orang (40.91%) dan 188 orang (44.98%), masing-masing. Namun begitu bilangan responden yang memilih sangat setuju dan setuju adalah kecil iaitu 20 orang (4.79%) dan 17 orang (4.07%), masing-masing.

Dapatan di atas menunjukkan faktor hubungan dengan rakan sekerja. Didapati sebanyak 45.48% tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan item tersebut dan ianya berada di tahap yang rendah. Ini bermakna hampir separuh rakan sekerja tidak mengganggu tugas harian responden di sekolah dan mereka masih mempunyai

hubungan yang baik di antara satu sama lain. Manakala, berbanding dengan responden yang bersetuju dengan pernyataan item berada di tahap yang amat rendah iaitu 15.34%. Ini menunjukkan hanya segelintir daripada responden menyatakan hubungan dengan rakan sekerja kurang baik. Sebanyak 39.06% yang mengatakan tidak pasti sama ada rakan sekerja mempengaruhi tugas kerja mereka. Ini mungkin disebabkan oleh mereka tidak berani memperihalkan hal yang sebenar demi menjaga hubungan dengan rakan sekerja.

(iii) Hubungan Dengan Pelajar

Jadual 4.18 merupakan hasil dapatan kajian mengenai hubungan responden dengan pelajar dan ianya adalah salah satu faktor untuk menguji tahap persekitaran kerja guru wanita. Merujuk kepada item “Pelajar bersikap tidak hormat kepada saya” didapati responden memilih skala tidak setuju dan sangat tidak setuju iaitu 243 orang (58.13%). Bagi skala tidak pasti pula didapati jumlah responden yang memilihnya adalah seramai 152 orang (36.36%). Manakala dalam skala sangat setuju dan setuju, jumlah responden yang memilihnya adalah 23 orang (5.51%).

Jadual 4.18

Hubungan dengan pelajar

Item	SS	S	TP	TS	STS
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Pelajar bersikap tidak hormat kepada saya	5 (1.20)	18 (4.31)	152 (36.36)	151 (36.12)	92 (22.01)
Pelajar selalu ponteng kelas saya	1 (0.24)	18 (4.31)	129 (30.86)	159 (38.04)	111 (26.55)
Pelajar tidak mendengar arahan saya	6 (1.44)	18 (4.31)	162 (38.76)	148 (35.41)	84 (20.10)
Pelajar suka berjumpa di luar waktu sekolah	8 (1.91)	62 (14.83)	165 (39.47)	127 (30.38)	56 (13.40)
Pelajar tidak memberi	7	50	186	119	56

tumpuan masa saya mengajar	(1.67)	(11.96)	(44.50)	(28.47)	(13.40)
Pelajar tidak menghormati saya sekiranya saya tidak mengajar beliau	16 (3.83)	65 (15.55)	164 (39.23)	114 (27.27)	59 (14.11)
Purata Keseluruhan Item Dalam Peratusan	1.72	8.21	38.20	32.62	18.26

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Item “Pelajar selalu ponteng kelas saya” menunjukkan kebanyakan responden tidak setuju dan sangat tidak setuju akan kenyataan ini iaitu seramai 270 orang (64.59%). Manakala bagi pilihan skala tidak pasti menunjukkan responden memilihnya adalah sebanyak 129 orang (30.68%) dan sangat setuju dan setuju pula menunjukkan bilangan responden yang memilihnya adalah 19 orang (4.55%). Bagi item “Pelajar tidak mendengar arahan saya” pula mempamerkan dapatan responden memilih skala tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah 232 orang (55.51%). Responden pula memilih skala tidak pasti seramai 162 orang (38.76%) dan sangat setuju dan setuju adalah seramai 24 orang (5.75%) responden. Pelajar suka berjumpa di luar waktu sekolah responden tidak pasti iaitu 165 orang (39.47%) dan responden paling sedikit sangat setuju iaitu 8 orang sahaja (1.91%).

Merujuk Jadual 4.18 juga memperlihatkan pilihan responden yang lebih kepada skala tidak setuju dan sangat tidak setuju dalam item-item “Pelajar suka berjumpa di luar waktu sekolah”, “Pelajar tidak memberi tumpuan masa saya mengajar”, dan “Pelajar tidak menghormati saya sekiranya saya tidak mengajar beliau” masing-masing adalah 183 orang (43.78%), 175 orang (41.87%), dan 173 orang (41.38%). Manakala pada skala tidak pasti memperlihatkan pilihan responden berjumlah 165 orang (39.47%), 186

orang (44.50%), dan 164 orang (39.23%), masing-masing. Namun begitu pilihan responden pada skala sangat setuju dan setuju adalah rendah iaitu 70 orang (16.74%), 57 (13.96%), dan 81 (19.38%), masing-masing.

Dapatan di atas menunjukkan faktor hubungan responden dengan pelajar. Sebanyak 50.88 % yang tidak bersetuju dengan pernyataan item dan berada di tahap sederhana. Ini jelas menunjukkan bahawa hubungan dengan pelajar adalah baik dan pelajar-pelajar ini tidak mengganggu tugas harian responden. Walau bagaimanapun hanya segelintir sahaja yang bersetuju dengan pernyataan item iaitu sebanyak 9.93% yang mengganggu tugas harian responden dan berada di tahap rendah. Manakala sebanyak 38.29% yang tidak pasti dengan pernyataan item. Ini berkemungkinan responden tidak mengambil kisah tentang sikap pelajar terhadap mereka kerana beban kerja dan jawatan yang dipertanggungjawabkan perlu diberi keutamaan.

(iv) Kemudahan Infrastruktur Di Tempat Kerja

Merujuk kepada Jadual 4.19, didapati hasil dapatan kajian mengenai kemudahan infrastruktur di tempat kerja seperti item-item “Kekurangan kemudahan alat bantu mengajar seperti LCD” dan “Hanya sedikit bilangan komputer di makmal yang boleh digunakan” mencatatkan bilangan responden yang tinggi menjawab sangat setuju dan setuju dengan pernyataan tersebut. Manakala pernyataan yang lain mendapat bilangan responden yang tinggi menjawab kurang setuju.

Jadual 4.19

Kemudahan infrastruktur di tempat kerja

Item	SS	S	TP	TS	STS
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Kekurangan kemudahan alat bantu mengajar seperti LCD	87 (20.81)	196 (46.89)	85 (20.33)	40 (9.57)	10 (2.39)
Hanya sedikit bilangan komputer di makmal yang boleh digunakan	65 (15.55)	189 (45.22)	110 (26.32)	40 (9.57)	14 (3.35)
Persekitaran di sekolah saya kurang memuaskan	10 (2.39)	77 (18.42)	206 (49.28)	92 (22.01)	33 (7.89)
Sistem pengudaraan di dalam kelas kurang memuaskan	24 (5.74)	94 (22.49)	172 (41.15)	100 (23.92)	28 (6.70)
Bilangan pelajar di dalam kelas terlalu ramai dan kelas menjadi sesak	35 (8.37)	128 (30.62)	144 (34.45)	77 (18.42)	34 (8.13)
Purata Keseluruhan Item Dalam Peratusan	10.57	32.73	33.71	16.70	5.70

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Item “Kekurangan kemudahan alat bantu mengajar seperti LCD” menunjukkan responden yang memilih skala sangat setuju dan setuju iaitu 283 orang (20.81%) dan responden yang memilih skala tidak pasti adalah 85 orang (20.33%). Manakala responden memilih skala tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 50 orang (11.96%). Item “Hanya sedikit bilangan komputer di makmal yang boleh digunakan” menunjukkan yang responden memilih skala sangat setuju dan setuju iaitu 254 orang (60.77%). Responden yang memilih skala tidak pasti menunjukkan bilangan sebanyak 110 orang (26.32%) dan responden memilih skala tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 54 orang (12.92%).

Item “Persekitaran di sekolah saya kurang memuaskan” pula menunjukkan pilihan responden pada skala tidak pasti adalah 206 orang (49.28%). Pilihan responden pada skala tidak suka dan sangat tidak suka pula adalah 125 orang (29.9%). Namun begitu responden yang memilih sangat setuju dan setuju adalah rendah ialah 87 orang (20.81%). Item “Sistem pengudaraan di dalam kelas kurang memuaskan” menunjukkan yang responden memilih skala tidak pasti iaitu 172 orang (41.15%) dan responden memilih skala tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 128 orang (30.62%). Responden yang memilih skala sangat setuju dan setuju adalah 118 orang (28.23%). Item “Bilangan pelajar di dalam kelas terlalu ramai dan kelas menjadi sesak” pula menunjukkan responden memilih skala sangat setuju dan setuju adalah 163 orang (38.99%), dan pemilihan pada skala tidak pasti adalah 144 orang (34.45%). Manakala pilihan responden pada skala tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 114 orang (26.55%).

Dapatan di atas menunjukkan faktor kemudahan infrastruktur di tempat kerja. Sebanyak 43.30% yang sangat setuju dan setuju dengan pernyataan item dan berada di tahap rendah. Bagi yang tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan item adalah sebanyak 22.40% dan berada di tahap rendah. Ini mungkin disebabkan oleh kemudahan yang terdapat di sekolah responden ini adalah lengkap dan mereka dapat menjalankan tugas harian dengan selesa.

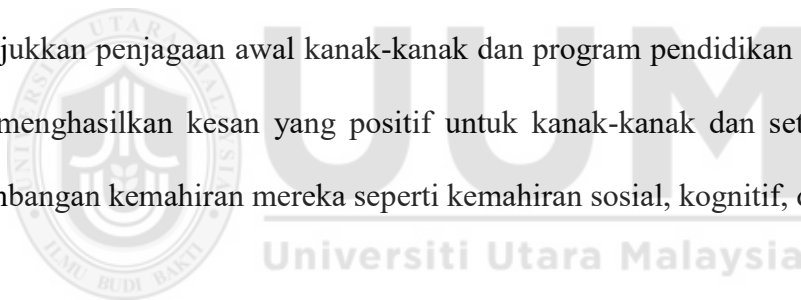
4.3.3 Pilihan Jagaan Anak Dalam Kalangan Guru Wanita

Bahagian ini adalah untuk menjawab objektif kedua iaitu mengenalpasti pilihan jagaan anak dalam kalangan guru wanita. Dapatan ujian frekuensi dan peratusan mengikut skala likert digunakan untuk menjawab objektif tersebut.

Maklumat tentang faktor-faktor ini adalah penting bagi guru wanita untuk menentukan pilihan jagaan anak agar pertumbuhan dan perkembangan anak-anak berada dalam keadaan baik dan berada dalam keadaan yang sepatutnya. Secara tidak langsung, ini penting untuk memastikan keseimbangan kerja dan jagaan anak. Perkara ini telah menjadi isu yang utama dalam memfokuskan kepada wanita bekerja terutama guru wanita di sini kerana tugas-tugas di sekolah amat membebankan mereka. Ini perlu untuk menyeimbangkan antara kerja dan jagaan anak untuk mereka melaksanakan tugas mereka dengan baik di sekolah dan juga di rumah. Sebagai ibu, mereka perlu menguruskan anak-anak, menguruskan kerja-kerja rumah dan meneruskan perjalanan kerjaya mereka. Ini bertepatan dengan dapatan kajian Delina dan Raya (2016) menyatakan ibu bekerja hari ini perlu memenuhi tanggungjawab keluarga dan juga perlu terlibat dalam kerjaya mereka.

Dalam perspektif ekonomi, tenaga kerja wanita termasuk guru wanita adalah penting untuk memenuhi keperluan sektor pekerjaan untuk meningkatkan pencapaian ekonomi sesebuah negara. Adalah penting untuk mempunyai tenaga pekerja wanita yang produktif serta cekap dan dapat memastikan perkhidmatan yang cekap dalam sektor pendidikan. Walau bagaimanapun, secara sosial, wanita termasuk guru wanita diperlukan untuk menguruskan keluarga terutama anak-anak mereka. Oleh itu, adalah penting bagi sesebuah negara untuk dapat menyediakan sistem sokongan untuk membantu wanita dalam menghadapi pelbagai peranan mereka. Ringkasnya, wanita yang mempunyai keseimbangan kerja-keluarga dapat melakukan yang terbaik dalam karier mereka dan pada masa yang sama dapat menghasilkan keluarga dan anak-anak yang sihat dan bahagia.

Rajah 4.20 menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan jagaan anak. Didapati faktor kualiti penjagaan anak adalah yang tertinggi iaitu sebanyak 95.22% (398) orang yang sangat setuju dan setuju dengan item tersebut. Seperti yang dibincangkan sebelum ini kualiti penjagaan anak amat penting untuk memastikan kanak-kanak tersebut dapat membesar dengan sepatutnya. Kualiti penjagaan kanak-kanak merupakan faktor yang amat penting dalam mengimbangi penyertaan ibu-ibu termasuk guru wanita dalam sektor pekerjaan dan juga pembangunan kanak-kanak. Jagaan anak-anak adalah merupakan asas utama pendidikan awal kanak-kanak dalam konteks pembelajaran sepanjang hayat. Dapatan kajian ini seiring dengan kajian Brofenbrenner dan Morris (1998) yang menyatakan terdapat bukti yang kukuh untuk menunjukkan penjagaan awal kanak-kanak dan program pendidikan berkualiti tinggi dapat menghasilkan kesan yang positif untuk kanak-kanak dan seterusnya kepada perkembangan kemahiran mereka seperti kemahiran sosial, kognitif, dan juga bahasa.



Jadual 4.20

Faktor Pilihan Jagaan Anak

Item	SS F (%)	S F (%)	TP F (%)	TS F (%)	STS F (%)
Kualiti Penjagaan	343 (82.06)	55 (13.16)	2 (0.48)	10 (2.39)	8 (1.91)
Waktu Penjagaan Yang Fleksibel	338 (80.86)	43 (10.29)	-	30 (7.18)	7 (1.67)
Akses ke tempat kerja	320 (76.56)	54 (12.92)	-	34 (8.13)	10 (2.39)
Kos Jagaan Anak	250 (59.81)	65 (15.55)	1 (0.24)	71 (16.99)	31 (7.42)
Pendidikan Formal Yang Diterima	240 (57.42)	64 (15.31)	-	92 (22.01)	22 (5.26)
Pendidikan Tidak Formal	215 (51.44)	75 (17.94)	-	97 (23.21)	31 (7.42)
Sokongan Suami	214 (51.20)	73 (17.46)	-	102 (24.40)	29 (6.94)
Sokongan Ahli Keluarga	157 (37.56)	68 (16.27)	-	140 (33.49)	53 (12.68)

Nota: SS – Sangat Setuju; S – Setuju; TP – Tidak Pasti; TS – Tidak Setuju; STS – Sangat Tidak Setuju; F – Frekuensi; % - peratusan

Faktor kedua tertinggi yang dinilai oleh responden dan mempengaruhi pilihan jagaan anak yang di dalam kajian ini ialah waktu penjagaan yang fleksibel. Ini adalah penting kerana tugas sebagai seorang guru adalah tidak menentu walau sesi persekolahan berakhir waktu tengahari pada setiap sekolah. Faktor ini adalah berkaitan dengan mengenai waktu penjagaan yang fleksible sebanyak 91.15% (381) orang yang sangat setuju dan setuju dengan item ini. Faktor ini merupakan salah satu faktor yang kuat

boleh mempengaruhi pilihan jagaan anak kepada responden. Kadang kala guru-guru termasuk guru wanita mempunyai tugas yang terlalu banyak yang perlu dihabiskan segera dan tidak boleh bertangguh. Jadi adalah penting bagi mereka memilih pusat atau tempat jagaan yang masa pengambilan anak adalah fleksibel supaya guru-guru ini dapat menumpukan kepada tugas mereka tanpa merasa serba salah kerana anak-anak mereka berada jagaan yang baik. Guru-guru sememangnya memilih tempat jagaan anak yang tidak 'berkira' daripada segi masa walaupun sesetengahnya mengenakan kos yang lebih.

Faktor akses ke tempat kerja dinilai sebagai faktor ketiga terpenting. Jarak jauh rumahnya ke tempat kerja dan juga ke tempat tempat jagaan anak, akan mempengaruhi tempoh masa sampai ke tempat kerja. Ini boleh menjejaskan prestasi pekerjaan mereka. Faktor akses ke tempat pekerjaan yang menunjukkan 89.48% (374) orang sangat setuju dan setuju dengan kenyataan ini. Menurut kajian Abdullah et al. (2018), kebanyakan ibu bapa mengesyorkan tadika yang berdekatan dengan kawasan kejiranan mereka kerana ini dapat menjimatkan masa mereka.

Faktor seterusnya yang turut mempengaruhi pilihan jagaan anak adalah kos jagaan anak. Kos jagaan amat perlu dipertimbangkan kerana ia amat mempengaruhi pilihan jagaan anak bagi guru wanita terutama jika hanya guru wanita sahaja yang menanggung kos jagaan anak walaupun mempunyai suami. Hasil kajian mendapati sebanyak 75.36% (315) orang yang sangat setuju dan setuju dengan faktor ini. Terdapat tadika yang mengenakan yuran tahunan dan bulanan yang berpatutan dan ada juga yang mengenakan kos jagaan yang tinggi. Menurut Safiek (2019), kajian dilaksanakan dengan melakukan temubual bersama ibubapa dan majoriti ibu bapa berpuas hati

dengan kos yuran yang dikenakan oleh tadika pilihan. Di samping itu, Di samping itu, terdapat tadika yang menyediakan pelbagai pakej kos yuran yang boleh dipilih oleh ibu bapa seperti kos yuran untuk prasekolah separuh hari atau pra sekolah bersama transit. Ini bertepatan dengan dapatan kajian Mustafa dan Azman (2013) iaitu kemudahan sebegini menyenangkan ibu bapa yang bekerja untuk memilih prasekolah bersama transit ataupun ingin menghantar anak mereka untuk waktu persekolahan sahaja. Dapatan kajian Mat Seri et al. (2020) juga mengatakan bahawa terdapat pihak pengusaha TASKA di Malaysia contohnya yang mengenakan caj yuran yang berbeza serta bayaran yang dikenakan adalah secara bulanan atau tahunan berdasarkan kemudahan yang disediakan. Dapatan ini disokong oleh Mohd Nazri Abdul Rahman (2014), bahawa yuran adalah caj bayaran atau yang upah telah ditetapkan oleh pengusaha TASKA kepada ibu bapa bagi menjaga anak mereka dan kos yang dikenakan semakin meningkat dari ke tahun memandangkan peningkatan kos dalam kehidupan seharian. Peningkatan yuran ini amat memeningkan bagi wanita yang ingin menghantar anak-anak mereka.

Faktor pendidikan formal juga tidak kurang pentingnya iaitu sebanyak 72.73% (304) orang yang sangat setuju dan setuju dengan faktor ini terutama bagi guru wanita yang mementingkan pendidikan formal kepada anak-anak mereka. Pengetahuan yang sedia ada pada guru-guru tadika merupakan salah satu faktor pemilihan tadika prasekolah yang dibuat oleh guru wanita untuk anak-anak mereka. Ini disebabkan oleh peranan serta tanggungjawab ibu bapa dalam usaha mendidik anak-anak amat besar serta mempunyai kesan langsung terhadap proses pembelajaran dan pengajaran kepada anak-anak di rumah. Ketidaksinambungan pendidikan di rumah dengan pendidikan di

sekolah boleh merencatkan perkembangan anak-anak sama ada dalam aspek kognitif, psikomotor mahupun afektif.

Ada juga guru-guru wanita yang mementingkan pendidikan tidak formal kepada anak-anak mereka. Berdasarkan Jadual 4.20 juga menunjukkan sebanyak 69.38% (290) yang memilih untuk bersetuju untuk faktor pendidikan tidak formal. Pendidikan tidak formal juga penting dalam kehidupan seharian dan turut menyumbang ke arah tumbesaran dan perkembangan anak-anak. Pendidikan Bukan Formal (PBF) adalah pelengkap kepada pendidikan formal. Oleh itu adalah amat penting dan bermakna kepada pembangunan kanak-kanak dan kepada manusia secara menyeluruh. Ini juga secara tidak langsung dapat membantu dalam proses pembangunan sesebuah negara. Pendidikan Bukan Formal amat penting kepada sesebuah negara yang sedang pesat membangun seperti Malaysia. Penguasaan ilmu pengetahuan amat penting dalam membina masyarakat yang berilmu dan bertamadun. Ekoran daripada itulah kenapa ada daripada guru wanita yang memilih tempat penjagaan anak mereka yang mengamalkan pendidikan tidak formal.

Sokongan suami juga tidak kurang pentingnya dalam menentukan pilihan jagaan anak. Sebanyak 68.66% (287) orang sangat setuju dan setuju dengan item tersebut. Sokongan suami adalah amat diperlukan dalam menempatkan anak-anak ketika guru wanita bekerja. Dapatan ini bertepatan dengan kajian oleh Zakaria (2020) iaitu sokongan keluarga terutamanya daripada suami amatlah penting. Misalnya, seorang suami haruslah turut sama membantu meringankan tugas para isteri di rumah yang telah penat bekerja sepanjang hari. Selain itu, komunikasi yang baik antara pasangan juga penting malah peranan untuk menjaga anak adalah tanggungjawab bersama dan

jangan dilepaskan kepada isteri semata-mata. Begitu juga wanita, urusan kerja dan keluarga hendaklah dibahagi secara saksama, bebanan haruslah dipikul secara bersama-sama. Dapatan kajian ini seiring dengan dapatan oleh Angeline (2013) bahawa wanita berkerjaya juga mempunyai tenaga dan masa yang terhad. Suami berperanan dalam membantu menguruskan rumah tangga bagi meringankan bebanan isteri terutamanya jika tidak memiliki pembantu rumah (Ismail, 2011). Dalam kajian Zakaria (2020), juga turut menyatakan bahawa sokongan keluarga terutamanya daripada suami amatlah penting. Misalnya, seorang suami haruslah turut sama membantu meringankan tugas para isteri di rumah yang telah penat bekerja sepanjang hari.

Faktor terakhir yang juga mempengaruhi pilihan jagaan anak adalah faktor sokongan keluarga iaitu sebanyak 53.83% (225) orang yang sangat setuju dan setuju dengan item ini. Walau bagaimanapun didapati responden yang tidak bersetuju dan sangat tidak setuju dengan item ini adalah tinggi juga walaupun ianya kurang daripada 53.83% dalam skala bersetuju iaitu 46.17% (193) orang. Sebahagian besar ibu-ibu yang bekerja di bandar besar tidak mempunyai sistem sokongan ahli keluarga lain seperti saudara, datuk atau nenek dalam membantu menjaga anak-anak mereka ketika mereka bekerja. Dapatan kajian Zakaria (2020) juga turut menyatakan bahawa sokongan keluarga dapat membantu kerisauan dan keresahan bagi guru wanita untuk menumpukan fokus sepenuhnya ketika mereka mengajar.

4.3.4 Faktor Ekonomi Yang berkaitan Pilihan Jagaan Anak

Bahagian ini adalah untuk menjawab objektif kedua iaitu menguji hubungan faktor ekonomi dengan faktor pilihan jagaan anak guru wanita. Dapatan kajian daripada analisis regresi linear berganda telah digunakan bagi Model 1 dan Model 2. Dapatan analisis ringkasan model dan ANOVA perlu diterangkan terlebih dahulu sebelum dapatan analisis koefisien regresi linear berganda. Walaubagaimanapun analisis deskriptif jenis jagaan anak dijelaskan terlebih dahulu sebagai gambaran awal mengenai jenis pilihan anak sama ada pilihan keluarga (termasuk ibu, ibu mertua), pilihan jiran/pengasuh ataupun pilihan pusat jagaan anak/nurseri dan termasuk jagaan sendiri.

Jadual 4.21 menunjukkan jenis jagaan anak. Berdasarkan hasil kajian, mendapati sebanyak 236 responden (56.46%) dan 122 responden (29.19%) telah menjawab bahawa anak pertama dan kedua mereka dijaga oleh keluarga (termasuk ibu, ibu mertua). Bilangan responden yang berkurangan ditunjukkan dalam jenis jagaan keluarga untuk anak ketiga seramai 51 responden (12.20%), anak keempat seramai 30 responden (7.18%), anak kelima seramai 23 responden (5.50%) dan anak keenam hanya 4 responden (0.96%).

Manakala jenis jagaan melalui jiran/pengasuh pula menunjukkan bilangan responden yang menghantar anak ke jiran/pengasuh hampir sama untuk anak pertama (93 responden (22.25%) dan anak kedua mereka (89 responden (21.29%). Untuk anak ketiga bilangan responden yang menghantar ialah 74 orang (17.70%), anak keempat

35 orang (8.37%), kelima 9 orang (2.15%) dan anak keenam 6 orang (1.44%).

Bagi yang menghantar ke pusat jagaan anak/nurseri, sebanyak 89 orang (21.29%) untuk anak pertama dan anak kedua 80 orang (19.14%). Untuk anak ketiga (47 orang (11.24%)), anak keempat 30 orang (7.18%), anak kelima 9 orang (2.15%) dan anak keenam 5 orang (1.20%) yang menunjukkan bilangan responden yang semakin berkurang.

Jadual 4.21

Jenis Jagaan anak

	Anak					
	Pertama	Kedua	Ketiga	Keempat	Kelima	Keenam
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
Keluarga (termasuk ibu, ibu mertua)	236 (56.46)	122 (29.19)	51 (12.20)	30 (7.18)	23 (5.50)	4 (0.96)
Jiran/ pengasuh	93 (22.25)	89 (21.29)	74 (17.70)	35 (8.37)	9 (2.15)	6 (1.44)
Pusat Jagaan anak/ Nurseri	89 (21.29)	80 (19.14)	47 (11.24)	30 (7.18)	9 (2.15)	5 (1.20)
Total	418 (100)	127 (30.38)	246 (58.85)	323 (77.27)	377 (90.19)	403 (96.41)

Nota: F – Frekuensi. % - Peratusan

Jadual 4.22 menunjukkan hasil dapatan analisis regresi antara pendapatan responden (Model 1) dan pendapatan isirumah (Model 2) yang bertindak sebagai pembolehubah tetap dan faktor pendidikan tidak formal, faktor kualiti penjaga, faktor kos jagaan anak, faktor sokongan ahli keluarga, faktor waktu penjagaan yang fleksible, faktor pendapatan suami, faktor akses ke tempat jagaan, faktor pendidikan formal yang diterima, dan faktor sokongan suami bertindak sebagai faktor-faktor pilihan anak iaitu

pembolehubah bersandar. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah tetap dan pembolehubah bersandar. Selain itu, model regresi mempunyai koefisien penentu, bagi Model 1 didapati R^2 bernilai 0.473 dengan ubahsui R^2 sebanyak 0.462. Manakala bagi Model 2 menunjukkan R^2 bernilai 0.516 dengan ubahsui R^2 sebanyak 0.508.

Rajah 4.22

Ringkasan Model 1 dan Model 2

Model	R	R^2	R^2 Terlaras	Ralat Piawai
1	0.588	0.473	0.462	9.863
2	0.614	0.516	0.508	12.074

Nota: Model 1 merujuk pendapatan responden, Model 2 merujuk pendapatan isirumah

Dalam analisis ANOVA seperti dalam Jadual 4.23, pendapatan responden dan pendapatan isirumah merupakan penyumbang yang signifikan pada 1% dan 5% terhadap faktor pilihan jagaan anak di mana pada Model 1 didapati $F(9,408) = 3.135$, $p = 0.001$. Manakala Model 2 pula menunjukkan $F(9,408) = 2.174$, $p = 0.023$.

Jadual 4.23

ANOVA – Model 1 dan Model 2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.875	9	3.542	3.135	0.001
	Residual	460.931	408	1.130		
	Total	492.806	417			
2	Regression	4.413	9	0.490	2.174	0.023
	Residual	92.039	408	0.226		
	Total	96.452	417			

Nota: Model 1 merujuk pendapatan responden, Model 2 merujuk pendapatan isirumah

Hasil analisis regresi bagi setiap pemboleh ubah utama pendapatan responden bagi Model 1 dan pendapatan isirumah bagi Model 2 sebagai pemboleh ubah bersandar

adalah seperti yang tertera dalam Jadual 4.24. Keputusan analisis regresi dalam Model 1 menunjukkan wujud perhubungan yang negatif antara pendapatan responden dengan faktor kos jagaan anak pada nilai koefisien -0.198 dan signifikan pada aras keertian 1%. Ini menjelaskan bahawa sekiranya kos jagaan anak meningkat 1% dan akan mengurangkan pendapatan boleh guna responden sebanyak 1.98%. Ini menunjukkan perbelanjaan responden akan meningkat sebanyak 1.98% untuk menampung kos jagaan anak.

Manakala dalam Model 2 juga menunjukkan wujud perhubungan yang negatif antara pendapatan isirumah dengan faktor kos jagaan anak pada nilai koefisien -0.059 dan signifikan pada aras keertian 1%. Keadaan ini sama seperti di Model 1 iaitu sekiranya kos jagaan anak meningkat 1%, akan mengurangkan pendapatan boleh guna isirumah sebanyak 0.59%. Jika dibandingkan dengan dapatan dalam Model 1, pengurangan dalam pendapatan bolehguna isirumah lebih kecil berbanding dengan pengurangan dalam pendapatan responden. Sehubungan itu, pendapatan yang tinggi seperti pendapatan isirumah adalah penting dalam mengurus kos jagaan anak.

Manakala faktor kualiti penjaga pula mempunyai hubungan yang positif dengan pendapatan responden dalam Model 1 dan juga dengan pendapatan isirumah dalam Model 2. Koefisien bagi Model 1 adalah 0.237 dan signifikan pada aras keertian 1%. Ini bererti peningkatan 1% dalam faktor kualiti penjaga akan menyebabkan pendapatan boleh guna responden akan meningkat sebanyak 2.37%. Manakala dalam Model 2, nilai koefisien adalah 0.159 dan signifikan pada aras keertian 1%. Ini bererti peningkatan 1% dalam faktor kualiti penjaga akan menyebabkan pendapatan boleh guna isirumah akan meningkat sebanyak 1.59%. Berdasarkan kepada Model 1 dan

Model 2, didapati faktor kualiti penjagaan pilihan jagaan anak adalah penting dengan sumber pendapatan. Ini menunjukkan berdasarkan kedua-dua model, responden sanggup meningkatkan perbelanjaan untuk jagaan anak demi untuk memastikan anak mereka menerima kualiti penjagaan anak daripada segi kasih sayang pengasuh, kebersihan, kemudahan, fasiliti menarik & keselamatan dalam pemilihan jenis jagaan anak.

Jadual 4.24
Koefisien Model 1 dan Model 2

	Model 1				Model 2			
	β	Ralat Piawai	Stat-t	Sig.	β	Ralat Piawai	Stat-t	Sig.
(Malar)	4.508***	0.383	11.777	0.000	5.692***	0.171	33.275	0.000
Faktor Kos Jagaan Anak	-0.198***	0.041	-4.797	0.000	-0.059***	0.018	-3.219	0.000
Faktor Kualiti penjaga	0.237***	0.079	3.002	0.000	0.159**	0.055	2.883	0.012
Faktor Akses ke tempat Jagaan	-0.140**	0.060	-2.327	0.024	-0.053**	0.026	-2.030	0.051
Faktor Waktu penjagaan yang fleksible	0.032	0.063	0.514	0.608	0.002	0.028	0.082	0.934
Faktor Pendapatan suami	0.098**	0.041	2.398	0.017	-	-	-	-
Faktor Sokongan suami	0.035	0.047	0.735	0.463	-0.008	0.021	-0.359	0.719
Faktor Sokongan ahli keluarga Faktor	0.048	0.042	1.135	0.257	0.020	0.019	1.042	0.298
Pendidikan formal yang diterima	0.178***	0.044	4.052	0.000	0.121***	0.040	3.057	0.000
Faktor Pendidikan tidak formal	0.132**	0.055	2.384	0.021	0.111**	0.040	2.788	0.014

Nota: β adalah koefisien, *, **, dan *** merujuk kepada signifikan pada aras 10%, 5%, dan 1%.

Faktor akses ke tempat jagaan mempunyai hubungan yang negatif dengan pendapatan responden dalam Model 1 dan juga dengan pendapatan isirumah dalam Model 2. Koefisien bagi Model 1 dan Model 2 adalah masing-masing -0.140 dan -0.053 di mana signifikan pada aras keertian 5%. Ini bererti peningkatan 5% dalam faktor akses ke tempat jagaan akan menyebabkan pendapatan boleh guna responden akan menurun sebanyak 1.4% (Model 1) dan 0.53% (Model 2). Ini bererti peningkatan 1% dalam faktor akses ke tempat jagaan akan menyebabkan pendapatan boleh guna responden dan isirumah akan menurun masing-masing sebanyak 1.4% (Model 1) dan 0.53% (Model 2). Akses jagaan anak juga merupakan faktor penting kepada responden bagi menentukan pilihan jagaan anak mereka. Berdasarkan dapatan kajian ini, jelas menunjukkan hubungan yang negatif dan signifikan turut memberi pilihan kepada responden sama ada untuk terus menghantar atau sebaliknya walaupun pendapatan boleh guna mereka menurun.

Manakala faktor pendapatan suami pula mempunyai hubungan yang positif dengan pendapatan responden dalam Model 1. Koefisien bagi Model 1 adalah 0.098 dan signifikan pada aras keertian 5%. Ini bererti peningkatan 1% dalam faktor pendapatan suami akan menyebabkan pendapatan boleh guna responden akan meningkat sebanyak 0.98%. Berdasarkan kepada Model 1, didapati faktor pendapatan suami juga ada hubungan penting dalam menentukan pilihan jagaan anak kepada responden. Faktor pendidikan formal yang diterima juga mempunyai hubungan yang positif dengan pendapatan responden dalam Model 1 dan juga dengan pendapatan isirumah dalam Model 2. Koefisien bagi Model 1 adalah 0.178 dan signifikan pada aras keertian 1%. Ini bererti peningkatan 1% dalam faktor kualiti penjaga akan menyebabkan

pendapatan boleh guna responden akan meningkat sebanyak 1.78%.

Manakala dalam Model 2, nilai koefisien adalah 0.121 dan signifikan pada aras keertian 1%. Ini bererti peningkatan 1% dalam faktor kualiti penjaga akan menyebabkan pendapatan boleh guna isirumah akan meningkat sebanyak 1.21%. Berdasarkan kepada Model 1 dan Model 2, didapati faktor pendidikan formal yang diterima adalah penting dengan sumber pendapatan. Ini menunjukkan berdasarkan kedua-dua model, responden sanggup meningkatkan perbelanjaan untuk jagaan anak demi untuk memastikan anak mereka menerima pendidikan formal yang penting untuk masa depan anak-anak mereka.

Faktor pendidikan tidak formal yang diterima juga mempunyai hubungan yang positif dengan pendapatan responden dalam Model 1 dan juga dengan pendapatan isirumah dalam Model 2. Koefisien bagi Model 1 adalah 0.132 dan signifikan pada aras keertian 1%. Ini bererti peningkatan 1% dalam faktor kualiti penjaga akan menyebabkan pendapatan boleh guna responden akan meningkat sebanyak 1.32%. Manakala dalam Model 2, nilai koefisien adalah 0.111 dan signifikan pada aras keertian 1%. Ini bererti peningkatan 1% dalam faktor kualiti penjaga akan menyebabkan pendapatan boleh guna isirumah akan meningkat sebanyak 1.11%.

Berdasarkan kepada Model 1 dan Model 2, didapati faktor pendidikan formal yang diterima adalah penting dengan sumber pendapatan. Ini menunjukkan berdasarkan kedua-dua model, responden sanggup meningkatkan perbelanjaan untuk jagaan anak demi untuk memastikan anak mereka menerima pendidikan tidak formal kepada anak-anak mereka. Pendidikan tidak formal juga amat penting kepada perkembangan dan

pertumbuhan kanak-kanak. Terdapat juga responden yang menghendaki anak-anak mereka tidak terlalu terikat dengan jadual yang formal dan anak-anak mereka mendapat sedikit kebebasan dalam tumbesaran mereka terutama di peringkat awal. Sememangnya pendidikan tidak formal wajar diberikan kepada anak-anak supaya sahsiah mereka terbentuk dengan baik daripada segi etika, norma, dan tingkah laku kehidupan kanak-kanak di dalam persekitaran sosial apabila mereka dewasa kelak.

Manakala faktor waktu penjagaan yang fleksible, faktor sokongan suami dan faktor sokongan ahli keluarga adalah tidak signifikan. Ini menunjukkan faktor-faktor ini tidak ada hubungan dengan pendapatan responden mahupun pendapatan isirumah.

4.4 Kesimpulan

Berdasarkan huraian dalam bab ini, dapat dirumuskan bahawa tahap tugas kerja guru wanita secara keseluruhannya mengganggu tugas kerja guru wanita dan berada di tahap yang tinggi. Item-item yang terlibat adalah penglibatan kokurikulum, penyediaan BBM dan pengurusan masa. Manakala item beban kerja dan urusan pentadbiran berada di tahap sederhana tinggi yang juga turut mengganggu tugas kerja mereka. Persekitaran kerja guru wanita menunjukkan hubungan dengan majikan adalah agak rendah. Hubungan rakan sekerja boleh dikatakan baik dan kehadiran rakan sekerja tidak mengganggu tugas harian responden. Hubungan dengan pelajar dan infrastruktur boleh dikatakan baik dan juga tidak mengganggu tugas harian responden.

Bagi jagaan anak pula, kualiti penjagaan anak adalah merupakan faktor yang paling penting dalam pilihan jagaan anak bagi guru wanita. Manakala faktor ekonomi

didapati mempunyai hubungan yang positif dan negatif serta signifikan di antara kos jagaan anak dan pendapatan suami dengan faktor pilihan jagaan anak.



BAB LIMA

TAHAP KESEJAHTERAAN GURU WANITA DAN MODEL KESEJAHTERAAN GURU WANITA

5.1 Pengenalan

Bab ini akan melaporkan hasil analisis objektif ketiga iaitu mengkaji tahap kesejahteraan guru wanita melalui analisis min dan membangun model kesejahteraan guru wanita melalui *Partial Least Square* - Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM)

5.2 Tahap Kesejahteraan Guru Wanita

Dapatan kajian menerusi analisis min digunakan iaitu merujuk kepada tiga (3) tahap seperti mana yang terdapat di dalam Jadual 5.1 seperti yang disarankan oleh Konting (2004).

Jadual 5.1

Kategori Tahap Kesejahteraan Guru Wanita

Kriteria Min	Interpretasi Julat Min
Rendah (R)	1.00 hingga 2.33 (Sangat setuju/membebankan/ sebahagian besar)
Sederhana (S)	2.34 hingga 3.67 (Setuju/memenuhi/ separuh)
Tinggi (T)	3.68 hingga 5.00 (Kurang setuju//kurang memenuhi/tidak pasti/ kadang-kadang/tiada/sebahagian kecil)

Kesejahteraan guru adalah amat penting bagi seseorang guru dalam menjalankan tugas seharian. Dapatan kajian oleh Abdul Rashid et al., (2010) juga turut menyatakan bahawa faktor kesejahteraan guru di tempat kerja dan faktor-faktor lain turut mempengaruhi kualiti pengajaran guru dan seterusnya mempengaruhi pula produktiviti, prestasi dan kecekapan guru. Dapatan kajian in seiring dengan dapatan oleh Pas et al., (2010) bahawa kesejahteraan guru adalah berkait rapat dengan efikasi kerja. Kajian mendapati guru yang tidak menepati tahap efikasi kerja adalah lebih mudah untuk meninggalkan bidang perguruan. Jadual 5.2 sehingga Jadual 5.11 akan menjelaskan secara terperinci tentang setiap item yang dikaitkan dengan kategori tahap kesejahteraan guru wanita seperti di dalam Jadual 4.21.

Berdasarkan Jadual 5.2, min keseluruhan bagi pembolehubah beban kerja adalah 2.12 iaitu berada di tahap rendah. Ini bermaksud responden sangat setuju dengan kenyataan item yang menyatakan tugas-tugas di sekolah amat membebankan mereka. Antara item tersebut adalah ‘saya berasa bahawa tugas-tugas di sekolah menyebabkan saya sentiasa sibuk’ dan ‘saya berasa sangat letih dari segi rohani, emosi dan fizikal selepas kerja’ yang masing-masing mempunyai min yang rendah iaitu 1.85 dan 1.94. Ini ikuti dengan item ‘bilangan pelajar di dalam sesebuah kelas yang melebihi 40 orang membebankan saya untuk menyemak tugas mereka’ iaitu sebanyak 2.07.

Jadual 5.2

Min Item-Item Beban Tugas

Bil	Item	Nilai Min	Sisihan Piawai
1	Saya berasa bahawa tugas-tugas di sekolah menyebabkan saya sentiasa sibuk	1.85	0.66
2	Saya terpaksa menyiapkan kerja sekolah di rumah	1.96	0.79
3	Tempoh persekolahan di sekolah ini menyebabkan tumpuan saya terhadap pengajaran berkurangan	2.76	0.89
4	Bilangan pelajar di dalam sesebuah kelas yang melebihi 40 orang membebankan saya untuk menyemak tugas mereka	2.07	0.97
5	Saya berasa sangat letih dari segi rohani, emosi dan fizikal selepas kerja	1.94	0.75
Jumlah		10.58	4.06
Purata		2.12	0.81

Secara keseluruhan didapati pembolehubah beban tugas amat mempengaruhi tahap kesejahteraan seseorang guru wanita dalam kajian ini. Ini bertepatan dengan pendapat Abd. Rahim (2000) yang mengatakan bahawa wujud perasaan rasa ketidakpuasan hati dalam kalangan guru-guru apabila meningkatnya beban tugas kepada mereka. Ini merupakan salah satu sebab yang mendorong ramai guru ingin berhenti kerja dan memohon untuk pilihan bersara daripada profesion ini kerana mereka merasa mereka berada di dalam keadaan sejahtera. Dapatan kajian ini disokong oleh Othman (2014), beban tugas boleh diukur dengan melihat jumlah masa yang diperuntukkan untuk menyelesaikan sesuatu tugas di sekolah tersebut. Sekiranya beban tugas didapati berlebihan maka akan menyebabkan guru menjadi resah dan bingung kerana mereka

berasa khuatir atau ragu sekiranya kerja yang diarahkan tidak dapat diselesaikan mengikut masa atau kualiti yang diharapkan.

Berdasarkan Jadual 5.3, didapati min keseluruhan untuk pembolehkan pengurusan masa adalah 2.05 iaitu berada di tahap rendah. Ini bermakna guru-guru ini menggunakan waktu kerja di luar masa sekolah. Item berada di tahap yang paling rendah ialah responden sangat setuju dengan pernyataan ‘saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri mesyuarat kurikulum dan mesyuarat panitia’ (1.86). Ini diikuti dengan ‘saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyediakan rancangan pengajaran harian’, ‘saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyemak tugas pelajar’ dan ‘saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri program peningkatan profesionalisme berkaitan penambahbaikan pengajaran dan pembelajaran’ iaitu min masing-masing adalah 1.94, 1.95 dan 1.97. Ini menunjukkan bahawa pengurusan masa juga mempengaruhi tahap kesejahteraan guru wanita.

Dapatan ini disokong oleh Abdul Rahim (2012), bahawa beban tugas yang berat dan kualiti masa yang semakin terhad secara tidak langsung boleh menjejaskan prestasi kerja seseorang. Kenyataan ini seiring dengan dapatan Othman dan Omar (2014) yang menyatakan bahawa guru sewajarnya hanya menetapkan masa bekerja untuk mereka selama hanya 50 jam sahaja dalam seminggu. Walaupun sememangnya masa tersebut tidak mencukupi bagi menyelesaikan kesemua tugas mereka. Abdul Rahim (2012) juga menyatakan bahawa beban tugas yang berat serta kualiti masa yang semakin terhad boleh menjejaskan prestasi kerja. Oleh itu, Othman dan Omar (2014) juga telah mendapati bahawa guru sewajarnya hanya menetapkan masa bekerja mereka selama

50 jam sahaja dalam seminggu walaupun masa tersebut tidak mencukupi bagi menyelesaikan kesemua tugas mereka. Tambah beliau lagi, guru tidak sepatutnya dibebani dengan tugas berkaitan sekolah pada sebelah petang serta hujung minggu kerana guru sebagai insan biasa juga memerlukan masa bersama keluarga serta keperluan peribadi.

Jadual 5.3
Pengurusan Masa

Bil	Pengurusan Masa	Min	Sisihan Piawai
1	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyediakan rancangan pengajaran harian.	1.94	0.66
2	Saya menggunakan masa pada hujung minggu untuk menyediakan rancangan pengajaran harian	2.51	0.98
3	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyemak tugas pelajar.	1.95	0.69
4	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri mesyuarat kurikulum dan mesyuarat panitia	1.86	0.71
5	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri program peningkatan profesionalisme berkaitan penambahbaikan pengajaran dan pembelajaran.	1.97	0.68
Jumlah		10.23	3.71
Purata		2.05	0.74

Guru tidak sepatutnya dibebani dengan tugas berkaitan sekolah pada sebelah petang serta hujung minggu kerana guru sebagai insan biasa juga memerlukan masa bersama keluarga serta keperluan peribadi. Kualiti masa bersama keluarga di luar waktu pejabat atau bertugas amat penting bagi seseorang yang telah berkeluarga. Keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga adalah satu konsep di mana seseorang individu itu memberikan keutamaan yang optimum antara kerja dan keluarga. Sehubungan itu keseimbangan ini akan dikecapi apabila seseorang guru itu dapat memperuntukan sumber mental, fizikal dan yang emosi yang terhad yang dia ada dengan cara sesuai untuk dicapai matlamat kehidupan yang diinginkan.

Berdasarkan Jadual 5.4 menunjukkan pembolehubah penyediaan bahan bantu mengajar (BBM). Secara keseluruhannya min adalah berada di tahap rendah iaitu 2.00 yang menunjukkan guru-guru wanita ini berada dalam keadaan kurang sejahtera. Item yang menunjukkan min yang paling rendah adalah 'penyediaan BBM juga memerlukan masa yang lama untuk menghasilkan kualiti yang baik' iaitu 1.84 dan diikuti oleh item yang menunjukkan min yang paling tinggi dalam pembolehubah penyediaan BBM ini adalah 'penyediaan BBM yang berkualiti memerlukan kos yang tinggi iaitu minnya adalah 2.24 masih di tahap rendah.

Seperti yang diketahui PdP di abad 21, penyediaan BBM memang tidak boleh dielakkan sehingga ia menjadi seperti satu keperluan. Dapatan ini seiring dengan dapatan kajian Omar (2017) yang menyatakan bahawa adalah sangat penting bagi guru-guru untuk menerapkan penggunaan bahan bantu mengajar semasa sesi pengajaran dan pembelajaran mereka. Hal ini adalah penting bagi memastikan murid bukan sahaja memahami isi pelajaran yang disampaikan, malah penggunaan bahan

bantu mengajar juga akan berperanan untuk menarik minat murid. Kenyataan ini disokong dapatan Abd. Hamid, (1981) yang mendapati bahawa guru-guru percaya bahawa tahap kefahaman dan penguasaan murid dalam sesuatu topik pelajaran adalah banyak dibantu oleh penggunaan bahan bantu mengajar. Maka guru-guru perlulah berusaha untuk memenuhi keperluan dan kebolehan murid-murid dengan memilih bahan bantu mengajar dari pelbagai sumber. Oleh itu guru-guru dalam kajian ini juga turut sama-sama menggunakan BBM dalam PdP mereka, maka keadaan ini sebenarnya turut menjejaskan tahap kesejahteraan mereka.

Jadual 5.4
Penyediaan Bahan Bantu Mengajar (BBM)

Bil	Penyediaan Bahan Bantu Mengajar (BBM)	Min	Sisihan Piawai
1	Dalam penyampaian Pdp Abad ke 21, terlalu banyak BBM yang perlu disediakan	1.89	0.59
2	Saya selalu mempelbagaikan BBM mengikut perkembangan semasa.	1.98	0.47
3	Penyediaan BBM yang berkualiti memerlukan kos yang tinggi	2.10	0.71
4	Penyediaan BBM juga memerlukan masa yang lama untuk menghasilkan kualiti yang baik	1.84	0.66
5	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyediakan Bahan Bantu Mengajar (BBM)	1.90	0.58
6	Saya menggunakan masa pada hujung minggu untuk menyediakan Bahan Bantu Mengajar (BBM).	2.23	1.14
Jumlah		12.00	4.15
Purata		2.00	0.69

Urusan pentadbiran juga turut mempengaruhi kerjaya seorang guru selain daripada mengajar. Berdasarkan Jadual 5.5 menunjukkan pembolehubah urusan pentadbiran yang terpaksa dilakukan oleh guru-guru wanita dan minnya adalah 3.70 berada ditahap yang sederhana. item yang paling tinggi minnya adalah ‘saya terpaksa pergi ke sekolah di luar waktu kerja atau pun di hujung minggu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkeraniaan’ iaitu sebanyak 2.57 manakala min untuk item ‘saya perlu menjalankan kerja-kerja perkeranian yang tidak pernah habis adalah 1.79 iaitu di tahap rendah. Guru-guru merasakan banyak masa mereka perlu digunakan untuk hal-hal selain mengajar dan ini mengganggu tahap kesejahteraan mereka. Item-item yang lain semuanya juga berada di tahap rendah.

Jadual 5.5
Urusan Pentadbiran

Bil	Item	Min	Sisihan Piawai
1	Saya perlu menjalankan kerja-kerja perkeranian yang tidak pernah habis	1.79	0.70
2	Saya terpaksa menyelesaikan tugas-tugas perkeranian ini di luar waktu sekolah	1.90	0.78
3	Saya perlu menyelesaikan tugas perkeranian ini di rumah	2.02	0.87
4	Saya perlu menyelesaikan tugas-tugas perkeranian ini di hujung minggu di rumah	2.24	0.88
5	Saya terpaksa pergi ke sekolah di luar waktu kerja atau pun di hujung minggu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkeraniaan.	2.57	0.87
Jumlah		10.52	4.09
Purata		2.10	0.82

Pada hakikatnya ramai guru bersungut selain daripada tugas-tugas hakiki yang perlu dibuat banyak lagi tugas-tugas lain termasuk urusan pentadbiran yang ditanggung oleh para guru. Ini dapat dibuktikan dengan kajian oleh Nurul Arshikin dan Salina (2016) yang menyatakan selain daripada tugas mengajar sebagai tugas hakiki, guru juga perlu membuat tugas-tugas pentadbiran dan lain-lain dalam pada waktu yang sama. Ini amat membebankan mereka kerana terlalu banyak perlu dilakukan secara serentak.

Jadual 5.6 pula menunjukkan nilai min bagi penglibatan guru wanita dalam kokurikulum. Sememangnya Kokurikulum tidak dapat dipisahkan dengan semua guru termasuk guru wanita. Tambahan pula bilangan guru wanita jauh lebih tinggi berbanding guru lelaki kini, jadi kebanyakan urusetia kokurikulum terpaksa ditanggung oleh guru-guru wanita. Berdasarkan Jadual 5.6 ini juga didapati min keseluruhan untuk pembolehubah kokurikulum adalah 2.8. Terdapat dua item yang paling rendah minnya adalah 'saya perlu menyedia dan mengemaskini data-data pelajar' (1.90) dan diikuti dengan 'saya perlu merekod kejayaan pelajar' (1.99).

Jadual 5.6

Penglibatan Kokurikulum

Bil	Penglibatan KoKurikulum	Min	Sisihan Piawai
1	Saya terpaksa merancang aktiviti kokurikulum di dalam dan luar waktu sekolah	2.22	0.77
2	Saya perlu mengurus dan pemilihan peserta untuk kegiatan kokurikulum di luar waktu sekolah	2.25	0.82
3	Saya perlu menyedia dan mengemaskini data-data pelajar	1.90	0.67
4	Saya terpaksa membawa pelajar-pelajar tiap-tiap minggu	3.29	0.94
5	Saya perlu merekod kejayaan pelajar	1.99	0.66
6	Saya perlu membuat penilaian pelajar dalam buku rekod kokurikulum	2.00	0.66
Jumlah		13.65	4.51
Purata		2.28	0.75

Dapatan yang membuktikan bahawa guru yang terlibat dengan kokurikulum memang sentiasa sibuk kerana kokurikulum pun sama pentingnya seperti kurikulum adalah selari dengan dapatan yang dibuktikan oleh Fadzil (2010) dalam kajiannya bahawa bidang ini berupaya memberi peluang kepada murid untuk membina kekuatan jasmani, menguatkan keupayaan mental, membantu dalam kestabilan emosi serta kepada kemantapan rohani dalam menerapkan nilai-nilai murni yang berlandaskan kepada pegangan agama. Dapatan kajian ini juga disokong oleh Ab. Alim (2004) dan Tam (2010) iaitu proses pembinaan individu ini perlu berterusan dan menyeluruh tanpa ada sebarang pemisahan antara kurikulum dan kokurikulum.

Tambahan pula pelaksanaan dan penyertaan murid dalam kokurikulum di sekolah adalah diwajibkan sama ada untuk sekolah kerajaan atau bukan kerajaan (Laporan Kabinet 1979; Akta Pendidikan 1996). Merujuk kepada surat Pekeliling Ikhtisas Bilangan 1/1985 bertarikh 2 Januari 1985, setiap murid sama ada dari sekolah kerajaan atau bukan kerajaan diwajibkan mengambil sekurang-kurangnya satu aktiviti Pasukan Badan Beruniform, satu aktiviti persatuan atau kelab dan satu aktiviti sukan atau permainan. Kegagalan atau keengganan melaksanakan kokurikulum di sekolah adalah satu kesalahan yang patut didenda. Oleh itu jelas komitmen guru terhadap kokurikulum tidak boleh dipandang ringan dan ini yang menyebabkan faktor yang turut menyumbang kepada tahap kesejateraan yang rendah.

Jadual 5.7

Hubungan dengan Majikan

Bil	Hubungan Dengan Majikan	Min	Sisihan Piawai
1	Selalu berlaku terus komunikasi satu hala daripada pengetua seperti arahan, nasihat ataupun saranan.	2.22	0.73
2	Pengetua/guru besar tidak menerima cadangan saya	2.93	0.83
3	Pengetua/Guru Besar selalu bersikap serius terhadap saya	3.10	0.89
4	Pengetua tidak menurunkan kuasa kepada saya untuk membuat keputusan-keputusan biasa	3.04	0.81
5	Pengetua/Guru Besar tidak berupaya meningkatkan motivasi saya bekerja.	3.29	0.86
Jumlah		14.58	4.17
Purata		2.92	0.83

Jadual 5.7 menunjukkan hubungan guru dengan majikan. Di sini secara keseluruhan menunjukkan min adalah 2.92 iaitu berada di tahap sederhana. item yang paling tinggi

min adalah Pengetua/Guru Besar tidak berupaya meningkatkan motivasi saya bekerja' iaitu 3.29 iaitu di tahap sederhana dan yang mempunyai min paling rendah adalah 'selalu berlaku terus komunikasi satu hala daripada pengetua seperti arahan, nasihat ataupun saranan iaitu 2.22. Min yang ditunjukkan dalam Jadual 4.27 ini menunjukkan hubungan guru-guru dengan majikan adalah sederhana.

Guru-guru yang menghadapi masalah pengurusan pentadbiran sekolah akan meningkatkan beban kerja guru. Ini bertepatan dengan dapatan kajian oleh Fatimah (2014) bahawa pengurusan sekolah secara tidak langsung akan mengakibatkan guru-guru menghadapi masalah kecelaruan emosi stress dan seterusnya mendorong kepada ketidakpuasan kerja. Keadaan ini turut mempengaruhi tahap kesejahteraan guru-guru wanita. Untuk mengatasi dan mengelak situasi ini, para pemimpin sekolah perlu menjalankan tanggungjawab dan amanahnya. Pemimpin sekolah iaitu pengetua yang berkesan mampu memberi impak dan mempengaruhi prestasi akademik para pelajar serta membantu mempengaruhi peningkatan mutu dan kepuasan kerja yang berterusan bagi para guru. Dapatan ini disokong oleh kajian Fatimah (2014), di mana kepuasan kerja guru ini juga amat dipengaruhi oleh gaya kepimpinan pengetua atau pihak majikan yang sesetengahnya tidak memberangsangkan.

Hubungan dengan rakan sekerja juga turut mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru wanita. Berdasarkan Jadual 5.8 didapati bahawa in keseluruhan hubungan dengan rakan sebaya adalah 3.42 berada di dalam tahap sederhana. Rakan sekerja turut memainkan peranan dalam mempengaruhi tugas seharian di tempat kerja. item yang tertinggi adalah 3.67 iaitu 'rakan sekerja saya suka melihat kesilapan saya' dan min yang paling rendah adalah 'rakan saya juga mempunyai tugas yang terlalu banyak

untuk diselesaikan' iaitu 2.04. Dapatan ini bertepatan dengan dapatan Goddard et al., 2007; Skaalvik, 2008; Fuchs & Edwards, 2012 bahawa hubungan keserakanan guru mempunyai hubungan yang kuat dengan pencapaian pelajar. Keserakanan guru-guru merupakan satu elemen penting terhadap kecemerlangan dan efi kasi guru. Didapati bahawa hubungan keserakanan yang kuat dalam kalangan guru akan mempengaruhi kualiti pengajaran guru dan seterusnya dapat meningkatkan efi kasi guru secara kolektif.

Jadual 5.8

Hubungan Rakan Sekerja

Bil	Hubungan Rakan Sekerja	Min	Sisihan Piawai
1	Rakan saya selalu tidak dapat membantu tugas saya ketika saya memerlukan	3.5	0.87
2	Rakan saya juga mempunyai tugas yang terlalu banyak untuk diselesaikan	2.04	0.72
3	Rakan sekerja tidak mewujudkan susasana hubungan yang baik	3.72	0.85
4	Rakan sekerja sukar bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan tidak suka membantu	3.63	0.88
5	Rakan sekerja kurang berusaha dalam tugas yang diarahkan	3.53	0.87
6	Rakan sekerja saya suka mengkritik saya	3.63	0.83
7	Rakan sekerja saya suka melihat kesilapan saya	3.67	0.86
8	Rakan sekerja saya sering membantah atau tidak bersetuju dengan saya dan pihak pentadbir	3.62	0.81
Jumlah		27.34	6.69
Purata		3.42	0.84

Berdasarkan Jadual 5.9 menunjukkan hubungan dengan pelajar iaitu min keseluruhan adalah 3.56 berada di tahap sederhana. Bagi item yang memiliki min yang tertinggi adalah 'pelajar selalu ponteng kelas saya' adalah 3.86 dan min yang terendah adalah

3.32 iaitu ‘pelajar tidak menghormati saya sekiranya saya tidak mengajar beliau’. Daripada min yang diperolehi dapatlah dikatakan hubungan guru wanita dengan pelajar adalah sederhana mempengaruhi tahap kesejahteraan mereka. Ada sebahagian setuju dan ada sebahagian tidak pasti dengan kenyataan tersebut. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian Wentzel (2009) dan Abas (2007) iaitu guru yang berkesan adalah guru yang dapat membina hubungan yang baik dengan pelajarnya dari segi emosi yang intim, selamat, dan boleh dipercayai. Hubungan guru dan pelajar, sewajarnya perlu melihat pelajar secara positif dan melayaninya secara berperikemanusiaan, serta mampu menyokong perkembangan emosi pelajar dengan baik, membina sikap positif, dan motivasi dalam mencapai hasil akademik.

Jadual 5.9
Hubungan dengan pelajar

Bil	Pelajar	Min	Sisihan Piawai
1	Pelajar bersikap tidak hormat kepada saya	3.73	0.892
2	Pelajar selalu ponteng kelas saya	3.86	0.867
3	Pelajar tidak mendengar arahan saya	3.68	0.890
4	Pelajar suka berjumpa di luar waktu sekolah	3.39	0.958
5	Pelajar tidak memberi tumpuan masa saya mengajar	3.40	0.922
6	Pelajar tidak menghormati saya sekiranya saya tidak mengajar beliau	3.32	1.022
Jumlah		21.38	5.551
Purata		3.56	0.9252

Faktor infrastruktur di tempat kerja juga turut mempengaruhi tahap kesejahteraan guru wanita. Berdasarkan Jadual 5.10, min keseluruhan adalah 2.26 iaitu berada di tahap sederhana. Terdapat hanya satu item yang berada di tahap rendah iaitu “kekurangan kemudahan alat bantu mengajar seperti LCD’ (2.26). Manakala dua item lagi yang

menunjukkan tahap sederhana yang menghampiri tahap tinggi iaitu ‘sistem pengudaraan di dalam kelas kurang memuaskan (3.03) manakala item-item yang lain menunjukkan min sederhana sahaja. Min yang tertinggi bagi keseluruhan item ini adalah ‘persekitaran di sekolah saya kurang memuaskan’ iaitu 3.13.

Faktor pengurusan infrastruktur adalah merupakan antara cabang utama yang penting untuk menyokong pengurusan sesebuah institusi pendidikan. Infrastruktur yang lengkap dan teratur dapat menyediakan persekitaran yang kondusif bagi tujuan pengajaran dan pembelajaran dan seterusnya kemudahan yang dapat melancarkan aktiviti pengajaran dan pembelajaran. Ini seperti yang telah dirumuskan oleh Rashed, dan Mohd Hanipah (2021) iaitu sekiranya berlaku kekurangan kemudahan pembelajaran, ia akan mengganggu kelancaran proses pembelajaran dan seterusnya sasaran bagi menghasilkan matlamat pendidikan yang diharapkan.

Jadual 5.10
Infrastruktur di tempat kerja

Bil	Infrastruktur Di Tempat Kerja	Min	Sisihan Piawai
1	Kekurangan kemudahan alat bantu mengajar seperti LCD	2.26	0.97
2	Hanya sedikit bilangan komputer di makmal yang boleh digunakan.	2.40	0.97
3	Persekitaran di sekolah saya kurang memuaskan	3.15	0.89
4	Sistem pengudaraan di dalam kelas kurang memuaskan	3.03	0.98
5	Bilangan pelajar di dalam kelas terlalu ramai dan kelas menjadi sesak.	2.87	1.07
Jumlah		13.71	4.88
Purata		2.74	0.978

Jadual 5.11 menunjukkan nilai min bagi pembolehubah yang digunakan dan seterusnya bagi menjawab objektif kedua iaitu mengenalpasti tahap kesejahteraan guru wanita yang mempunyai anak akibat beban tugas di tempat kerja. Didapati pembolehubah hubungan dengan pelajar berada dalam kategori sederhana iaitu dengan nilai min 3.56 dan pembolehubah 'hubungan dengan rakan sekerja' juga sederhana iaitu 3.42. Lain-lain pembolehubah iaitu beban kerja, pengurusan masa, penyediaan bahan mengajar, urusan pentadbiran, penglibatan kokurikulum, hubungan dengan majikan, hubungan dengan pelajar dan infrastruktur di tempat kerja pula didapati berada dalam kategori rendah, di mana nilai min yang dicatatkan adalah antara 2.00 hingga 2.92. Dapatan ini juga secara tidak langsung dapat menolak hipotesis null iaitu tahap kesejahteraan guru wanita adalah tinggi.

Jadual 5.11

Min dan sisihan piawai bagi pembolehubah bagi guru wanita

Pemboleh ubah	Nilai Min	Sisihan Piawai	Tahap Kesejahteraan
Beban kerja	2.12	0.81	Rendah
Pengurusan masa	2.05	0.74	Rendah
Penyediaan bahan mengajar	2.00	0.69	Rendah
Urusan pentadbiran	2.10	0.82	Rendah
Penglibatan kokurikulum	2.28	0.75	Rendah
Hubungan dengan majikan	2.92	0.83	Rendah
Hubungan dengan rakan sekerja	3.42	0.84	Sederhana
Hubungan dengan pelajar	3.56	0.93	Sederhana
Infrastruktur di tempat kerja	2.74	0.98	Rendah

Seterusnya bahagian ini akan membincangkan hasil dapatan bagi objektif yang keempat iaitu membangunkan Model Kesejahteraan Guru Wanita yang menggunakan

analisis *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Model kesejahteraan ini mengandung konstruk Kesejahteraan Guru Wanita (KGW) dan konstruk-konstruk peramal iaitu Tugas Kerja Guru (TKG), Persekitaran Kerja (PK), Faktor Pilihan Jagaan Anak (FPJA) dan Faktor Ekonomi (FE). Pembentukan dan pengujian model melibatkan semua komponen konstruk iaitu beban kerja, pengurusan masa, penyediaan bahan mengajar, urusan pentadbiran, penglibatan kokurikulum, hubungan dengan majikan, hubungan dengan rakan sekerja, hubungan dengan pelajar dan infrastruktur di tempat kerja. Secara keseluruhan model ini memperincikan bagaimana setiap item di dalam setiap konstruk dapat menunjukkan tahap kesejahteraan guru-guru wanita yang dikaji.

5.3 Model Kesejahteraan Guru Wanita

Model Kesejahteraan Guru Wanita (MKGW) dibentuk dan diuji menggunakan salah satu teknik analisis pemodelan iaitu *Partial Least Square* - Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM). Terdapat beberapa proses dalam analisis ini yang perlu diperincikan. Pertama, menentukan model pengukuran mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan konstruk yang baik. Kedua, penilaian model struktur untuk memenuhi keperluan penganalisisan, dan ketiga, menguji hipotesis-hipotesis bersesuaian bagi objektif kajian keempat ini.

5.4 Pengujian Kesahan dan Kebolehpercayaan Model Pengukuran

Bahagian ini akan diperjelaskan dapatan kajian daripada segi pengukuhan kesahan dan kebolehpercayaan model pengukuran.

5.4.1 Kesahan Konvergen, Alfa Cronbach dan Kebolehpercayaan Komposit

Sebelum menilai kesepadanan sesuatu model yang dibina, penilaian adalah perlu bagi unidimensionaliti, kesahan (*Validity*) dan juga kebolehpercayaan (*Reliability*) bagi membentuk Model Pengukuran konstruk dalam kajian. *Unidimensionality* merupakan satu keperluan yang perlu dipenuhi melalui prosedur penyingkiran item-item (*items deletion procedure*) yang mempunyai nilai Pemberat Faktor (*Factor Loading*) yang rendah sehingga mencapai tahap Kesepadanan Indeks (*Fitness Indexes*) yang telah ditetapkan. Item-item yang mempunyai nilai pemberat faktor kurang daripada 0.6 adalah dianggap tidak penting kepada pengukuran konstruk dan boleh disingkirkan (Awang 2014; 2015; Awang et al. 2015a; Hoque et al. 2017; Kashif et al. 2016).

Manakala kesahan (*Validity*) dapat dilihat melalui jenis kesahan (*validity*) yang perlu dicapai bagi sesuatu model pengukuran konstruk, iaitu kesahan konstruk (*Construct Validity*), kesahan menumpu (*Convergent Validity*) dan juga kesahan diskriminan (*Discriminant Validity*) (Awang (2014; 2015; Awang et al., 2015a; Hoque et al., 2017; Kashif et al., 2016). Kesahan Konstruk (*Construct Validity*) adalah berdasarkan kepada ketepatan sesuatu instrumen pengukuran yang digunakan bagi mengukur konstruk yang digunakan dalam kajian ini. Manakala menurut Awang (2012; 2014; 2015), Hoque et al. (2017), kesahan konstruk dapat menunjukkan sejauh mana sesuatu pernyataan dalam item yang digunakan dapat mengukur konstruk yang ingin diukur

oleh penyelidik. Kesahan Konstruk tercapai apabila semua Indeks Kesepadanan (*Fitness Indexes*) konstruk memenuhi tahap yang ditetapkan. (Awang, 2011; 2012; 2014; 2015).

Kesahan menumpu (*Convergent Validity*) adalah merujuk kepada perkaitan sesuatu model pengukuran dengan model pengukuran yang lain secara teori. Kesahan Menumpu bagi sesuatu konstruk dapat dicapai jika semua nilai Purata Varian yang di ekstrak atau *Average Variance Extracted* (AVE) mencapai nilai minimum 0.50 (Awang 2012; 2014; 2015; Hoque et al. 2017; Awang et al. 2015a; Kashif et al. 2016). Seterusnya kesahan diskriminan (*Discriminant Validity*) pula menerangkan sejauh mana sesuatu konstruk itu tidak mempunyai hubungan yang terlalu kuat dengan suatu konstruk lain di dalam model yang sama sehinggakan bolehlah dikatakan sesuatu konstruk itu adalah bayangan atau ulangan (*redundant*) dari konstruk yang satu lagi (Awang 2012; 2014; 2015; Awang et al. 2015a; Kashif et al. 2016). Kesahan Diskriminan adalah dinilai melalui ringkasan indeks kesahan diskriminan (*Discriminant Validity Index Summary*). Menurut Awang (2014; 2015) dan Hoque et al. (2017), kesahan diskriminan untuk konstruk adalah boleh tercapai jika semua nilai diagonal matrix adalah lebih besar daripada nilai-nilai lain di dalam sel baris dan juga dalam sel lajur di dalam jadual. Manakala nilai diagonal matrix diperolehi melalui punca kuasa dua purata varian yang diekstrak (AVE) manakala nilai-nilai dalam matrik itu ialah korelasi antara konstruk dalam model.

Seterusnya kebolehpercayaan (*Reliability*) bagi Pemodelan Persamaan Berstruktur (SEM) pula menggunakan nilai ukuran Kebolehpercayaan Dalaman atau *Internal*

Reliability yang diukur melalui nilai *Cronbach Alpha*, menggunakan nilai kebolehpercayaan komposit (*Composite Reliability – CR*) dan juga nilai Purata Varian yang diekstrak atau *Average Variance Extracted (AVE)*.

Dalam kajian, terdapat dua kriteria untuk mengesahkan kebolehpercayaan Model Pengukuran, iaitu melalui kebolehpercayaan Komposit (*Composite Reliability, CR*) - Nilai CR adalah diukur dengan menggunakan pemberat faktor (*factor loading*) bagi setiap item di dalam sesuatu konstruk itu. Setiap konstruk laten adalah perlu mencapai nilai CR minimum 0.60 ($CR > 0.6$) untuk dianggap sebagai telah mencapai Kebolehpercayaan Komposit (CR) (Awang 2014; 2015; Hoque et al. 2017; Awang et al. 2015a; Kashif et al. 2016). Bagi purata variasi yang diekstrak atau *Average Variance Extracted (AVE)* - Nilai AVE juga dikira menggunakan pemberat faktor (*factor loading*) setiap item di dalam sesuatu konstruk itu. Nilai AVE perlu mencapai had minimum 0.50 ($AVE > 0.5$) untuk membuktikan kebolehpercayaan Model Pengukuran sesuatu konstruk laten dalam kajian ini telah tercapai (Awang 2014; 2015; Hoque et al. 2017; Awang et al. 2015a; Kashif et al. 2016).

Jadual 5.12 menunjukkan hasil analisis kesahan konvergen (iaitu berdasarkan nilai AVE) dan analisis kebolehpercayaan (berdasarkan nilai alfa cronbach dan nilai kebolehpercayaan komposit). Semua konstruk mencapai kesahan konvergen yang baik iaitu nilai ambang AVE melebihi 0.5, kecuali konstruk Faktor Jagaan Anak (FJA) (0.480) dan konstruk Keseimbangan Guru Wanita (KGW) (0.489). Sungguhpun tidak mencapai nilai ambang yang baik, kedua-dua konstruk ini masih dapat diterima sebagai alat pengukuran kerana nilai pemuatan faktor mencapai nilai ambang melebihi

0.5. Situasi ini boleh diterima bagi kajian penerokaan iaitu menggunakan konstruk kali pertama dibangunkan (Hair et al., 2021).

Analisis kebolehpercayaan konstruk menunjukkan kebanyakan konstruk dan dimensi tidak memenuhi tahap kebolehpercayaan yang baik iaitu tidak mencapai nilai Alfa Cronbach melebihi 0.7 kecuali dimensi Urusan Pentadbiran (UP), Infrastruktur Tempat Kerja (ITK) dan Hubungan Dengan Majikan (HDM). Namun, analisis Kebolehpercayaan Komposit bagi semua dimensi dan konstruk mencapai nilai ambang melebihi 0.7, maka tahap kebolehpercayaan telah dicapai.



Jadual 5.12:

Kesahan Konvergen, Alfa Cronbach dan Kebolehpercayaan Komposit

Konstruk	Dimensi	Item	P. Faktor	AVE	CA	CR
TKG	BK	E1_1	0.805	0.556	0.599	0.789
		E1_2	0.775			
		E1_5	0.647			
	PM	E2_1	0.755	0.538	0.569	0.777
		E2_3	0.778			
		E2_4	0.662			
	PBBM	E3_4	0.673	0.533	0.557	0.772
		E3_5	0.838			
		E3_6	0.666			
	UP	E4_1	0.797	0.565	0.740	0.837
		E4_2	0.682			
		E4_4	0.829			
		E4_5	0.686			
	PKOKO	E5_2	0.769	0.547	0.584	0.781
		E5_3	0.829			
		E5_6	0.601			
PK	HDP	E8_1	0.705	0.560	0.608	0.791
		E8_5	0.699			
		E8_6	0.833			
	ITK	E9_1	0.633	0.524	0.705	0.814
		E9_2	0.707			
		E9_3	0.782			
		E9_4	0.764			
	HRS	E7_1	0.872	0.663	0.501	0.797
		E7_4	0.753			
	HDM	E6_3	0.785	0.626	0.702	0.834
		E6_4	0.806			
		E6_5	0.782			
FPJA		D8_1	0.533	0.480	0.507	0.733
		D8_2	0.894			
		D8_4	0.596			
FE		B2	0.878	0.546	0.187	0.708
		C7	0.566			
KGW		F3	0.541	0.489	0.468	0.737
		F11rec	0.779			
		F12	0.753			

Petunjuk: TKG=Tugasan Kerja Guru, BK=Beban Kerja, PM=Pengurusan Masa, PBBM=Penyediaan BBM, UP=Urusan Pentadbiran, PKOKO=Penglibatan Ko-Ko, PK=Persekitaran Kerja, HIDUP=Hubungan Dengan Pelajar, ITK=Infrastruktur Tempat Kerja, HRS=Hubungan Rakan Sekerja, HDM=Hubungan Dengan Majikan, FPJA=Faktor Pilihan

Jagaan Anak, FE=Faktor Ekonomi, KGW=Kesejahteraan Guru Wanita, P.Faktor=Pemuatan Faktor, AVE=Purata Varians Terekstrak, CA=Alfa Cronbach, CR=Kebolehpercayaan Komposit

5.4.2 Kesahan Diskriminan

Kesahan diskriminan adalah bertujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruknya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruknya saja. Pengukur- & Latan, 2015). Dalam aplikasi PLS-SEM, ujian kesahan diskriminan menggunakan nilai *cross loading*, *Fornell-Larcker Criterion* dan Heterotrait-Monotrait (HTMT) (Henseler et al., 2015). Nilai pemuatan silang (*cross loading*) setiap konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0.7 (Ghozali dan Latan, 2015).

Jadual 5.13 menunjukkan hasil analisis kesahan diskriminan berdasarkan ujian Pemuatan Silang (*Cross-Loading*). Analisis menunjukkan semua item dimuat masuk ke dalam konstruk dan dimensi masing-masing dengan baik serta tidak dimuat masuk ke dalam konstruk atau dimensi selainnya.

Jadual 5.13:

Nilai Pemuatan Silang (Cross-Loading)

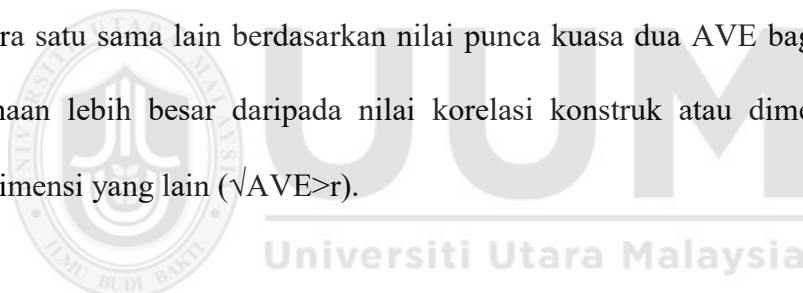
	BK	FE	FPJA	HDM	HDP	HRS	ITK	KGW	PKOKO	PM	PBBM	UP
E1_1	0.806	0.069	0.058	0.059	-0.036	0.104	0.066	-0.181	0.247	0.358	0.259	0.34
E1_2	0.768	0.05	0.02	0	0.029	0.084	0.129	-0.202	0.206	0.366	0.341	0.401
E1_5	0.656	0	0.053	0.185	0.212	0.078	0.198	-0.251	0.205	0.257	0.204	0.307
B2	0.089	0.814	0.001	-0.111	-0.058	0.064	-0.087	0.085	0.057	0.005	-0.108	0.018
C7	-0.018	0.662	0.119	-0.019	0.008	-0.067	0.044	0.066	-0.009	-0.064	-0.071	-0.044
D8_1	0.143	-0.086	0.561	0.02	0.022	0.02	0.087	0.092	0.059	0.09	0.063	0.045
D8_2	-0.002	0.107	0.87	-0.102	-0.087	-0.032	0.004	0.19	0.007	-0.098	-0.088	-0.027
D8_4	0.031	0.077	0.624	-0.076	-0.059	-0.069	-0.04	0.087	-0.059	-0.043	-0.055	0.001
E6_3	0.099	-0.056	-0.054	0.785	0.252	0.241	0.151	-0.191	0.062	0.068	0.074	0.168
E6_4	0.078	-0.08	-0.103	0.806	0.291	0.228	0.136	-0.142	0.081	0.068	0.029	0.131
E6_5	0.058	-0.087	-0.055	0.782	0.286	0.387	0.168	-0.139	0.004	0.08	-0.024	0.13
E8_1	-0.035	-0.028	-0.049	0.266	0.705	0.184	0.169	-0.1	-0.041	-0.019	-0.098	-0.017
E8_5	0.152	-0.012	-0.059	0.199	0.699	0.128	0.144	-0.242	0.022	0.005	0.029	0.066
E8_6	0.067	-0.043	-0.056	0.308	0.833	0.245	0.33	-0.183	0.022	0.036	0.091	0.032
E7_1	0.112	-0.006	-0.023	0.377	0.249	0.871	0.132	-0.184	0.029	0.097	0.023	0.054
E7_4	0.08	0.025	-0.042	0.195	0.158	0.754	0.154	-0.085	-0.08	0.049	-0.035	-0.001
E9_1	0.127	0.009	0.066	0.084	0.178	0.012	0.634	-0.082	0.148	0.15	0.137	0.224
E9_2	0.113	0.042	0.027	0.04	0.104	0.066	0.708	0.016	0.162	0.164	0.187	0.272

	BK	FE	FPJA	HDM	HDP	HRS	ITK	KGW	PKOKO	PM	PBBM	UP
E9_3	0.107	-0.093	0.029	0.228	0.303	0.23	0.781	-0.116	0.035	0.043	0.151	0.097
E9_4	0.15	-0.032	-0.049	0.149	0.235	0.129	0.764	-0.158	0.101	0.084	0.186	0.112
F11rec	-0.205	0.098	0.159	-0.124	-0.147	-0.134	-0.108	0.779	-0.076	-0.216	-0.228	-0.168
F12	-0.181	0.095	0.16	-0.2	-0.185	-0.112	-0.054	0.753	-0.124	-0.167	-0.151	-0.177
F3	-0.211	0.003	0.069	-0.079	-0.153	-0.12	-0.123	0.541	-0.07	-0.217	-0.071	-0.095
E5_2	0.23	0.044	0.009	0.103	0.05	0.008	0.165	-0.172	0.768	0.271	0.271	0.353
E5_3	0.242	0.056	-0.025	0.038	-0.051	-0.059	0.078	-0.089	0.829	0.284	0.283	0.446
E5_5	0.174	-0.038	0.045	-0.023	0.018	0.018	0.056	-0.008	0.603	0.189	0.187	0.216
E2_1	0.344	-0.058	-0.046	0.023	-0.029	0.005	0.097	-0.251	0.194	0.755	0.36	0.234
E2_3	0.368	0.032	-0.009	0.043	-0.028	0.076	0.045	-0.224	0.264	0.778	0.321	0.286
E2_4	0.256	-0.057	-0.064	0.144	0.097	0.13	0.169	-0.135	0.298	0.662	0.205	0.26
E3_4	0.246	-0.08	-0.018	0.149	0.085	0.039	0.206	-0.249	0.2	0.202	0.687	0.325
E3_5	0.336	-0.091	-0.04	-0.035	-0.036	-0.027	0.116	-0.186	0.297	0.402	0.837	0.313
E3_6	0.202	-0.1	-0.072	-0.031	0.008	-0.01	0.189	-0.051	0.239	0.264	0.653	0.27
E4_1	0.351	-0.009	0.005	0.205	0.023	0.055	0.138	-0.213	0.413	0.29	0.31	0.802
E4_2	0.33	0.04	0.056	-0.027	-0.015	-0.119	0.049	-0.116	0.272	0.212	0.182	0.686
E4_4	0.37	0.026	-0.024	0.159	0.033	0.054	0.236	-0.142	0.373	0.302	0.368	0.824
E4_5	0.365	-0.091	-0.037	0.176	0.057	0.096	0.216	-0.171	0.35	0.251	0.36	0.683

Petunjuk: TKG=Tugas Kerja Guru, BK=Beban Kerja, PM=Pengurusan Masa, PBBM=Penyediaan BBM, UP=Urusan Pentadbiran, PKOKO=Penglibatan Ko-Ko, PK=Persekitaran Kerja, HIDUP=Hubungan Dengan Pelajar, ITK=Infrastruktur Tempat Kerja, HRS=Hubungan Rakan Sekerja, HDM=Hubungan Dengan Majikan, FPJA=Faktor Pilihan Jagaan Anak, FE=Faktor Ekonomi, KGW= Kesejahteraan Guru Wanita

Manakala Fornell-Larcker Criterion adalah kaedah lain untuk menilai kesahan diskriminan adalah dengan FornellLarcker Criterion, suatu kaedah tradisional yang telah digunakan lebih daripada 30 tahun, yang dapat membandingkan nilai punca kuasa dua dari Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model (Henseler et al., 2015). Jika nilai punca kuasa dua AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai kesahan diskriminan yang baik (Wong, 2013).

Jadual 5.14 pula menunjukkan hasil analisis kesahan diskriminan berdasarkan ujian Fornell-Larcker Criterion. Analisis ini menunjukkan bahawa semua konstruk dan dimensi adalah berbeza di antara satu sama lain berdasarkan nilai punca kuasa dua AVE bagi konstruk atau dimensi berkenaan lebih besar daripada nilai korelasi konstruk atau dimensi itu dengan konstruk atau dimensi yang lain ($\sqrt{AVE} > r$).



Jadual 5.14:

Analisis Fornell-Larcker Criterion

	BK	FE	FPJA	HDM	HDP	HRS	ITK	KGW	PKOKO	PM	PBBM	UP
BK	0.746											
FE	0.056	0.742										
FPJA	0.057	0.07	0.698									
HDM	0.098	-0.095	-0.089	0.791								
HDP	0.078	-0.039	-0.072	0.35	0.748							
HRS	0.119	0.009	-0.038	0.364	0.255	0.815						
ITK	0.169	-0.04	0.02	0.192	0.301	0.172	0.724					
KGW	-0.279	0.102	0.192	-0.198	-0.23	-0.173	-0.13	0.699				
PKOKO	0.294	0.038	0.006	0.061	0.003	-0.021	0.137	-0.13	0.74			
PM	0.443	-0.034	-0.052	0.091	0.013	0.093	0.136	-0.28	0.34	0.734		
PBBM	0.365	-0.123	-0.058	0.031	0.019	-0.002	0.225	-0.225	0.339	0.407	0.73	
UP	0.471	-0.012	-0.003	0.18	0.035	0.037	0.219	-0.216	0.473	0.354	0.413	0.752

Petunjuk: Punca Kuasa Dua $\sqrt{\text{AVE}}$ (ditebalkan) lebih besar daripada korelasi (r), ($\sqrt{\text{AVE}} > r$).

TKG=Tugasan Kerja Guru, BK=Beban Kerja, PM=Pengurusan Masa, PBBM=Penyediaan BBM, UP=Urusan Pentadbiran, PKOKO=Penglibatan Ko-Ko, PK=Persekitaran Kerja, HIDUP=Hubungan Dengan Pelajar, ITK=Infrastruktur Tempat Kerja, HRS=Hubungan Rakan Sekerja, HDM=Hubungan Dengan Majikan, FPJA=Faktor Pilihan Jagaan Anak, FE=Faktor Ekonomi, KGW= Kesejahteraan Guru Wanita

Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT) adalah merupakan kaedah alternatif yang disyorkan untuk menilai kesahan diskriminan. Kaedah ini menggunakan multitrait-multimethod matrix sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0.9 untuk memastikan kesahan diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler et al., 2015)

Manakala Jadual 5.15 pula menunjukkan hasil analisis kesahan diskriminan berdasarkan ujian Heterotrait-Monotrait Ratio. Hasilnya, semua konstruk adalah berbeza berdasarkan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio lebih kecil daripada 0.85 ($HTMT < 0.85$).



Jadual 5.15:

Analisis Heterotrait-Monotrait Ratio

	BK	FE	FPJA	HDM	HDP	HRS	ITK	KGW	PBBM	PKOKO	PM	UP
BK												
FE	0.221											
FPJA	0.177	0.479										
HDM	0.201	0.269	0.163									
HDP	0.283	0.163	0.151	0.527								
HRS	0.213	0.297	0.118	0.584	0.436							
ITK	0.272	0.318	0.146	0.247	0.409	0.258						
KGW	0.549	0.339	0.342	0.338	0.444	0.345	0.263					
PBBM	0.613	0.375	0.2	0.169	0.2	0.113	0.378	0.417				
PKOKO	0.494	0.24	0.155	0.132	0.112	0.116	0.243	0.239	0.582			
PM	0.747	0.232	0.212	0.16	0.138	0.197	0.254	0.552	0.7	0.588		
UP	0.705	0.176	0.107	0.263	0.111	0.173	0.345	0.356	0.638	0.692	0.542	

Petunjuk: HTMT<0.85

TKG=Tugasan Kerja Guru, BK=Beban Kerja, PM=Pengurusan Masa, PBBM=Penyediaan BBM, UP=Urusan Pentadbiran, PKOKO=Penglibatan Ko-Ko, PK=Persekitaran Kerja, HIDUP=Hubungan Dengan Pelajar, ITK=Infrastruktur Tempat Kerja, HRS=Hubungan Rakan Sekerja, HDM=Hubungan Dengan Majikan, FPJA=Faktor Pilihan Jagaan Anak, FE=Faktor Ekonomi, KGW= Kesejahteraan Guru Wanita

5.5 Penilaian Model Struktur

Jadual 5.16 menunjukkan model struktur tidak mempunyai isu kolineariti berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dicapai bagi semua konstruk kurang daripada lima ($VIF < 5$). Oleh itu semua konstruk dalam model hipotesis kajian ini berbeza antara satu sama lain dan boleh dianalisis pada peringkat seterusnya.

Jadual 5.16

Penilaian Variance Inflation Factor (VIF)

	Kesejahteraan Guru Wanita (KGW)
Faktor Ekonomi (FE)	1.009
Faktor Pilihan Jagaan Anak (FPJA)	1.009
Persekitaran Kerja (PK)	1.047
Tugasan Kerja Guru (TKG)	1.038

Jadual 5.17 pula menunjukkan hasil analisis bagi menentukan setiap konstruk yang dihubungkan dengan konstruk lain dalam model struktur adalah signifikan. Tugasan Kerja Guru (TKG), Faktor Pilihan Jagaan Anak (FPJA) dan Persekitaran Kerja (PK) didapati menunjukkan hubungan yang signifikan pada aras signifikan $p < 0.05$ dengan pemboleh ubah bersandar Keseimbangan Guru Wanita kecuali Faktor Ekonomi (FE). Semua hubungan yang signifikan ini juga mempunyai tahap kerelevanan yang baik kerana nilai pekali laluan secara relatifnya tidak terlalu kecil (Hair et al., 2021).

Jadual 5.17:

Kesignifikanan Dan Kerelevanan Hubungan Antara Konstruk Dalam Model Struktur

Hubungan	Kesignifikanan		Kerelevanan
	Nilai Pekali Laluan	Nilai p	
FE -> KGW	0.071	0.138	Tidak Relevan
FPJA -> KGW	0.170*	0.000	Relevan
PK -> KGW	-0.203*	0.000	Relevan
TKG -> KGW	-0.272*	0.000	Relevan

Petunjuk: Signifikan * $p < 0.05$, TKG=Tugasan Kerja Guru, PK=Persekitaran Kerja, FPJA=Faktor Pilihan Jagaan Anak, FE=Faktor Ekonomi, KGW=Kesejahteraan Guru Wanita

5.6 Pengujian Hipotesis Model Kajian

Jadual 5.18 menunjukkan hasil pengujian hipotesis dalam model kajian. Hipotesis 1 iaitu Tugas Kerja Guru didapati mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap Keseimbangan Guru Wanita ($\beta = -0.272$, $p < 0.05$). Penelitian terperinci bagi setiap komponen dalam Tugas Kerja Guru menunjukkan bahawa situasi ini adalah disebabkan oleh Beban Kerja ($\beta = 0.717$, $p < 0.05$), Penyediaan BBM ($\beta = 0.683$, $p < 0.05$), Penglibatan Kokurikulum ($\beta = 0.666$, $p < 0.05$), Pengurusan Masa ($\beta = 0.685$, $p < 0.05$) dan Urusan Pentadbiran ($\beta = 0.811$, $p < 0.05$). Oleh itu hipotesis 1 adalah diterima. Kesimpulannya, semakin meningkat tugas kerja dalam kalangan guru wanita, yang disebabkan oleh meningkatnya beban kerja, peningkatan proses penyediaan bahan bantu mengajar, penglibatan berlebihan dalam kokurikulum, kekangan dalam pengurusan masa dan meningkatnya dalam urusan pentadbiran menyebabkan keseimbangan guru wanita semakin merosot.

Jadual 5.18:
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Nilai Beta (β)	Nilai t	Nilai p	Sela Keyakinan [2.5%, 97.5%]	Diterima/ Ditolak
H1:TKG -> KGW	-0.272*	6.079	0.000	[-0.370, -0.191]	Diterima
TKG -> BK	0.717*	21.70	0.000	[0.653, 0.774]	
		4			
TKG -> PBBM	0.683*	19.74	0.000	[0.612, 0.744]	
		2			
TKG -> PKOKO	0.666*	17.62	0.000	[0.592, 0.739]	
		8			
TKG -> PM	0.685*	18.14	0.000	[0.595, 0.750]	
		7			
TKG -> UP	0.811*	41.12	0.000	[0.774, 0.846]	
		9			Diterima
H2: PK -> KGW	-0.203*	4.020	0.000	[-0.293, -0.106]	
PK -> HDM	0.740*	21.51	0.000	[0.669, 0.799]	
		1			
PK -> HDP	0.723*	22.29	0.000	[0.658, 0.788]	
		6			
PK -> HRS	0.589*	11.38	0.000	[0.470, 0.678]	Diterima
		5			
PK -> ITK	0.630*	11.37	0.000	[0.490, 0.731]	
		8			Diterima
H3:FPJA -> KGW	0.170*	3.516	0.000	[0.086, 0.262]	
H4:FE -> KGW	0.071	1.628	0.134	[-0.028, 0.166]	Ditolak

Petunjuk: * Signifikan pada nilai $t > 1.96$, nilai $p < 0.05$, nilai Sela Keyakinan iaitu 0 tidak berada di antara 2.5% dan 97.5%, TKG=Tugas Kerja Guru, BK=Beban Kerja, PM=Pengurusan Masa, PBBM=Penyediaan BBM, UP=Urusan Pentadbiran, PKOKO=Penglibatan Ko-Ko, PK=Persekitaran Kerja, HIDUP=Hubungan Dengan Pelajar, ITK=Infrastruktur Tempat Kerja, HRS=Hubungan Rakan Sekerja, HDM=Hubungan Dengan Majikan, FPJA=Faktor Pilihan Jagaan Anak, FE=Faktor Ekonomi, KGW=Kesejahteraan Guru Wanita

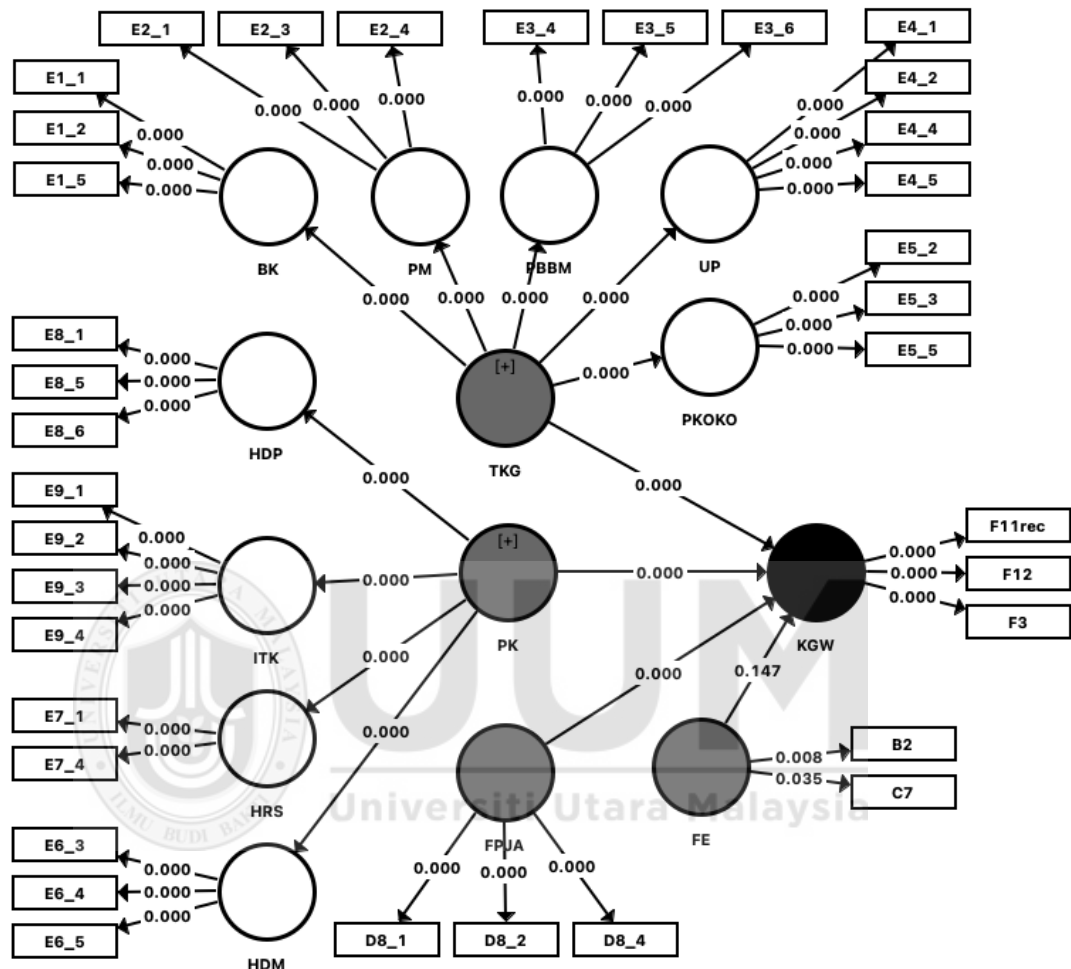
Bagi hipotesis 2, Persekitaran Kerja didapati mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kesejahteraan Guru Wanita ($\beta = -0.203$, $p < 0.05$). Ini dapat dilihat berdasarkan kepada Jadual 5.7 di atas. Setiap komponen Persekitaran Kerja didapati signifikan menyumbang kepada keadaan ini iaitu Hubungan Dengan Majikan ($\beta = -0.740$, $p < 0.05$), Hubungan Dengan Pelajar ($\beta = -0.723$, $p < 0.05$), Hubungan Rakan Sekerja ($\beta = -0.589$, $p < 0.05$) dan Infrastruktur Tempat Kerja ($\beta = -0.630$, $p < 0.05$). Oleh itu Hipotesis 2 adalah diterima. Kesimpulannya, semakin meningkat tekanan melibatkan hubungan guru wanita dengan majikan, pelajar, rakan sekerja dan infrastruktur di tempat kerja menyebabkan keseimbangan guru wanita akan merosot.

Bagi hipotesis 3 yang berdasarkan juga kepada Jadual 5.7, Faktor Pemilihan Jagaan Anak didapati mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap keseimbangan Guru Wanita ($\beta = 0.170$, $p < 0.05$). Oleh itu hipotesis 3 adalah diterima. Kesimpulannya, keseimbangan guru wanita akan meningkat jika mereka dapat memilih mengenai jagaan anak.

Bagi hipotesis 4, Faktor ekonomi didapati tidak signifikan terhadap keseimbangan Guru Wanita ($\beta = 0.071$, $p = 0.134$). Oleh itu, hipotesis 4 adalah ditolak. Kesimpulannya, pencapaian keseimbangan guru wanita didapati tidak dipengaruhi oleh faktor ekonomi iaitu peningkatan pendapatan.

Rajah 5.1 menunjukkan hasil janaan analisis bootstrapping bagi Model Kesejahteraan Guru Wanita dimana semua item adalah signifikan ($p < 0.05$) kepada semua dimensi dan semua dimensi adalah signifikan ($p < 0.05$) kepada konstruknya. Sebagaimana

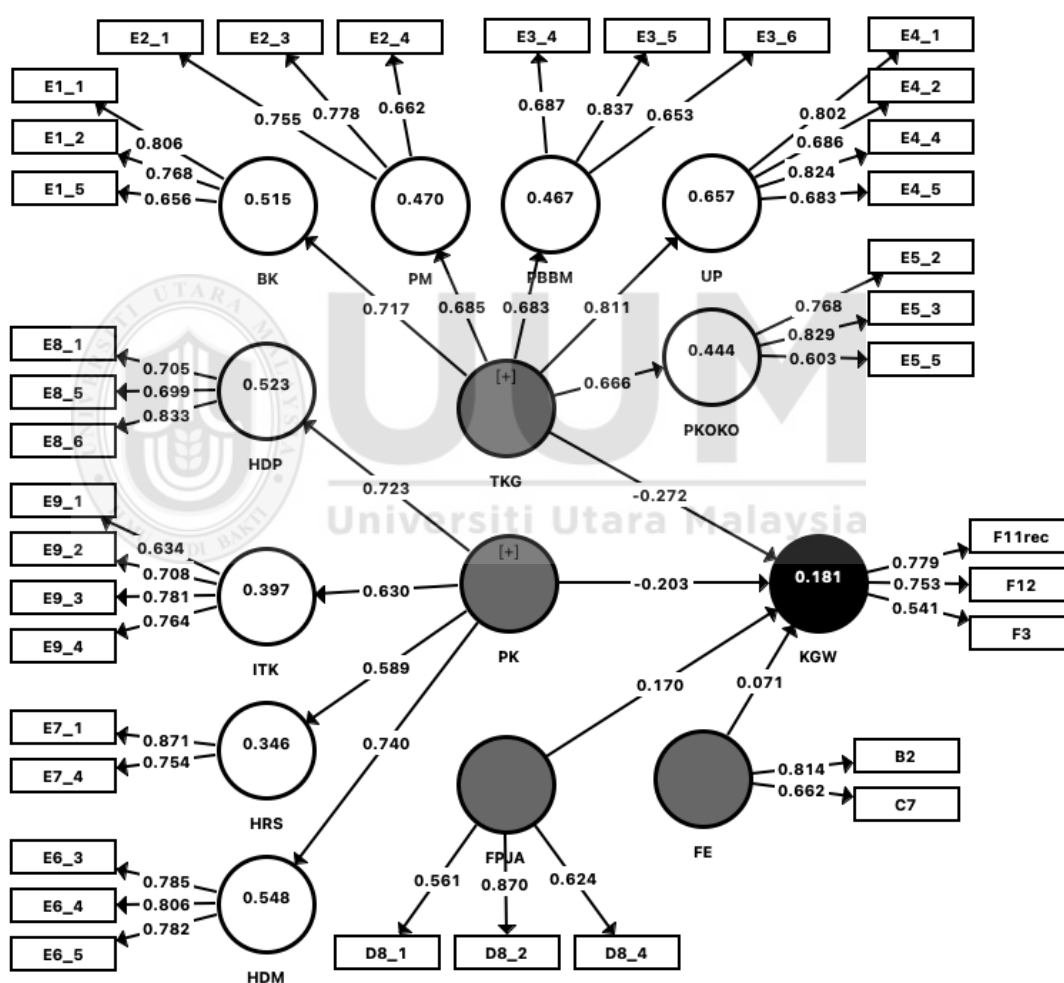
ditunjukkan dalam Jadual 5.7, hubungan di antara Faktor Ekonomi (FE) adalah tidak signifikan terhadap Kesejahteraan Guru Wanita (KGW).



Rajah 5.1 Hasil Janaan Analisis Bootstrapping

Rajah 5.2 menunjukkan hasil janaan analisis PLS Algorithm bagi Model Kesejahteraan Guru Wanita dimana semua item mempunyai nilai pemuatan faktor yang boleh diterima iaitu melebihi 0.5 kepada semua dimensi. Nilai dimensi kepada konstruk juga melebihi 0.5. Nilai pekali laluan atau nilai Beta (β) dari konstruk peramal Tugas Kerja Guru (TKG) terhadap Kesejahteraan Guru Wanita (KGW) ialah -0.272, Persekitaran Kerja (PK) ke Kesejahteraan Guru Wanita (KGW) ialah -0.203 dan Faktor Pilihan Jagaan Anak (FPJA) ke Kesejahteraan Guru Wanita (KGW)

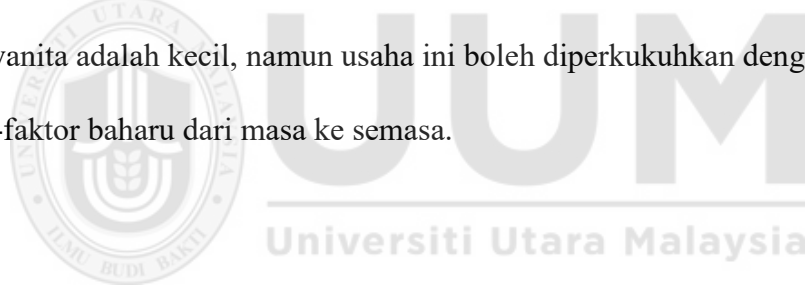
ialah 0.170. Faktor Ekonomi (FE) pula mempunyai nilai Beta yang relatif sangat kecil iaitu 0.071 terhadap Kesejahteraan Guru Wanita (KGW). Daripada rajah tersebut, nilai $R^2 = 0.181$ menunjukkan pencapaian tahap Kesejahteraan Guru Wanita ialah sebanyak 18.1% yang disumbangkan oleh tiga faktor peramal yang signifikan iaitu Tugas Kerja Guru (TKG), Persekitaran Kerja (PK) dan Faktor Pilihan Jagaan Anak (FPJA) serta Faktor Ekonomi (FE) yang tidak signifikan.



Rajah 5.2 Hasil Janaan Analisis PLS Algorithm

5.7 Kesimpulan

Bagi tahap kesejahteraan guru wanita didapati secara keseluruhan min kesejahteraan guru wanita adalah berada di tahap yang rendah. Manakala Model Kesejahteraan Guru Wanita memenuhi kesahan dan kebolehpercayaan konstruk yang baik. Pencapaian ini membolehkan model hipotesis struktur dinilai mengikut susunan kerangka konseptual kajian. Pengujian hipotesis mendapati bahawa semua hipotesis yang dibentuk diterima kecuali hipotesis faktor ekonomi terhadap kesejahteraan guru wanita. Keseluruhannya, model kesejahteraan guru wanita yang dibentuk dan diuji merupakan satu usaha kali pertama untuk menilai pencapaian tahap kesejahteraan guru wanita berasaskan faktor-faktor peramal terpilih. Sungguhpun varians perubahan dalam tahap kesejahteraan guru wanita adalah kecil, namun usaha ini boleh diperkukuhkan dengan memasukkan faktor-faktor baharu dari masa ke semasa.



BAB ENAM

KESIMPULAN DAN CADANGAN

6.1 Pengenalan

Di Malaysia, 48.6% daripada 32.7 juta rakyat Malaysia adalah terdiri daripada kaum wanita iaitu mewakili hampir separuh daripada populasi di seluruh negara (Bernama, 2021). Wanita Malaysia memainkan peranan yang sangat besar dalam meningkatkan pembangunan negara dan juga kesejahteraan sosio-ekonomi sesebuah institusi kekeluargaan. Salah satu perubahan ketara di Malaysia adalah peningkatan wanita di dalam pasaran buruh. Pada tahun 2007, kadar penyertaan tenaga buruh (KPTB) wanita adalah cuma 46.4%, namun pada tahun 2019, peratusan KPTB wanita tersebut meningkat kepada 55.6% (Bernama, 2021). Ini jelas menunjukkan bahawa peranan wanita amat penting sama ada sebagai seorang isteri, ibu dan juga pekerja yang mempunyai gaji untuk membantu menyara keluarga mereka.

Penyertaan wanita kian meningkat di sektor perkhidmatan seperti perkhidmatan masyarakat, sosial, persendirian serta sektor awam. Kerajaan telah lama mengiktiraf sumbangan besar wanita di dalam pembangunan negara. Ekoran daripada itu, kerajaan sentiasa menggalakkan penyertaan mereka dalam proses pembangunan negara dengan membuka pelbagai peluang yang lebih luas untuk mereka menceburi bidang sosial, ekonomi dan politik.

Peningkatan penyertaan bagi kerjaya guru juga turut meningkat. Guru merupakan satu pekerjaan yang amat penting dan mulia kerana guru adalah dianggap sebagai model kepada anak didiknya dan masyarakat setempat. Namun begitu, bergelar seorang guru pada hari ini bukanlah satu perkara yang mudah. Seseorang guru itu perlulah mempunyai semangat yang cukup kental dalam mendidik anak bangsa. Ditambah lagi dengan perkembangan pelbagai media sosial yang banyak mempengaruhi minda anak-anak yang sedang membesar. Peranan guru mula terserlah dan ramai pihak mula mengakui tugas seorang guru amat berat kerana dalam sebuah kelas mereka perlu bersikap tenang dan sabar dengan pelbagai kerenah oleh belasan atau puluhan murid. Kebelakangan ini sering diperbincangkan pelbagai tekanan yang perlu dihadapi oleh guru-guru dalam menjalankan tugas seharian mereka sehinggakan semakin ramai daripada mereka yang memohon untuk bersara awal. Menurut Berita online bertarikh 25 April 2022, pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) sedang meneliti punca-punca guru bersara awal. Manakala menurut Menteri Kanan (Pendidikan), Datuk Dr Radzi Jidin mengatakan bahawa berdasarkan data KPM, maklumat berhubung pola guru bersara awal antara 2017 sehingga 2022 hampir sama. Oleh itu pihak KPM akan cuba menentukan apakah pendekatan yang paling baik dan sesuai bagi menangani isu guru bersara awal.

Guru yang cemerlang sebenarnya adalah guru yang memiliki kreativiti, kasih sayang, keazaman diri, komitmen, kekuatan fizikal dan mental, kestabilan emosi, kemampuan belajar dari pengalaman, percaya diri, inovatif, serta memahami ragam perbezaan individu pelajar-pelajarnya (Zaki, 2018). Kadangkala tekanan kerja yang terlalu banyak ke atas guru-guru menyebabkan sebahagian guru mengalami tekanan, meskipun mereka memahami bahawa profesion perguruan sebagai pekerjaan yang

sangat bermanfaat (Skaalvik & Skaalvik, 2017). Tingkat tekanan dan kepenatan yang tinggi di kalangan guru dapat menimbulkan ketidakpuasan dengan pekerjaannya sehingga dapat menurunkan tahap kerja profesional guru dan seterusnya menurunkan tingkat kesejahteraan mereka.

Ekoran daripada senario ini guru wanita yang memiliki anak sama ada anak sendiri mahupun anak angkat yang berumur di antara kosong hingga dua belas (12) tahun telah dikupas gelagat mereka dalam memilih jenis jagaan anak sepanjang mereka keluar bekerja di pasaran buruh bagi mengimbangkan antara kerja dan jagaan anak dan seterusnya berada di dalam tingkat kesejahteraan yang tinggi.

Kejayaan seorang guru khususnya memang bergantung juga kepada faktor-faktor lain selain daripada semangat yang tinggi daripada diri guru wanita itu sendiri. Faktor-faktor lain yang dimaksudkan termasuklah keadaan persekitaran di sekolah, di rumah dan juga sokongan-sokongan orang-orang yang terdekat. Sekiranya keadaan keseluruhannya berjalan lancar maka sudah tentu guru-guru wanita ini berada dalam keadaan sejahtera dan dapat menyeimbangkan dengan baik antara kerja dan jagaan anak.

6.2 Rumusan Hasil Kajian

Menurut penentuan saiz sampel yang perlu dirujuk menurut Cohen et al. (2001) dan Krejcie & Morgan (1970) adalah 384 sampel guru wanita yang mempunyai anak yang berumur 0 - 12 tahun namun kajian ini berjaya mengumpul jumlah sehingga 418 sampel.

6.2.1 Tahap Tugas Kerjaya Guru Wanita

Berdasarkan analisis adalah jelas menunjukkan bahawa pemboleh ubah bagi tahap kesejahteraan guru wanita adalah merangkumi beban kerja, pengurusan masa, penyediaan bahan mengajar, urusan pentadbiran dan penglibatan kokurikulum. Dapatan jelas menunjukkan bahawa guru-guru wanita bersetuju bahawa mereka secara keseluruhannya berada di tahap kesejahteraan yang rendah kerana pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dibincangkan mengganggu tugas seharian guru-guru wanita dalam tugas mereka mengajar dan pada masa yang sama mengganggu juga ketika mereka berada di luar waktu kerja ataupun di rumah. Sebahagian persiapan ataupun tugas-tugas di sekolah terpaksa dibawa ke rumah sama ada di waktu malam ataupun di hujung minggu. Ini bermakna mereka kurang masa senggang kepada anak-anak mereka. Maka mereka berada di dalam kurang sejahtera dalam menjalankan tugas-tugas seharian.

6.2.2 Tahap Persekitaran Kerja Guru Wanita

Perkara yang hampir sama juga berlaku bagi persekitaran kerja guru wanita. Pemboleh ubah yang terlibat adalah hubungan dengan majikan, hubungan dengan rakan sekerja, hubungan dengan pelajar dan juga infrastruktur di tempat kerja. Secara keseluruhannya didapati guru-guru ini berada di dalam suasana persekitaran yang agak sederhana. Didapati hubungan dengan majikan agak sederhana kerana sebahagian besar yang memberi jawapan tidak pasti yang tidak boleh menunjukkan apa-apa

keputusan atau ramalan. Walau bagaimanapun boleh dikatakan bahawa masih terdapat jurang yang besar hubungan antara guru-guru wanita dengan majikan mereka. Sekiranya terdapat hubungan yang baik dan rapat antara mereka banyak masalah dapat diselesaikan dengan baik tanpa ada rasa prasangka buruk di antara satu sama lain. Hubungan yang baik sama ada dengan majikan, rakan sekerja dan pelajar sama-sama menyumbang kepada hasil kerja yang baik yang seterusnya dapat menaikkan kualiti guru, nama sekolah dan dapat mencapai hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia khasnya.

Infrastruktur di tempat kerja juga memainkan peranan penting. Keadaan ini secara tidak langsung dapat memberi motivasi kepada seseorang. Walau bagaimanapun didapati keadaan infrastruktur di sekolah-sekolah responden berada dalam keadaan sederhana baik. Walaubagaimana pun bagi sesetengah individu infrastruktur tidak memainkan peranan kepada mereka, yang penting bagi mereka dapat mengajar dengan baik. Oleh sebab itu, ramai di antara mereka yang menyatakan pendapat tidak pasti dengan keadaan infrastruktur.

6.2.3 Pilihan Jagaan Anak

Faktor pilihan jagaan anak adalah amat penting bagi setiap keluarga yang bekerja termasuk guru wanita. Mereka perlu memastikan anak-anak mereka berada di dalam keadaan baik dan selesa semasa mereka bekerja supaya mereka dapat memberi tumpuan sepenuhnya ketika bekerja. Dapatan kajian mendapati bahawa sebenarnya wanita bekerja ini memang mementingkan faktor kualiti penjagaan yang bermutu kepada anak-anak mereka demi perkembangan dan pertumbuhan anak-anak mereka.

Apabila keadaan anak yang ditinggalkan berada dalam keadaan yang memuaskan, maka responden akan dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dipertanggungjawabkan ke atas mereka dengan sebaik mungkin tanpa memberi alasan tentang masalah anak-anak. Jadi apabila keadaan mereka berada dalam keadaan baik maka mereka dapat mengajar dengan baik, persekitaran yang baik dan disenangi oleh rakan-rakan dan pihak pengurusan.

Masa yang fleksibel yang ditentukan oleh pihak yang menjaga anak juga memainkan peranan penting. Ini adalah kerana walaupun jadual waktu mengajar bagi seorang guru dikatakan tamat waktu tengahari namun pada hakikatnya masa kerja bagi seorang guru adalah tidak menentu. Ada waktu guru-guru terpaksa pulang lewat, walaupun pulang seperti biasa kadang-kadang terpaksa pergi semula ke sekolah sebelah petang dan kadang kala di waktu malam sekiranya ada upacara-upacara tertentu. Jadi sudah tentulah guru-guru wanita ini akan memilih tempat jagaan yang boleh memberikan masa yang fleksible. Ini boleh dikaitkan juga dengan bagaimana responden ini perlu akses ke tempat jagaan tersebut. Mereka sudah tentu akan memilih tempat jagaan yang senang diakses kerana mereka perlu bergerak awal pagi ke tempat kerja dan masa pulangnya yang tidak menentu.

Walaupun telah diketahui guru mempunyai gaji yang tetap namun kos jagaan anak juga perlu diambilkira oleh mereka. Sekiranya kos terlalu tinggi berkemungkinan mereka tidak mampu memandangkan mereka juga mempunyai banyak komitmen lain yang perlu diambil kita ataupun mempunyai anak yang ramai.

Di samping faktor-faktor yang dibincangkan di atas, faktor-faktor lain seperti faktor

pendidikan formal yang diterima, pendidikan tidak formal, sokongan suami dan sokongan ahli keluarga juga tidak kurang pentingnya menjadi pilihan bagi mereka. Sokongan suami juga penting kerana sama-sama inginkan anak-anak mereka berada dalam keadaan yang baik. Sokongan keluarga sepatutnya penting tetapi memandangkan sebilangan besar daripada responden yang tinggal berjauhan daripada keluarga masing-masing maka mereka terpaksa mengambil keputusan sendiri demi kelangsungan hidup.

Walau dalam keadaan apapun mereka akan memastikan anak-anak mereka berada dalam jagaan yang baik, sempurna serta dapat memenuhi ciri-ciri yang diinginkan oleh setiap orang. Ekoran daripada itu mereka dapat bekerja dengan selesa dan akhirnya dapat memenuhi aspirasi negara.

6.2.4 Faktor Penentu Pemilihan Jenis Jagaan Anak

Dapatan hasil juga menerangkan bahawa faktor ekonomi memang ada kaitan dengan pilihan jagaan anak seperti yang telah dibincangkan di dalam Bab 4 sebelum ini. Faktor-faktor tersebut adalah faktor kos jagaan anak, faktor kualiti penjaga, faktor pendapatan suami, faktor pendidikan formal yang diterima dan faktor pendidikan tidak formal. Seperti yang telah dijelaskan guru wanita sepatutnya mengambil keputusan yang betul untuk memilih jenis jagaan anak bertepatan dengan keperluan guru wanita dan juga keperluan anak-anak itu sendiri. Faktor pendidikan formal yang diterima adalah penting dengan sumber pendapatan. Responden sanggup meningkatkan perbelanjaan untuk jagaan anak demi untuk memastikan anak mereka menerima pendidikan formal yang penting untuk masa depan anak-anak mereka.

6.2.5 Tahap Kesejahteraan Guru Wanita

Tahap kesejahteraan guru wanita ini dilihat berdasarkan pemboleh ubah-pemboleh ubah beban kerja, pengurusan masa, penyediaan bahan mengajar, urusan pentadbiran, penglibatan kokurikulum, hubungan dengan majikan, hubungan dengan rakan sekerja, hubungan dengan pelajar dan infrastruktur di tempat kerja. Berdasarkan secara keseluruhan didapati kesemua pemboleh ubah menunjukkan bahawa guru-guru wanita ini berada di tahap kesejahteraan yang rendah disebabkan faktor-faktor lain yang mengganggu fokus guru-guru tersebut kecuali faktor rakan sekerja dan hubungan dengan pelajar. Ini menunjukkan bahawa guru-guru wanita ini tidak dapat menumpukan sepenuhnya kepada tugas hakiki mereka iaitu mengajar semata-mata kerana telah dibebani oleh perkara-perkara lain terhadap tugas mereka.

6.3 Analisis *Partial Least Square* - Pemodelan Persamaan Struktur (PLS-SEM)

Berdasarkan hasil yang diperolehi, dapat dirumuskan bahawa Model Kesejahteraan Guru Wanita mempunyai semua faktor yang terlibat mempunyai hubungan kepada tahap kesejahteraan guru wanita kecuali faktor ekonomi. Walaupun faktor-faktor yang digunakan ini menunjukkan kadar perubahan yang agak kecil namun ianya penting dan sama-sama menyumbang kepada kesejahteraan guru wanita.

Konstruk yang terlibat adalah terdiri daripada konstruk Kesejahteraan Guru Wanita (KGW) dan konstruk-konstruk peramal iaitu Tugas Kerja Guru (TKG), Persekitaran

Kerja (PK), Faktor Pilihan Jagaan Anak (FPJA) dan Faktor Ekonomi (FE). Model Kesejahteraan Guru Wanita telah memenuhi kesahan dan kebolehpercayaan konstruk yang baik. Oleh itu pencapaian ini membolehkan model hipotesis struktur dinilai mengikut susunan kerangka konseptual kajian. Pengujian hipotesis mendapati bahawa semua hipotesis yang dibentuk diterima kecuali hipotesis Faktor Ekonomi terhadap Kesejahteraan Guru Wanita. Keseluruhannya, Model Kesejahteraan Guru Wanita yang dibentuk dan diuji merupakan satu usaha kali pertama untuk menilai pencapaian tahap kesejahteraan guru wanita berasaskan faktor-faktor peramal terpilih. Kelebihan model ini adalah dapat mengenalpasti konstruk-konstruk dan item-item yang manakah yang dapat menyumbang dan yang tidak menyumbang kepada Model Kesejahteraan Guru Wanita. Sungguhpun varians perubahan dalam tahap kesejahteraan guru wanita dalam kajian adalah kecil, namun pelbagai usaha ini boleh diperkukuhkan dengan memasukkan faktor-faktor baharu yang benar-benar mempengaruhi tingkat kesejahteraan guru wanita. Pembentukan Model Kesejahteraan Guru Wanita ini sebenarnya dapat sekurang-kurangnya menyedarkan kita semua betapa pentingnya tumpuan tentang kesejahteraan guru perlu diberi perhatian yang sepatutnya. Ini adalah amat penting bersesuaian dengan isu terkini yang berkaitan dengan guru bersara awal yang hangat diperbincangkan.

6.4 Implikasi Dasar Dan Cadangan

Kajian ini cuba menghuraikan enam keputusan penting yang menunjukkan kesejahteraan guru wanita dalam menyeimbangkan antara kerja dan jagaan anak. Faktor kesejahteraan amat penting untuk meneruskan kerjaya dan juga jagaan anak. Apabila guru wanita merasa selesa dan seimbang maka mereka akan memberi fokus

pada pekerjaan di sekolah masing-masing. Tumpuan kepada pengajaran dan pembelajaran kepada pelajar akhirnya pelajar-pelajar akan mencapai kejayaan dalam pelajaran mereka. Akhirnya dapat melahirkan pelajar-pelajar yang dapat memenuhi aspirasi negara yang seterusnya dapat membangunkaan ekonomi negara khususnya. Dalam masa yang sama apabila guru wanita dapat bekerja dengan selesa, anak-anak mereka berada dalam jagaan yang baik di mana pertumbuhan dan perkembangan anak-anak ini berkembang dengan baik seperti yang sepatutnya maka keseimbangan antara keduanya telah berlaku. Akhirnya apabila kelancaran kerja dan kehidupan harian berjalan lancar maka matlamat untuk peningkatan produktivi negara akan terus meningkat.

Walau bagaimanapun tahap kesejahteraan guru wanita yang mempunyai anak adalah dipengaruhi oleh beban tugas kerja guru yang terlalu banyak di sekolah sehinggalah perlu dibawa segala tugas tersebut ke rumah di luar waktu bekerja dan seringkali terpaksa disiapkan di hujung minggu. Sepatutnya perkara-perkara ini perlu dielakkan memandangkan guru-guru wanita ini mempunyai anak dan keluarga masing-masing yang perlu juga diutamakan dan diberi perhatian terutamanya ketika guru-guru wanita ini berada di rumah. Keadaan ini menyebabkan tahap kesejahteraan guru-guru wanita amat terjejas dan menyebabkan kualiti mereka dalam sama ada menjalankan tugas atau memberi tumpuan kepada anak-anak mereka di rumah.

Di samping mengambil kira tugas dan bebanan kerja yang terpaksa ditanggung oleh guru-guru wanita ini, mereka juga perlu memilih jenis jagaan anak mereka yang berumur 0 hingga 12 tahun ketika mereka bertugas di sekolah. Mereka akan memastikan bahawa tempat jagaan anak-anak mereka adalah memenuhi kehendak

mereka dan juga melihat kepada faktor-faktor seperti kos jagaan anak, kualiti penjaga (kasih sayang pengasuh, kebersihan, kemudahan /fasiliti menarik /keselamatan), akses ke tempat jagaan, waktu penjagaan yang fleksibel, pendapatan dan sokongan suami, sokongan ahli keluarga, pendidikan formal yang diterima anak-anak/ aktiviti /program didikan dan pendidikan tidak formal. Walau bagaimanapun faktor pengurusan masa yang dibincangkan sebelum ini amat mempengaruhi kesejahteraan para guru wanita ini.

Berdasarkan dapatan didapati faktor-faktor yang menentukan keseimbangan kerjaya dan jagaan anak adalah merangkumi faktor ekonomi, faktor pekerjaan dan faktor sosial. Didapati faktor pekerjaan lebih mempengaruhi keseimbangan kerjaya dan jagaan anak dan dapat memberi kesejahteraan kepada guru-guru wanita ini.

Dalam usaha untuk melihat tahap kesejahteraan guru wanita dalam bidang pekerjaannya didapati dapatannya adalah sederhana kecuali hubungan dengan rakan sekerja yang agak tinggi. Ini menunjukkan untuk faktor-faktor lain memerlukan beberapa cadangan yang boleh diberi perhatian:

Pertama, berkaitan dengan beban kerja yang terlalu banyak. Kalau dilihat isu bebanan kerja ini telah dialami oleh semua guru sejak dari selepas merdeka lagi. Guru-guru ini terutama dalam kajian ini guru wanita bukannya terasa bebanan daripada tugas mengajar tetapi tugas-tugas lain seperti tugas perkeranian yang mengganggu tugas utama mereka. Kerajaan sepatutnya perlu melantik lebih ramai guru di sekolah kerana tugasan kerja yang terlalu banyak dapat diagihkan kepada guru-guru tersebut. Oleh itu apabila tekanan kerja di luar tugas berkurangan maka diharapkan guru-guru wanita ini

dapat menumpukan lebih perhatian kepada pengajaran dan pembelajaran mereka di dalam kelas dan kualiti pengajaran dapat ditingkatkan dan pelajar-pelajar dapat mengikuti kelas dengan lebih sempurna.

Secara keseluruhan kajian ini, menunjukkan faktor beban tugas dan tekanan kerja guru adalah agak membimbangkan dan juga mempengaruhi motivasi guru yang akan turut mempengaruhi emosi mereka. Keadaan ini harus dibendung untuk menjaga kepentingan institusi pendidikan yang merupakan satu institusi penting bagi melahirkan masyarakat yang maju. Pelbagai usaha perlu dijalankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Daerah dan seterusnya para pengetua dan guru besar sekolah masing-masing. Terdapat terlalu banyak program bertindan yang perlu dijalankan di setiap sekolah untuk mencapai pembelajaran abad ke 21. Program ini memang memerlukan masa yang lama untuk disiapkan. Perkara ini yang amat memeningkan pihak pengurusan dan pihak sekolah yang menyebabkan kadang kala sesi pengajaran dan pembelajaran agak terabai dan guru-guru terpaksa mengajar sekadar 'melepas batuk di tangga'. Pihak yang berwajib juga perlu mewujudkan lebih ramai kerani atau jawatan yang sepatutnya yang perlu membantu para guru untuk menjalankan kerja-kerja perkeranian yang memerlukan terlalu banyak masa. Masa ini sepatutnya digunakan oleh para guru untuk membuat persediaan yang rapi dalam pengajaran dan pembelajaran.

Kedua, prestasi kerja guru amat dititikberatkan dalam mencapai matlamat perkhidmatan yang baik. Prestasi kerja juga merupakan salah satu cara bagi menentukan amalan pengurusan sumber manusia dalam menentukan tahap pencapaian yang diperolehi. Kepimpinan dan pengurusan yang diamalkan guru besar akan

memberi impak kepada kualiti kerja, komitmen dan kepuasan kerja guru selain keberkesanannya terhadap pengurusan pentadbiran (Bragg, 2000). Index Prestasi Utama (Key Performance Index - KPI) yang digariskan KPM juga mempunyai perkaitan rapat dengan beban kerja guru yang mana perlaksanaannya bertujuan untuk mencapai matlamat organisasi. Pihak berwajib perlu mengadakan kursus khas kepada para pengetua dan guru besar agar dapat menjalinkan hubungan yang baik dan rapat antara mereka dan para guru agar masing-masing lebih memahami antara satu sama lain. Dengan ini segala arahan yang diberikan oleh pihak pentadbir akan diterima dengan senang hati oleh para guru, jadi tidaklah menjadi satu bebanan sama ada kepada pihak guru khususnya guru wanita dan juga kepada pihak pentadbir.

Ketiga, pihak berwajib perlu menyediakan infrastruktur yang baik dan mencukupi agar sesi pengajaran dan pembelajaran dapat dijalankan dalam keadaan kondusif. Oleh itu, murid dan para guru akan dapat menjalankan peranan masing-masing dengan sebaik mungkin dan matlamat untuk mendidik dan memberi pengetahuan yang sepatutnya dapat dicapai. Di samping itu, Alat Bantu Mengajar (ABM) amat diperlukan terutama dalam sesi pembelajaran di abad ke 21. Pembinaan ABM memerlukan masa yang panjang dan juga kadang-kadang memerlukan kos yang agak tinggi bersesuaian dengan pencapaian objektif pembelajaran. Kerap kali bila tiada ABM untuk digunakan, pihak guru terpaksa membelanjakan wang poket sendiri untuk semata-mata memenuhi keperluan pengajaran mereka. Oleh itu dicadangkan kepada pihak berkenaan supaya dapat meningkat unit ABM kepada setiap sekolah di samping meningkat peruntukan kewangan agar segala keperluan di sekolah dapat diatasi oleh para guru yang semangat mengajar mereka berkobar-kobar.

Keempat, bilangan guru perlulah ditambah agar setanding dengan jumlah murid yang semakin bertambah dari sehari ke sehari serta terdapat pelbagai program yang perlu diselesaikan oleh para guru. Sekiranya terdapat lebih ramai guru maka agihan tugas guru dapat dibuat dengan sebaiknya dan dapat meringankan sedikit bebanan yang ditanggung oleh para guru selama ini. Dengan pertambahan guru, bilangan kelas dapat diperbanyakkan agar murid-murid dapat belajar dengan keadaan kondusif. Keadaan ini secara tidak langsung dapat meningkatkan tahap kesejahteraan para guru khususnya guru wanita yang mempunyai banyak komitmen lain lagi di rumah mereka.

Kelima, adalah perlu pihak kerajaan dapat menyediakan lebih banyak tempat jagaan anak yang lebih berkualiti seperti yang terdapat sekarang. Walaupun di Malaysia kini memang terdapat pertumbuhan pusat jagaan anak seperti tadika dan taska, serta bentuk penjagaan anak yang lain bagi menyokong peningkatan tenaga kerja wanita, khususnya guru wanita. Walau bagaimanapun bagi kebanyakan keluarga, mendapatkan jagaan anak yang mampu dan berkualiti adalah bukan perkara mudah. Jagaan anak selain jagaan oleh ahli keluarga, yang boleh dipercayai, baik dan berkualiti selalunya sukar untuk diperolehi, dan kalau ada pun, kosnya terlalu mahal, terutama bagi isi rumah yang berpendapatan rendah yang tidak mampu untuk menanggungnya. Walaupun hasil kajian mendapati pilihan jenis jagaan ahli keluarga adalah yang paling digemari dan diutamakan, namun keluarga dan rakan tidak selalu bersedia untuk membantu apabila mereka tinggal berjauhan atau mereka sendiri bekerja. Berdasarkan bilangan purata saiz isi rumah yang semakin berkurangan dari 5.5 (1980) kepada 4.3 (2000), 4.1 (2016) dan 3.9 (2019) konsep “keluarga luas” semakin sukar didapati, maka cadangan perlaksanaan taska komuniti adalah amat baik dan perlulah diperluaskan ke semua negeri dan daerah.

Seterusnya pihak berwajib hendaklah menggalakkan dan memberi insentif kepada industri penjagaan bayi dan kanak-kanak agar kesediaan perkhidmatan jagaan anak dapat berkembang selaras dengan perubahan corak masyarakat. Industri yang dimaksudkan di sini adalah program perniagaan yang berkaitan dengan penjagaan bayi dan kanak-kanak yang memang telah sedia wujud. Perhatian dan sokongan pihak kerajaan adalah perlu dalam memastikan perkembangan perniagaan adalah selari dengan dasar pembangunan insan, Secara khusus, mungkin Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) bersama LPPKN dapat memainkan peranan dalam memantau dan menggalak perniagaan ini. Pemantauan perlulah berfokuskan penjagaan anak yang berkualiti. Kos yang dikenakan kepada pengguna seharusnya mencerminkan kualiti jagaan yang diterima. Perkembangan program perniagaan perkhidmatan jagaan anak formal ini bukan sahaja dapat meningkatkan permintaan terhadap program-program dan kursus-kursus penjagaan bayi dan kanak-kanak di samping memberi lebih peluang pekerjaan kepada wanita. Jika industri tidak berkembang tetapi lebih ramai wanita yang memasuki pasaran buruh maka permasalahan yang sering kali timbul terhadap wanita tidak akan berkesudahan seperti wanita terpaksa berhenti kerja atau mengambil bantu menyediakan elaun bagi penjagaan anak apabila tidak dapat menyediakan tempat jagaan anak berhampiran tempat kerja.

Keenam, di samping mengadakan dan mempertingkatkan kualiti jumlah taska dan tadika komuniti adalah disarankan juga diadakan taska dan tadika di setiap sekolah. Ini secara tidak langsung dapat memberi manfaat kepada guru wanita daripada segi

mengakses ke tempat kerja berbanding dengan mereka bertolak dari rumah ke pusat jagaan anak dan seterusnya pergi ke tempat kerja pula. Seandainya taska atau tadika diwujudkan di setiap sekolah masa banyak masa dapat dijimatkan oleh mereka dan mereka akan sampai lebih cepat ke tempat kerja. Secara tidak langsung apabila taska dan tadika berada di dalam kawasan sekolah maka tahap kesejahteraan guru wanita yang mengajar di sekolah masing-masing akan lebih meningkat. Setakat ini jarang lagi terdengar taska dibuka di setiap sekolah. Sebolehnya taska ini mempunyai bilik penyusuan kepada ibu-ibu. Senario ini sebenarnya dapat menyelesaikan banyak masalah.

Bagi ibu yang menyusui badan selalunya mereka terpaksa mengambil masa kerja untuk mengepam susu jika anak ditempatkan di pusat jagaan kanak-kanak di tempat kerja atau berdekatan. Kaedah ini sebenarnya guru wanita menggunakan masa kerja kerana tempoh kerja 8 jam sehari memerlukan perahan susu sebanyak 2 hingga 4 kali bergantung kepada individu itu sendiri. Seandainya kerap guru wanita mengepam dalam tempoh 8 jam bekerja, lebih banyak susu dapat dihasilkan. Mereka juga perlukan tempat untuk menyimpan susu perahan iaitu peti sejuk agar susu disimpan dalam suhu yang sesuai dan selamat bagi mengekalkan nutrienya, sumber elektrik untuk caj pam susu elektrik, tempat yang sesuai untuk mengepam dan juga sink untuk mencuci bekas dan peralatan pam susu bagi mengekalkan kebersihan. Guru wanita bekerja yang meneruskan penyusuan susu ibu sebenarnya telah memartabatkan polisi kesihatan awam negara kerana susu ibu merupakan makanan terbaik untuk imunisasi dan pertumbuhan bayi yang optimum. Menurut Labbok (2016), wanita yang menyusukan bayi dapat mengurangkan insiden dan risiko kanser payudara, rahim dan uterus, kualiti kesihatan yang baik selepas bersalin, memperbaiki fungsi tulang dengan

mengurangkan risiko osteoporosis. Didapati daripada satu kajian ke atas berat badan wanita yang menyusui bayi lebih dari setahun lebih cepat mengalami pengurangan berat badan iaitu dua kali ganda berbanding dengan rakan ibu yang menyusui kurang dari tiga bulan.

Sokongan ini sebenarnya memberi kesan positif kepada pengetua guru besar kerana mendapat faedah jangka panjang jika memberi perlindungan kepada guru wanita yang ingin meneruskan penyusuan susu ibu semasa bekerja. Dalam kajian Cardenas R.A (2004) , beliau menyatakan bahawa 40% ketidakhadiran disebabkan anak sakit di kalangan pekerja wanita adalah, 25% sahaja di kalangan pekerja yang menyusui bayi, manakala 75% ketidakhadiran di kalangan bayi yang diberikan susu formula. Sebenarnya sesuatu yang positif untuk produktiviti kerja. Guru wanita dapat memberi fokus kepada kerja kerana tidak bimbang dengan mengepam kerana ada masa rehat dan kemudahan penyusuan di tempat kerja. Mereka dapat mengimbangi kedua-dua peranan produktif dan reproduktif dengan baik kerana sokongan yang ditunjukkan oleh majikan.

6.5 Batasan Kajian Dan Cadangan Kajian Lanjutan

Berpandukan metodologi kajian, responden kajian adalah terdiri daripada semua guru wanita yang mempunyai anak 0 hingga 12 tahun. Batasan kajian ini sebenarnya adalah untuk mendapatkan responden berdasarkan waktu mulai data ini dikutip berlakunya pandemik Covid 19 yang tidak boleh dielakkan. Walaupun soal selidik ini dibuat dalam bentuk *google form*, namun disebabkan majoriti responden adalah bekerja dari rumah jadi kadangkala maklumat tidak sampai. Arahan untuk mengisi *google form*

sebenarnya diagihkan kepada pengetua dan guru besar sekolah yang terpilih. Ada pengetua dan guru besar yang tidak peka dan tidak ambil peduli tentang permintaan untuk edarkan kepada guru-guru wanita yang berkenaan. Oleh itu penulis terpaksa mencari responden lain dengan menghubungi pengetua guru besar untuk menyampaikan *google form*. Walaupun aplikasi rawak gabungan berstrata dua peringkat dan kelompok, pada awalnya cuba mendapatkan satu hasil yang boleh mewujudkan aspek generalisasi, namun dapatan kajian ini terhadap kepada data responden yang majoritinya diwakili oleh wanita yang mempunyai anak o hingga 12 tahun. Dari aspek lokasi jenis kawasan, kurangnya perwakilan yang tinggal di kawasan bandar, seperti Shah Alam menjadikan dapatan ini kajian yang agak terhad.

Kajian ini dijalankan kepada dua negeri sahaja, iaitu Kedah sebagai mewakili negeri kurang maju dan Selangor sebagai mewakili negeri maju. Justeru itu adalah dicadangkan supaya kajian seumpama ini pada masa akan datang dibuat merangkumi kesemua negeri di Malaysia kerana setiap negeri mempunyai ciri-ciri masyarakat dan sosial yang berbeza. Perhatian harus diberikan kepada pembahagian kawasan bandar dan luar bandar yang mencukupi. Ciri kawasan kediaman isi rumah di bandar yang amat berbeza dengan kawasan di luar bandar dari segi kemudahan dan fasiliti asas sosial mungkin memberikan hasil dapatan sedikit berbeza.

Selain itu, disarankan kepada penyelidik yang ingin membuat kajian pada masa akan datang juga supaya menambahkan lagi faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja dan beban tugas guru untuk dikaji. Antara faktor berkaitan dengan prestasi kerja yang boleh ditambah termasuklah iklim organisasi, amalan kepimpinan guru besar serta latar belakang murid itu sendiri. Tingkat kesejahteraan guru di sekolah terutama guru-

guru wanita haruslah dipertingkatkan ke arah yang lebih baik agar guru-guru ini akan menjadi lebih fokus ke atas kerjaya mereka.

Pengukuran kos jagaan anak mungkin boleh dilihat semula dan diperbaiki. Penggunaan kos jagaan mengambil kira kos-kos jagaan pasaran mungkin boleh juga dipertimbangkan, Mungkin kajian lanjutan yang mampu kepada pembolehubah kos jagaan anak dan pemilihan jenis jagaan formal akan membantu meningkatkan maklumat tentang isu wanita bekerja.

6.6 Kesimpulan

Memang tidak dapat dinafikan lagi bahawa profesion perguruan adalah satu profesion yang sangat mulia dan amat penting dalam proses pembangunan manusia, masyarakat dan negara. Dalam zaman serba maju dan canggih ini, peranan dan tanggungjawab guru semakin mencabar. Guru memainkan peranan penting untuk memberi kesedaran kepada diri sendiri malah juga masyarakat serta hubungannya dengan Tuhan. Walau bagaimana pun tugas guru terutama guru wanita bukan terhenti di sini sahaja tetapi banyak lagi tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan selain daripada menjadi guru yang berbakti kepada ibu bapa, sekolah, masyarakat dan negara.

Namun, masyarakat kurang membincangkan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang guru wanita yang pada masa yang sama perlu menjalankan tugas dan tanggungjawab di sekolah dan pada masa yang sama sebagai ibu kepada anak-anak yang perlukan perhatian sama seperti anak-anak yang lain. Sedangkan pada masa yang sama mereka juga memerlukan perkembangan dan pertumbuhan yang selari dengan

umur mereka yang sedang membesar. Oleh itu, guru-guru wanita ini perlu memastikan anak-anak mereka yang berumur 0-12 tahun berada di bawah jagaan yang selamat dan baik. Walaupun pusat jagaan anak telah meningkat dengan banyak kini, namun jenis jagaan, kualiti dan bebanan kos sangat bergantung kepada isi rumah yang berbeza. Sejauh mana tahap kesejahteraan dan keseimbangan guru wanita bergantung kepada tugas dan bebanan di tempat kerja dan juga antara jenis jagaan anak yang mencukupi, ikut kemampuan dan boleh diterima. Kanak-kanak adalah satu pelaburan di masa depan di mana tahap kesihatan perkembangan awal mereka amat dipengaruhi oleh kualiti jagaan yang diterima. Seseengah kanak-kanak yang terdedah kepada jagaan yang teruk memberi kesan kepada perkembangan individu dan modal insan komuniti setempat. Kadang kala menjadi trauma kepada mereka sehingga mereka meningkat remaja dan dewasa. Keadaan ini amat membimbangkan kepada negara. Anak-anak ini merupakan bakal guna tenaga ibu bapa dan akan menyumbang kepada pembangunan modal kelak. Ini akan menyedarkan kita betapa pentingnya keputusan memilih jenis jagaan anak oleh ibu bapa dan seterusnya peranan kerajaan tempatan dan persekutuan serta dasar nasional dalam membentuk dan menyediakan jenis jagaan.

Cadangan-cadangan yang dinyatakan sebenarnya berfokus kepada kesejahteraan dan keseimbangan guru-guru wanita. Ianya mestilah sensitif kepada sumbangan ekonomi dan sosial jagaan anak. Berasaskan kepentingan semua pengguna dan penyedia jagaan anak, ibu bapa inginkan jagaan anak yang mempunyai ciri pelbagai iaitu termasuk perhatian personal, aktiviti pendidikan yang berstruktur, kemudahan lokasi, masa yang fleksible dan kos yang murah. Namun bukanlah mudah untuk memenuhi semua ciri ini, maka perlulah ada “trade off”. Secara umumnya, trade off ini adalah baik dan boleh diterima tetapi ia mestilah tidak mengabaikan kepentingan jagaan anak

dalam menyokong guna tenaga ibu-bapa dan pada masa yang sama mestilah menggalak kesihatan pembangunan kanak-kanak. Ini adalah kerana pelaksanaan usaha pembangunan masyarakat yang berfokus kepada matlamat jangka pendek akan merugikan negara dalam jangka panjang. Sebagai contoh, jika pelaksanaan taska komuniti yang murah mengabaikan kualiti dan program pendidikannya, maka apabila lebih guru wanita yang mempunyai anak memilih jenis jagaan ini kerana ia mudah dan murah maka, dasar pembangunan modal insan tidak akan berjaya.

Sehubungan itu, kerajaan memerlukan satu dasar yang mempunyai pendekatan integrasi yang membantu guru wanita dapat mengimbangi antara tanggungjawab sebagai sebagai seorang guru dan seorang ibu. Dalam kata lain, selain menyediakan jagaan anak yang mampu diguna, beberapa dasar di tempat kerja dan di pelbagai peringkat kerajaan adalah perlu digubal untuk melindungi masa ibu mendidik anak. Di samping itu ia boleh memberi ibu fleksibiliti dan kawalan dari segi masa kerja.

Disebalik kelemahan kajian yang dinyatakan di atas, amatlah diharapkan ianya masih dapat dijadikan rujukan bagi penggubal dasar dalam menggalakkan guru-guru wanita agar terus menyumbang kepada pembangunan negara. Tugas dan tanggungjawab guru hendaklan setanding dengan tugas sepatutnya agar guru-guru wanita ini tidak terbeban dan masa selepas bekerja dapat ditumpukan kepada anak-anak mereka dengan sepenuhnya sebagai seorang ibu. Tambahan lagi, pihak kerajaan dapat menyediakan pusat jagaan anak seperti taska di setiap sekolah dan taska komuniti yang berkualiti yang bersesuaian dengan keadaan guru-guru wanita yang mempunyai anak yang perlu diberi perhatian yang sewajarnya. Ini merupakan salah satu alat sebagai kesediaan terhadap visi kerajaan ke arah negara industri pada masa hadapan.

Diharapkan juga agar hasil kajian bolehlah dijadikan sebagai para majikan supaya lebih mengenali potensi pekerja wanita, khususnya yang berkahwin dan seterusnya memilih untuk mengambil mereka bekerja. Tanggapan serong tentang pekerja wanita mungkin boleh dilenyapkan sekiranya majikan maklum tentang masalah dan kesan yang mungkin timbul jika mereka terus memilih untuk mengambil pekerja asing berbanding pekerja wanita. Penarikan lebih ramai wanita berkahwin ke dalam guna tenaga bermakna dapat mengurangkan kebergantungan negara kepada buruh asing, khususnya pendatang tanpa izin. Ini akan membantu kepada penjimatan petukaran asing dan dapat mengurangkan masalah jenayah berkaitan buruh asing yang semakin bertambah dewasa ini.



RUJUKAN

- Ab. Alim Abd Rahim (2004): *Pengurusan Gerak Kerja Kokurikulum*. Selangor: Penerbit Oxford Sdn. Bhd.
- Ab. Aziz, R. (2014). *Perkembangan Kognitif Kanak-Kanak: Perbandingan Antara TASKA di Lembah Klang*. (Tesis yang tidak diterbitkan), Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ab. Rahman, A., Wan Ahmad, W.I., & Ismail, Z. (2010). Peranan Wanita dalam Pembangunan Keluarga dari Perspektif Fi Zilal Al-Quran. *Journal of Governance and Development*, 6, 14 - 21.
- A. Aziz, A., & Yahaya, I. (1992). Managing Teachers and Their Roles: Training, Motivation and Assessment. *Jurnal Pendidikan Bahasa*. 5, 1-18.
- Abbas, I. (2007). Peranan Guru Membina Murid Menghadapi Wawasan 2020. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Islam*, 10, 138-148.
- Abdul Hamid, N. (1981). *Alatan Mengajar dalam Pengajaran Bahasa Malaysia*. Dalam *Seminar Perguruan*. Universiti Malaysia.
- Abd. Rahim. (2000). *Wawasan dan Agenda Pendidikan*. Utusan Publications and Distributors.

Abdul Rahman, M.N. (2014). *Pembangunan Model Homeschooling Berasaskan Nilai Dan Amalan Masyarakat Bagi Kanak-Kanak Orang Asli*. Tesis Dr. Falsafah, Universiti Malaya.

Abdul Ghafar, M.N. (2004). *Pembangunan organisasi di Malaysia: Projek pendidikan*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Abdul Rashid, N., Boon P.Y. & Wong K.W. (2010). *Asas Kepimpinan dan Perkembangan Profesional Guru (Siri Pendidikan Guru)*. Oxford Fajar.

Abdul Rahim, H.R. (2015). Dilema Wanita Berpendidikan Tinggi: Faktor-Faktor Wanita Berhenti Bekerja. *SARJANA*, 30(1), 99-117

Abdul Rahim, A. (2012). *Beban Tugas Guru Sekolah Menengah Di Daerah Batu Pahat, Johor Darul Takzim*. Tesis Sarjana (tidak diterbitkan). Universiti Teknologi Malaysia.

Abdul Rahman, S.F. (2010). *Memahami Kedudukan Wanita Berjaya dari Perspektif Islam*. MPH Group Publishing Sdn Bhd.

Abdul Razak, K., & Wan Abdullah, W.A.A. (2020), *Pengurusan Masa Guru Inovatif Pendidikan Islam*. *The Online Journal of Islamic Education*, 8(2), 33-39.

Abdullah Sani, Y., Abdul Rashid, M., & Abdul Ghani, A. (2007) *Teacher as leader*. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

- Abdullah, N., Ismail, R. Mohd Noor, Z., & Ahmad, F. (2009). Penyertaan Tenaga Kerja Wanita Berkahwin Dan Pilihan Jenis Jagaan Anak. *Prosiding Perkem IV*, 2, 466-500
- Abu, B., & Aziz, M. (2010). Stres dalam kalangan guru di dua buah sekolah menengah kebangsaan di kawasan Skudai. *Kajian Ilmiah*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Abu Bakar, N.R. (2012). Wanita bekerja dan pengurusan keluarga. *Geografia Online TM Malaysia Journal of Society and Space*, 8(7), 155 - 162.
- Abu Bakar, N.R. (2014). Gender Dan Pekerjaan Di Malaysia: Perlunya Tempat Kerja Yang 'Mesra Wanita' *Geografia Onlinetm Malaysian Journal of Society and Space* 10(6), 179 - 186).
- Adam Smith. (1776). *An Inquiry into the Nature and causes of The Wealth of Nations*. Harriman House Ltd.
- Adams, G.A., King, L.A., & King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction, *Journal of Applied Psychology*. 81(4), 411–420.
- Ag Basir, D.H., & Putung, S.H. (2017). Penglibatan Suami Dalam Kerja-Kerja Rumah Tangga: Kajian Kes Di Sabah. *Jurnal Fiqh*, 14, 1-26.
- Ahmad, H. (2012). *Mission of Public Education in Malaysia: The Challenge of*

Transformation. University of Malaya Press.

Ahmad, E., & Hafeez, A. (2007). Labour Supply and Earning Functions of Educated Married Women: A Case Study of Northern Punjab. *The Pakistan Development Review*, 1(46), 45–62.

Ahmad, L.I., & Amir, R. (2018). Tekanan Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah Daerah Pasir Gudang. *e-Prosiding Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan 2018, 23-24 April 2018. Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor*.

Akhbar Kosmo (8 Nov 2011) capaian: <https://www.kosmo.com.my/>

Atkins. (2013). *Britain's got talented female engineers*. Retrieved from <https://www.raeng.org.uk/publications/other/britains-got-talented-female-engineers>

Ainon, M.A.H. (2011). *Leadership style in workplace*. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Ainul Hayat Abdul Rahman & Norfariza Mohd Radzi, (2021). Pengurusan Infrastruktur Sekolah: Kajian Kes Di Maahad Integrasi Tahfiz Selangor (Mits). *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 8 (3). 75-90.

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L. & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.

Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated

with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

Al-Ghazali, Z. (2004). *Nasihat Untuk Wanita*. Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM).

A. Maulod, S., Ahmad, H., Alias, S. (2016). Kecerdasan Emosi Dan Kepimpinan Instruksional Pengetua Sekolah. *Educational Leader (Pemimpin Pendidikan) 2016, Volume 4*, 78- 88.

Ambotang, A.S, & Bayong, N. (2018). Hubungan antara beban tugas dan tekanan kerja dengan komitmen guru sekolah rendah. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 11, 11-24.

Angeline, T. (2013). *Career and Family, the art of having it all*. Tru Wealth Sdn Bhd.

Anafarta, N. (2011). The Relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168-177.

Andrew O'Connell. (1976). Husband, Wife and Pair Satisfaction and Performance. *Journal of Marriage and Family*, 38(2), 279-287.

Aristotle. (1962). *Nicomachean Ethics*. Trans. Martin Oswald. Indianapolis: Bobbs Marill.

Aronson, E., Wilson, T., & Akert, R. (1997). Social Psychology, trad. it. “. *Psicologia Sociale*”, il Mulino, Bologna.

M. Argyle, (2001). The psychology of happiness. Taylor Francis.

Awang, Z. (2014). *A handbook on SEM for academicians and practitioners: the step by step practical guides for the beginners*. Bangi: MPWS Rich Resources.

Awang, Z. (2015). *SEM Made Simple: A Gentle Approach to Learning Structural Equation Modeling*. Bangi: MPWS Rich Resources.

Ayo, H.T., Henry, S., & Adebukola, K. T. (2009). Psychosocial variables as predictors of work-family conflict among secondary school teachers in Irele local government area. Ondo State, Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 6(1), 11-18.

Azmi, I.A.G., Syed Ismail, S.H. & Basir, S.A. (2012). Women Career Advancement in Public Service: A Study in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 298 – 306.

Azizi, A.H. (2019). Parents' Perception on Types and Quality of Childcare In Malaysia. *International Journal of Education, Learning and Training*, 4(1), 49-60.

Azita, A. R. (2012). Secondary School Teachers' Workload in Batu Pahat, Johor Darul

Takzim. (Tesis yang tidak diterbitkan), Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor.

Bajorek, J. (2013). Decolonizing the Archive: The view from West Africa', *Aperture* 210: 66-9

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393–417.

Ballet, K., Kelchtermans, G., & Loughran, J. (2006). Beyond intensification: Towards a scholarship of practice: Analysing changes in teachers' work lives. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 12(2), 209-229.

Ballet, K., & Kelchtermans, G. (2008). Workload and willingness to change: disentangling the experience of intensification. *Journal of Curriculum Studies*. 40 (1). 47-67.

Basiron, B. (2006). *Wanita Cemerlang*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Bazza, H.I. (2010). Domestic Violence and Women's Rights in Nigeria. *Societies Without Borders* 4(2), 175–192.

Bazza, R. (2009). Could rational choice theory have been used to predict the failures of the aston pride project? Boston: Pearson International Edition.

Beauregard, T.A. (2006). Predicting interference between work and home. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 244–264.

Bebanan-Tugas-dan-Stres-Dalam-Profesion-Keguruan

Capaian: <https://www.tsis.my/wp-content/uploads/Bebanan-Tugas-dan-Stres-Dalam-Profesion-Keguruan.pdf>

Bentham, J. (1789). *Introduction to the Principles of Morals and Legislation*. Batoche Books.

Bernama. (2021). Jumlah Penduduk Malaysia kini 32.7 juta dicapai pada 20 Jun 2022 di <https://www.sinarharian.com.my/article/150170/BERITA/Nasional/Jumlah-penduduk-Malaysia-kini-327-juta>

Beutell, N.J. (2007). Self-employment, work-family conflict and work-family synergy: Antecedents and consequences. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(4), 325–334

Beynon, J. (1997). *Physical facilities for education: what planners need to know*. UNESCO: International Institute for Educational Planning.

BH online. (2020) Majoriti penjawat awam duduk menyewa. Capaian pada 7/2/2022 <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/01/643966/majoriti->

- Bosetti, L. (2004). Determinants of school choice: Understanding how parents choose elementary schools in Alberta. *Journal of Education Policy*, 19(4), 387 - 405.
- Bragg. (2000). The Manager as Negotiator: Ten Secrets for Success. Dlm Olen @ Ulin bin Tabor.(1998). Gaya Kepimpinan Guru Besar dengan Keberkesanan Sekolah Kajian di Daerah Saratok. Tesis Sarjana. Universiti Malaysia Sabah.
- Blum, M.L. & Naylor, J.C. (1968). *Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundations* (3rd edition). Harper and Row.
- Bragger, J.D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcer, E.J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work family conflict, work family cultur, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20, 303-324.
- Briner, R. & Dewberry, C. (2007). Staff wellbeing is key to school success: A research study into the links between staff wellbeing and school performance.
- Capaian pada 08/02/2022: <https://www.teachertoolkit.co.uk/wp-content/uploads/2014/07/5902birkbeckwbperfsummaryfinal.pdf>
- Brofenbrenner, U., & Morris, P.A. (1998). In Shen, C., Shen. (2005). *Early childhood educators' perceptions of quality and school climate in preschool programmes*, The Pennsylvania State University

Bubb, S., and P. Earley. 2004. *Managing Teacher Workload: Work-Life Balance and Wellbeing*. Sage.

Buletin Great Life Physio and Rehabilitations. (2012). Petaling Jaya, Malaysia

Burnham, L. (2011). *101 Senarai Penting Bagi Pembantu Guru. Terjemahan Negara Malaysia Berhad*. Institut Terjemahan Negara Malaysia Berhad.

Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and Work Intensification*. New York: Routledge

Butt, G. & Lance, A. (2005). Secondary teacher workload and job satisfaction do successful strategies for change exist? *Educational Management Administration & Leadership*, 33(4), 401–422.

Byrd, J., & Cooperman, E. S. (2010). *Director tenure and the compensation of bank CEOs*. *Managerial Finance*, 36 (2) 86–102

Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131- 164.

Chaudry, A., Capps, R., Pedroza, J. M., Castaneda, R. M., Santos, R., & Scott, M. M. (2010). Facing our future: Children in the aftermath of immigration enforcement.

Washington, DC: Urban Institute.

Child Care Aware of American. (2013). *We can do better.*

https://www.childcareaware.org/wpcontent/uploads/2015/10/wecandobetter_2013_final_april_11_0.pdf

Chua, Y.P. (2011). *Kaedah dan statistik penyelidikan: kaedah penyelidikan*: McGraw-Hill Education.

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6). 747 – 770.

Clark, S.C. & Farmer, P.M.K. (1998). Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing. *Paper presented at the Institute of Behavioral and applied Management Annual Conference*, Orlando, FL, October, 1998

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2001). *Research Methods in Education* (5th ed.). Oxford: Routledge Falmer Publisher.

Cohen, Manion & Morrison. (2001). *Determining Sample Size for Research Activities*. Education and Psychological Measurement 2001.

Coleman J.S. (1994). *Foundation of Social Theory*. The Belknap Press of Harvard University Press Cambridge.

Coltrane, S. (1998). *Gender and Families*. Thousand Oaks. Calif; London: Pine Forge Press.

Coontz, S. (1992). *The Way We Never Were. American Families and the Nostalgia Trap*. New York: Basics Books.

CooperGibson Research (2018). *Exploring teacher workload: qualitative research*
Research report. Capaian pada 12/8/2019:
https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/686734/Exploring_teacher_workload.pdf

Da Roit, B. (2012). The Netherlands: the struggle between universalism and cost containment. *Health Social Care Community*, 20(3), 228-237.

Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Data.gov.my (website). capaian: <https://www.data.gov.my/data/dataset/31dedf76-3816-4f2f-977b-d5ba99e155d2/resource/8932b9ce-7cd4-4c15-ad7d-7113a8336e0f/download/bil-sekolahjun18.xlsx>

Daniel, M. H. (2003). What Do We Want from a Theory of Happiness Article in *Metaphilosophy* and Blackwell Publishing Ltd. A study on work-life balance in working women. *International Journal of Commerce, Business and Management*, 5(2), 2319-2828.

Delina, G., & Raya, R. P. (2016). Dilemma of work-life balance in dual-career couples a study from the Indian perspective. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 12(1), 1-27.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R.E. (2015). National Accounts of Subjective Well-Being. *American Psychologist* © 2015 American Psychological Association. Vol. 70, No. 3, 234–242.

Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157.

Domenico, A. & Nussbaum, M. A. (2008). Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(11), 977–983.

Dokumen Awal Deskripsi Tugas Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (Laluan Pengajaran & Pembelajaran dan Kepimpinan). Kementerian Pendidikan Malaysia Edisi 2016. Capaian pada 2/12/2021: <https://www.moe.gov.my/dasar/1199-deskripsi-tugas-pegawai-perkhidmatan-pendidikan-kpm-laluan-pdp-dan-kepimpinan-edisi-2016/file>

Dunham, J. (1992). *Stress in teaching*. (2nd ed). Routledge. *Educational Psychology*. 10 (2), 103 – 125.

Duncan, S., Edwards, R., Reynolds, T., & Alldred, P. (2004). Mothers and Child Care: Policies, Values and Theories. *Children & Society*, 18, 254–265.

Easthope, C. & Easthope, G. (2000). Intensification, extension and complexity of teachers' workload. *British Journal of Sociology of Education*, 21(1), 43–58.

Ekanem, I.A., Ekanem, A.P., Asuquo, A. & Eyo, V.O. (2012). Attitude of Working Mothers to Exclusive Breastfeeding in Calabar Municipality, Cross River State, Nigeria. *Journal of Food Research*, 1, 71-75.

Ekanem, E.E. (2012). Beginning teacher educator's development and faculty workload management of Universities in Cross River State of Nigeria. *Review of Higher Education in Africa*, 4, 41–61.

Ellwart, T., & Konradt, U. (2011). Formative Versus Reflective Measurement: An Illustration Using Work-Family Balance. *The Journal of Psychology*, 145(5), 391-417.

Eurostat. (2002). *Labour force survey 2001*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Evans, R.G., Barer, M.L. & Marmor. T.R. (2017/1994). *Why are some People Healthy and others Not? The Determinants of Health of Populations*. Routledge

Ezra, M. & Deckman, M. (1996). Balancing Work and Family Responsibilities:

Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*, 56(2), 174 -179.

Fadzil, N.S., & Ahmad, J. (2010). Kepentingan kokurikulum dalam pendidikan di sekolah menengah. Proceedings of The 4th International Conference on Teacher Education; Join Conference UPI & UPSI, Bandung, Indonesia.

Fatimah E. (2014). Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional: Pendekatan. UTHM.

Federal Interagency Forum on Child and Family Statistics. (2021). *America's Children: Key National Indicators of Well-Being*. CreateSpace Independent Publishing Platform

Feierabend, A & Staffelbach, B. (2016). Crowding Out Reciprocity between Working Parents and Companies with Corporate Childcare. *Human Resource Management*, 55(5), 771–787.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002) Opportunities to work at home in the context of work–life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54–76.

Fisher, R., Prabhu, R. & McDougall, C. (2007). Adaptive collaborative management of community forests in Asia: experiences from Nepal, Indonesia and the Philipines. Center for International Forestry Research (CIFOR). Capaian:

Ford, M.T, Heinen, B.A., & Langkamer, K.L. (2007) Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-national relations. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-80.

Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388.

Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1997). Employed Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325–335.

Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (1992), Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

Fuchs, S., & Edwards, M. R. (2012). Predicting pro-change behaviour the role of perceived organizational justice and organizational identification. *Human Resources Management Journal*, 22(1), 39-59.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*. Diponegoro University Press

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali I. dan Latan H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Goddard, Y. L., Goddard, R. D., & Tschannen-moran, M. (2007). A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. *Teacher Collage Record*, 109 (4), 877-896.

Golam Hassan, A.A., & Applanaidu, S.D. (2004). *Prognosis Pembangunan Dan Transformasi Struktur*. Universiti Utara Malaysia.

Gold, Y., & Roth, R. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: The Professional Health Solution*. The Palmer Press.

Gooh, M.L., Udin, A., & Abdul Aziz, M.H. (2012). Persepsi Guru Terhadap Kesehatan Mental Di Sekolah Menengah Di Perak, *Journal of Educational Psychology & Counseling*, 7, 1-10.

Gottfried, H. (2013). *Gender, Work, and Economy: Unpacking the Global Economy*. Cambridge: Polity Press.

- Grant-Vallone, E., J., & Donaldson, S., I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214–226.
- Greenhaus, J., H., & Beutell, N., J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gregory, A. & Milner, S. (2009). Editorial: Work-care balance: A Matter of Choice. *Gender, Work and Organization*. 16(1), 1-13.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Family, work, work-family spillover and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 336–348
- Gurcu Erdamar., & Husne Demirel. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919 – 4924
- Haas, B. (2005). The Work–Care Balance: Is it Possible to Identify Typologies for Cross-National Comparisons? *Current Sociology*. 53(3), 487–508
- Hadiza Iza Bazza. (2009). Domestic Violence and Women’s Rights in Nigeria, *Societies without Borders* 4 175–192 brill.nl/swb S W B.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. & Tatham, R.L. (2013).
Multivariate data analysis. *Technometrics*, 49, 103–104.

Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2014), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, Sage, Thousand Oaks, CA.

Hallinger, P. & Heck, R.H. (1996). Reassessing the Principal's Role in School Effectiveness: A Review of Empirical Research, 1980-1995. *Educational Administration Quarterly*, 32(1), 5-44.

Hallinger, P., & Heck, R.H. (1998). Exploring the Principal's Contribution to School Effectiveness: 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement: An International Journal of Research, Policy and Practice*, 9, 157-191.

Hallinger, P. (2005). Instructional leadership: How has the model evolved and what have we learned? *Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, April 2005. Montreal, Canada.*

Hallinger, P. (2008). Methodologies for studying school leadership. A review of 25 years of research using the principal instructional management rating scale. *Paper prepared for presentation at Annual Meeting of the American*

Educational Research Association (2008).

Hallinger, P. (2011). A Review of Three Decades of Doctoral Studies Using The Principal Instructional Management Rating Scale: A Lens on Methodological Progress in Educational Leadership. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 271-306.

Hallinger, P. (2012). *Assessing and developing instructional leadership in schools*. In Shen, J. (Ed). Tools for improving the principalship. Oxford, UK: Peter Lang.

Halpern, D. F. (2005). How Time-Flexible Work Policies Can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money. *Stress and Health*, 21, 157-168.

Hamzah, N., Mustari, M. I., & Basiron, B (2014). Faktor Sokongan Individu Terhadap Kecemerlangan Wanita Bekerjaya dan Berumah Tangga. *Jurnal Teknologi (Social Sciences)*, 66(1), 5-16.

Handayani, A., Maulia, D., & Yulianti, P.D. (2012). Kinerja dosen berdasarkan konflik kerja keluarga dan motivasi berprestasi. Dalam Suwarno Widodo, Nur Hidayat, Suyoto, Arisul U. (Eds.), *Prosiding Seminar Hasil-hasil Penelitian* (hal 111-116). Semarang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. IKIP PGRI Semarang.

Harun, M.S., Omar, Z., Idris, K., & Basri, R. (2015). The Development and Validation of Instrument of Teachers' workload. *International Journal of Education and*

Research, 3(3), 401- 412.

Hassan, M.F., Sulaiman, H., & Darusalam, G. (2018). Pengaruh Faktor Terpilih Terhadap Stres Peranan Dalam Kalangan Guru Sekolah Kebangsaan Di Daerah Jerantut, Pahang. *My Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan Universiti Awam*, 7-8 November 2018.

Haybron, D.M. (2003). What do we want from a theory of happiness? *Metaphilosophy*, 34, 305–329.

Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga Pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori *Border*. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-101.

Henderson, N. (Ed.) (2007). *Resilience in Action: Practical Ideas for Overcoming Risks and Building Strengths in Youth, Families, and Communities*. Paso Robles, CA: Resiliency in Action.

Henseler, J., M. Ringle, C., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *J. of the Acad. Mark. Sci.* 43:115–135

Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. (1959). *The motivation of works*. 2nd ed. John Wiley and Sons.

Hill, E.J., Yang, C., Hawkins, A.J. & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300-1316.

Houkes, I., Janssen, P. P.M, Jonge, J. d., & Bakker, A. B. (2001). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427–450.

Hoque, A.S.M.M, Awang, Z., Jusoff, K., Salleh, F., & Muda, H. (2017). Social business efficiency: Instrument development and validation procedure using structural equation modelling. *International Business Management* 11(1): 222-231.



Hussin, H., Abdullah, S., & Hussin, N.S. (2008). *Women at work: Perspective on Workplace and Family*, Perpustakaan Negara Malaysia.

Hyman, J., Scholarios, D., & Baldry, C. (2005). Getting on or getting by: Employee flexibility and coping strategies for home and work. *Work, Employment and Society*, 19(4), 705-725.

International Labour Office, (2012). *Global Employment Trends 2012* / International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012.

Ishak, R. & A Ghani, M.F. (2013). Amalan Pembelajaran Kolektif dalam Kalangan Guru Sekolah Berprestasi Tinggi di Malaysia. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(1), 27-35.

Ishak, R., & Rusman, S.N.F. (2018). Prestasi Kerja Guru Dan Hubungannya Dengan Faktor Beban Tugas, Persekitaran Kerja Dan Personal: Kajian Kes Di Sebuah Sekolah Di Sabah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 5(1), 1-15.

Ismail, A. (2011). *Pembentukan Keluarga Berkualiti dalam kalangan Wanita Bekerjaya Menurut Islam: Kajian Kes di Putrajaya*. Tesis Dr. Falsafah. Universiti Sains Malaysia:

Jaini, A. (2013). *A Study on the Factors that Influence Employees Job Satisfaction at Scope International (M) Sdn. Bhd. Selangor Darul Ehsan: Universiti Teknologi Mara Shah Alam*.

Jamilah, A. (2010). *Himpunan Makalah Wanita dan Pembangunan di Malaysia Satu Kesenambungan*. MPH Publishing: Petaling Jaya.

Jeffrey H. Greenhaus, Karen M. Collins & Jason D. Shaw. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63, 510–531.

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, L., Taylor, P. & Millet, C. (2005).

The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178–187.

Kadir, O. (2020). Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Kesejahteraan Psikologi Dan Mobiliti Kerjaya Graduan Wanita Dalam Organisasi. *Jurnal Refleksi Kepemimpinan*. 52 61

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley and Sons.

Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: Foundation of hedonic psychology*. Russell sage foundation.

Kashif, M., Samsi, S.Z.M., Awang, Z., & Mohamad, M. (2016). EXQ: measurement of healthcare experience quality in Malaysian settings: A contextualist perspective. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing* 10(1): 27-47.

Kamaruddin, K. (2007). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. *Jurnal Kemanusiaan*, 10, 104-118.

Khoo, T.S. (1997). *Persepsi Guru dan Pentadbir Sekolah Rendah Tentang Keperluan Latihan Dala Perkhidmatan: Satu Kajian Di Daerah Larut Matang, Perak*. Tesis PhD Falsafah. Universiti Utara Malaysia.

Keene, J.R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity. *Sociological Perspectives*, 47, 1-23.

Kelchtermans, G., & Ballet, K. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25(8), 1150-1157

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Capaian: <https://www.moe.gov.my/muat-turun/penerbitan-dan-jurnal/1818-pelan-pembangunan-pendidikan-2013-2025/file>

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2019). Laporan dan statistik senarai sekolah rendah dan menengah. Capaian: <https://www.moe.gov.my/muat-turun/laporan-dan-statistik/senarai-sekolah/2620-senarai-sekolah-rendah-dan-menengah-31-mei-2019/file>.

Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia NUTP. (1 Ogos 2015). Kuala Lumpur. Retrieved from, nutphq@gmail.com / mail@nutp.org.

Khamis, A., Ismail, Z., & Shabri, A. (2003). Pemodelan Harga Minyak Sayuran Menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. *Matematika*, 19(1), 59–70.

Khairiah, H. (2013). Kepimpinan instruksional pengetua, birokrasi sekolah dan

efikasi sendiri guru di sebuah MRSM di Melaka. (Dissertasi Sarjana Kependidikan) Universiti Malaya. Kuala Lumpur.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998) Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-162.

Kirchmeyer, C. & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing work/nonwork interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work and Stress*, 13, 59–73.

Kinnoin Carl M.(2005). *An Examination of the Relationship Between Family-Friendly and Employee Job Satisfaction, Intent to Leave, and Organizational Commitment*. Nova Southeastern University

King, L.A., Mattimore, L.K., King, D.W, & Adams, G.A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A newmeasure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.

Klassen, R., Wilson, E., Siu, A. F. Y., Hannok, W., Wong, M. W., Wongsri, N., & Jansem, A. (2012). Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education*, 28(4), 1289–1309.

Klassen, R.M., Bong, M., Usher, E.L., Wan Har, C., Vivien S.H., Isabella Y.F. &

- Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of a teachers' self-efficacy scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 67–76.
- Konting, M.M,. (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kossek, E.E. & Ozcki, C. (2001). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational dan Psychological Measurement*, 30, 607 – 610.
- Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka. (2017). leadership practices in Malaysian secondary schools. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(3), 122-129
- Laporan Tahunan Lembaga Penduduk dan Pembanguna Keluarga Negara. (2014). Lembaga Penduduk Dan Pembangunan Keluarga Negara. Capaian : <http://familyrepository.lppkn.gov.my/614/1/Laporan%20Tahunan%20LPPKN%202014.pdf>
- Labbok, M., (2006). Breastfeeding: A Woman's Reproductive Right. *International Journal of Gynecology & Obstetrics* 94(3): 277-286.

- Lin, N. (2001). *Sosial Capital. A Theory of Social Structure and action*. Cambridge University Press.
- Lin, Y. M., Lin S. C., Wang, M. Y. & Chen, F. S. (2009). What causes the academic stress suffered by students at universities and colleges of technology? *World Transactions on Engineering and Technology Education* 7(1): 77-81.
- Louise W. & Liz, J. (2013). Exploring order and disorder: Women's experiences balancing work and care. *European Journal of Women's Studies*. 20(3), 264–278.
- Mahmood, H. (2008). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah (Edisi Kedua)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Margaret M. McConnell & Gabriel Perez-Quiros. (2000). Output Fluctuations in the United States: What Has Changed Since the Early 1980's? *The American Economic Review*, 90(5), 1464 – 1476.
- Marcinkus, W.C., Berry, K.S.W., & Gordon, J.R. (2006). The relationship of social support to the work family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 9425-9464
- Marilyn G.O. (2021). Time Management of Teachers and Its Relationship to Teaching Performance. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*. 2(5), 448 – 462.

Marwa, L. W., Davis, S., Griffiths, C., Radley, D. & Strachan, E. (2019). Keeping track: Triangulating methods to measure the food environment: A pilot study. *Juniper Online Journal of Public Health*, 4(3), 1-8.

Mat Seri, M.E., Mamat, N., Omar, R., & Kamaruddin, N. (2020). Persepsi Ibu Bapa Terhadap Kualiti Taman Asuhan Kanak-Kanak (Taska) Di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-kanak Kebangsaan (Special Issue)*, 9, 91-105.

McConnell, C.R., Brue, S.L. & MacPherson, D.A. (1999). *Contemporary Labor Economics*. 5th ed. Irwin McGraw Hill Inc.

Mehat, N., Abdullah, N., Hassan, K, (2021). Hubungan Antara Beban Tugas Dan Tahap Kesejahteraan Guru Wanita. Vol 6 No 1 (2021): *International Journal of Education, Islamic Studies and Social Sciences Research*. 112-123

Michael, A.O. & Alaba, A.A, (2011). A Study of Teachers' Perception of Schools' Organizational Health in Osun State. *World Journal of Education*, 1(1), 165-170.

Milkie, M. & Peltola, P. (1999). Playing All the Roles: Gender and the WorkFamily Balancing Act. *Journal of Marriage and the Family*, 61(2), 476-490.

Musa, K., & Abd. Halim, H. (2015). Kemahiran Interpersonal Guru dan Hubungan dengan Pencapaian Akademik Pelajar. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 40(2), 89-99

Miryala, R. K. & Chiluka, N. (2012). Work Life Balance amongst Teachers, IUP

- Mustafa, L.M., & Azman, M.N.A. (2013). Preschool Education in Malaysia: Emerging Trends and Implications for the Future. *American Journal of Economics*.3: 347-351
- Mohd Burhan N., Tamuri A H, & Mohd Nordin N. (2016). Pembinaan Hubungan di antara Guru dengan Pelajar. *Technical and Social Science Journal*, 5(1), 138-148.
- Mohd Taib, M.T., & Mustapha, R. (2017). Kemudahan Prasarana Dalam Pelaksanaan Mata Pelajaran Teknologi Kejuruteraan, Lukisan Kejuruteraan dan Reka Cipta di Sekolah Menengah Harian Malaysia. *Sains Humanika*, 9(1-5), 11–17.
- Mohd Puad, N., Awang, M.D., & Mohd Yusof, A.N. (2018). Etika dan Tanggungjawab pendidik dalam profesion perguruan dan cabaran. *Jurnal AL-ANWAR Persatuan Bekas Mahasiswa Islam Timur (PBMITT)*, 6(2), 43-52
- Mohd Shuhaimi Mohd Ali, sharifah Md Nor & Zaidatol Akmaliah Lope Pihie (2007). Amalan Kepemimpinan Pengajaran Pengetua Sekolah Menengah Luar Bandar. *Seminar Nasional Pengurusan dan kepimpinan Pendidikan ke 14*.
- Morf, M. (1989). *The work/life dichotomy: Prospects for reintegrating people and jobs*. New York: Quorum.

Moses, R. N. & Yamat, H. (2021). Testing the validity and reliability of a writing skill assessment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(4), 202-208.

Hamzah, N., Mustari, M.I. & Basiron, B. (2014). Faktor Sokongan Individu Terhadap Kecemerlangan Wanita Bekerjaya Dan Berumah Tangga. *Jurnal Teknologi*, 67(1), 5-16

Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S.N. (2011). The Effect of Job Satisfaction and Family Satisfaction on Work-Family Conflict (W-FC) and Family-Work Conflict (F-WC) among Married Female Nurses in iraz-Iran. *Asian Social Science*. 7(2), 88-98.

Naylor, C. (2001). What do British Columbia teachers consider to be the most significant aspects of workload and stress in their work? *British Columbia Teachers' Federation Research Report*, 1-19.

Naz, S., Gul, S., & Haq, A. (2011). Relationship of work family conflict with job satisfaction and life satisfaction in high tech industrial employees. *International Journal of Akademik Research*, 3(6), 476-480.

Nelson, M.W. (2003). Behavioral Evidence on the Effects of Principles- and Rules-Based Standards. *Accounting Horizons*, 17(1), 91-104.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation

of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.

Ng, C., & Chee, H.L. (2016). Women in Malaysia: Present struggles and future directions. *Asian Journal of Women's Studies*, 2(1), 192-210.

Ng, Y.K. (1997). A case for happiness, cardinalism, and interpersonal comparability. *The Economic Journal*, 107(445), 1848-1858

Nicholson, M. & Hoyer R. (2008). *Sport and Social Capital*. Butterworth-Heinmann.

Nkweke, G. & Dollah, S. (2011). Teaching staff strength (TSS) and workload in public senior secondary schools in Ogba/Egbema/Ndoni local government area of Rivers State, Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2(7), 25–32.

Nor Affizar Ibrahim. (2013). Wanita Hero. Capaian: www.bharian.com.my/articles/

Norsyamimi Nordin & Mohammad Mujaheed Hassan. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Prestasi Kerja dalam kalangan Penjawat Awam. Kajian Rintis di Jabatan Kemajuan Masyarakat, Negeri Pulau Pinang. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*. 4(7), 11-20

Nurul Asiah Fasehah Muhamad. (2015). *Pengaruh Tahap Kepercayaan Epistemologi Islam dan Tahap Konsep Kendiri terhadap Tahap Amalan Pengajaran Guru Pendidikan Islam*. Tesis Dr. Falsafah. Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Omar, M.S., Saad, N.S., & Dollah, M.U. (2018). Penggunaan Bahan Bantu mengajar Guru Matematik Sekolah Rendah. *Jurnal Pendidikan Sains & Matematik Malaysia*, 7(1), 32-46.
- Othman, N. & Md. Omar, H. (2014). Beban Tugas Dan Motivasi Pengajaran Guru Di Sekolah Menengah Daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5, 35-57
- Othman, N.M. (2014). Pengaruh Tahap Stres terhadap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pengajar Kolej Vokasional di Negeri Pahang. (Tesis yang tidak diterbitkan). Univesiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Omoyemiju, M.A. & Adediwura, A.A. (2011). A Study of Teachers' Perception of Schools' Organizational Health in Osun State. *World Journal of Education*, 1(1), 165-170.
- Pas, E.T., Bradshaw, P., Hersfeldt, P.A., & Leaf, P.J. (2010). A multilevel exploration of the influence of teacher efficacy and burnout on response to student problem behavior and school-based service use. *School Psychology Quarterly*. 25, 13–27.
- Peeters, M.C.W., Montgomery, A.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2005).

Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout.
International Journal of Stress Management, 12, 43–61.

Peters, J. (2012). Workload, stress, and job-satisfaction among Waldorf teachers: An Explorative study. *Research on Steiner Education*, 3(2), 111–117.

Polit, D.F. and Beck, C.T. (2017) *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*. 10th Edition, Wolters Kluwer Health, Philadelphia.

Prerna. (2012). Work-life balance in corporate sector. *International Journals of Marketing and Technology*, 2(1), 136-147.

Quick Facts. (2018). Malaysian Educational Statistic. Kementerian Pendidikan Malaysia. Capaian: <https://www.moe.gov.my/en/muat-turun/laporan-dan-statistik/quick-facts-malaysia-education-statistics>

Rashed, Z.N., & Mohd Hanipah, N.R. (2021). Challenges and Best Practices of Teaching and Learning among Islamic Education Teachers during the COVID-19 Pandemic in Malaysia. *International Journal of Pedagogy and Teacher Education*, 5(2), 105-112

Rahil Mahyuddin, Zaidatol Akmaliah Lope Pihie, Habibah Elias & Mohd Majid, (2004). The Incorporation of Thinking Skills in the School Curriculum. *Kajian Malaysia*, XXII(2), 23-33.

Rashed, Z.N., Yahaya, M., Ilias, M.F., Sungit, M.F., & Abdul Rahman, A.H. (2021).

Pengurusan Infrastruktur Sekolah: Kajian Kes Di Maahad Integrasi Tahfiz

Selangor (Mits), *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 8(3), 75-90.

Rahman, M.H. (2013). Job Stress- Employees Performance and Health: A Study on

Commercial Bank in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business*

Research Economics and Commerce, 13(4), 9-13.

Ralston, D.A. (1990). How Flextime Eases Work/Family Tensions. Institute of

Education Sciences. *Personnel (AMA)*, 67(8), 45-48.

Rendal, B., Staip, R.M.Jr. & Hanna, M.E. (2006). Quantitative analysis for
management. New Jersey: Pearson Education Inc

Reyes, P. & Imber, M. (1992). Teachers' perceptions of the fairness of their workload

and their commitment, job satisfaction, and morale: Implications for teacher

evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 5(3), 291–302.

Richard, G. Netemeyer, R.G, Boles J.S. & McMurrian, R. (1996). Development and

Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal*

of Applied Psychology, 81(4), 400-410.

Rincy, V.M. & Panchanatham. (2011). An Exploratory Study on the Work Life

Balance of Women Entrepreneurs In South India. *Asian Academy of*

Management Journal, 16(2), 77–105.

Ritzer, G & Barry, S. (2001). *Smart Handbook of Social Theory*. Sage Publications.

Rosli Hassan. (1996). Stress kerja: Kajian kes terhadap kakitangan bahagian kaunter di Jabatan Pendaftaran Negara Malaysia (JPN). Tesis. Universiti Malaysia.

Rook, K. S. (1984). The negative side of social interaction: impact on psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 46(5), 1097.

Rosli, N.N. (2021). *Bebanan Tugas dan Stress Dalam Profesion Keguruan*, Terengganu Strategic & Integrity Institute (TSIS).

Ross, D. (1980). *Translation of nicomachean ethics*. Oxford University Press: Oxford.

Rohaiza Rokis. (2014). Work-care Balance among Parents-workers in Malaysian Urban Organizations: Role and Quality of Children's Daycare Centers *American International Journal of Social Science*, 3(1), 109-117.

Rokeach, M. (1973). *The Nature of human values*. New York: Tee Press.

Rusmailani. (2014). *Perkembangan Kognitif Kanak-Kanak: Perbandingan Antara TASKA di Lembah Klang*. Tesis Dr. Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Saad, S., Saad, N.S. & Dollah, M.U. (2018). Pengajaran kemahiran berfikir: persepsi dan amalan guru matematik semasa pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah. *Jurnal Pendidikan Sains & Matematik Malaysia*, 2(1), 18-36.
- Salleh, A & Inangda, N. (2012). *Perkembangan Kerjaya Wanita: Satu Analisis Biografi*. Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Saltztein, A.L.T., & Saltztein, W.H. (2001). Work family balance and job satisfaction. *Public Administration Review*, 61, 452-466
- Sanchez, G. (2013). PLS Path Modeling with R, Trowchez Editions. Berkeley.
 Capaian: https://www.gastonsanchez.com/PLS_Path_Modeling_with_R.pdf
- Santrock, J.W. (2009). *Children*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Sarnon, N., Ali, M., & Zakarian, E. (2017). Amalan Persekitaran Selamat Kanak-Kanak Dalam Kalangan Pengasuh Di Rumah Yang Tidak Berdaftar. *Ebangi Journal of Social Sciences and Humanities - Special Issue 3*, 1-15
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Journal Career Development International*, 14(3), 204-216.
- Shah, S.S.H., Jaffari, A.R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I. & Raza, S.N. (2011). Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 256–267.

Sharifah, H. S. D., Jamal, N. Y. & Hamidah, Y. (2017). Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian penyeliaan berkesan. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 5(3), 50–61.

Shaari, A.S., Romlee, A.B.R., & Kerya, M.Y. (2006). *Beban tugas guru sekolah rendah. Seminar kebangsaan kepimpinan dan pengurusan sekolah*. 12-14 Februari. Alson Kelana Resort, Seremban.

Siew, N. M., Amir, N., & Chong, C. L. (2015). The perceptions of pre-service and in-service teachers regarding a project-based STEM approach to teaching science. Capaian: <https://springerplus.springeropen.com/articles/10.1186/2193-1801-4-8>

Siraj, S., & Ibrahim, M. S. (2012). Standard Kompetensi Guru Malaysia. In *Prosiding Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTS 2012*, 1-44. Universiti Malaya

Siraj, S. & Ibrahim, M.S. (2012). *Standard Kompetensi Guru Malaysia*. Universiti Malaya.

Siti Halimah Putung & Dg Hafizah Ag Basir, (2017). Penglibatan Suami Dalam Kerja-Kerja Rumah Tangga: Kajian Kes Di Sabah. *Jurnal Fiqh*, 14, 1-26.

Zervina Rubyn Devi Situmorang^{1*)}, Melly Latifah¹⁾

Situmorang, Z.R.D., & Latifah, M. (2014). Pengaruh Dukungan Sosial, Konsep Diri, Dan Strategi Pengaturan Diri Dalam Belajar Terhadap Prestasi Akademik *Jur. Ilm. Kel. & Kons.*, Vol. 7, No. 3 p : 154-163

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20, 15-37.

Smith, M. & Bourke, S. (1992). Teacher stress: Examining a model based on context, workload, and satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 8(1), 31–46.

Sohair Abdel Moneim Sery (1995). Wanita Bekerja dan Cabarannya. *Al- Maw'izah Jurnal Pengajian Islam*, 3, 103-104.

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111-129.

Stevens, Pedersen D., Kiger, Gary, & Riley (2002). Coming Unglued? Workplace Characteristics, Work Satisfaction and Family Cohesion. *Journal of Social Behavior and Personality*, 30(3), 289-302.

Stone, W. & Hughes, J. (2002). Social capital Empirical meaning and measurement validity. Australian Institute of Family Studies. Research Paper No. 27.
Capaian: <https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/RP27.pdf>

Statistik Pendidikan Tinggi 2018: Kementerian Pendidikan Malaysia. Makro Institusi Pendidikan Tinggi. capaian: <https://www.mohe.gov.my/muat-turun/statistik/stat-2018/224-statistik-pt-2018-03-bab-1-makro-institusi-pendidikan-tinggi/file>

- Surena, S., & Sabitha, M. (2010). The impact of working time and work-family culture towards work-family conflict among career women in Sarawak. *The Sarawak Museum Journal*, LXVII(88), 39-55
- Surena, S., & Sabitha, M. (2011a). Working hours, work-family conflict and work-family enrichment among professional women: A Malaysian case. *International Conference on Social Science and Humanity IPEDR*, Vol 5, 206-209.
- Surena, S., & Sabitha, M. (2011b). Organizational support and work-family enrichment among professional women: A Malaysian case. Capaian: https://www.academia.edu/1641126/Organizational_support_and_work_family_enrichment_among_professional_women_A_Malaysian_case
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28-36
- Tan, C.P. (1992). *Status and Role of Malaysian Women in Development and Family Welfare*. Universiti Malaya Press
- Tang, T., & Yeung, A. (1999). Hong Kong Teachers' Sources of Stress, Burnout, and Job Satisfaction. Institute of Education Sciences (ERIC). Capaian: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED429954.pdf>.

Tam, Y.K. (2010). *Pengurusan Kokurikulum*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd

Timms, C., Graham, D. & Cottrell, D. (2007). "I just want to teach": Queensland independent school teachers and their workload. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 569–586.

Timperley, H. & Robinson, V. (2000). Workload and the professional culture of teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 28(1), 47–62.

Torres, R. M., Ulmer, J. D. & Aschenbrener, M. S. (2008). Workload distribution among agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 49(2), 75–87.

Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2015). Faculty Trust in the Principal: An Essential Ingredients in High-Performing Schools. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 66-92.

Tukiran, M.Z., Ali, N., & Yaakob, U. (2012). Fertiliti dalam kalangan guru wanita di Daerah Kulaijaya, Johor: Satu analisis kuantitatif. *Geografia Online TM Malaysia. Journal of Society and Space* 8(9), 68 - 83.

Ueda, Y. (2012). The effect of perception of work life balance on acceptance of work arrangement requests. *International Business Research*, 5(8), 24-32.

United Nations Development Programme. (2011). *Malaysia: The Millennium Development Goals at 2010*. Capaian:
[file:///C:/Users/Huawei/Downloads/Malaysia%20MDGs%20report%20clean%202010%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Huawei/Downloads/Malaysia%20MDGs%20report%20clean%202010%20(1).pdf)

Van Zelst, R. H. (1952). Validation of a sociometric regrouping procedure. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47, 299-301.

Vandell, D.L. & Belsky, J., Burchinal, M., Steinberg, L., & Vandergrift, (2010). Do effects of early child care extend to age 15 years? *Child Development*, 81(3), 737-756.

Veenhoven, R. (2004) World Database of Happiness: Continuous register of research on subjective enjoyment of life. Capaian:
https://www.researchgate.net/publication/228659294_World_Database_of_Happiness_Continuous_register_of_research_on_subjective_appreciation_of_life.

Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 491- 503.

Wan Ali Akbar Wan Abdullah, Khadijah Abdul Razak & Mohd Isa Hamzah. (2020). Pengurusan Masa Guru Inovatif Pendidikan Islam. *The Online Journal of Islamic Education*, 8(2), 33-39

- Wan Jaafar, W.A., Mohd Hoesni, S., Che Kasim, A., & Sarnon, N. (2010). Pesepsi ibu bapa terhadap pusat penjagaan kanak-kanak yang berkualiti. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 24, 123-136.
- Wentzel, K.R. (2009). Student's Relationship With Teachers As Motivational Contextin Wentzel, K. R. & Wigfield, A. Handbook of Motivation, (pp. 301-322). New York and London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Widhyanti, R. & Shahril @ Charil, M. (2016). Headmaster Instructional Leadership and Organizational Learning on the Quality of Madrasah and the Quality of Graduates the State Madrasah Aliyah at Jakarta Capital Region. *Higher Education Studies*, 6(1): 159-168.
- Willer (2000). “Do as I say, not as I do”: Family influences on children’s safety and risk behaviors. *Health Psychology*, 27(4), 498-503.
- Wong, A. & Yamat, H. (2020). Testing the validity and reliability of the “learn, pick, flip, check, reward” (lpfcr) card game in homophone comprehension. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(1), 22–32.
- Wong, K.A. (1976). Maternal Employment, Education and Changing Family Values in Singapore. *Journal of Economic Development and Social Change in Asia and the Pacific*, (1), 23-40.

Wong K.K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*. 24, Technical Note1.

World Bank. (2012). *Malaysia Economic Monitor: Unlocking Women's Potential*.
Capaian: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27228>

World Development Report (1991). The Challenge of Development. Oxford
University Press. Capaian:
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5974>.

Ying Y. Y. (2016). *Kesan Kesejahteraan, Sokongan Organisasi Dan Kepimpinan Pengagihan Instruksional Terhadap Sikap Optimistik Akademik Guru Dan Kesedaran Organisasi Sekolah*. Tesis Dr. Falsafah. Universiti Sains Malaysia.

Yong Z., & Yue, Y. (2007). Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education and Society*, 40 (5), 78-85.

Lope Pihie, Z.A., & Say, F.F. (2007). *Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Satu Langkah Ke Hadapan*. Universiti Putra Malaysia Press.

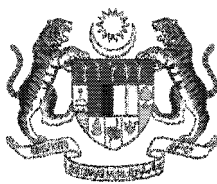
Zaki, S. (2018). Enhancing Teacher Effectiveness Through Psychological Well-Being: A Key to Improve Quality of Teachers. *International Journal of Research in Social Sciences*, 8(7), 2249–2496.

Zuhaili Mohd Arshad & Ramlee Mustapha. (2017). Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja. *Sains Humanika*, 9(1-5), 35–43.

Zabidah, P. (2010). *Domestic violence: Towards a better exit*. Academic Publications

Zakaria, N.A. (2020). *Realiti dan Cabaran Wanita Bekerjaya Perspektif*. Terengganu Strategic & Integrity Institute (TSIS)





KERAJAAN MALAYSIA

PEKELILING PERKHIDMATAN BILANGAN 17 TAHUN 2007

**PERATURAN PENANGGUNGAN KERJA
PERKHIDMATAN AWAM**

TUJUAN

1. Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan menetapkan peraturan mengenai urusan penanggunan kerja dalam perkhidmatan awam.

LATAR BELAKANG

2. Peraturan penanggunan kerja ini disediakan untuk disesuaikan dengan pelaksanaan Sistem Saraan Malaysia dan Peraturan 44 dalam Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Pelantikan, Kenaikan Pangkat dan Penamatan Perkhidmatan) 2005 [P.U.(A)176/2005] yang menetapkan bahawa seseorang pegawai boleh diarah menanggung kerja tugas jawatan lain apabila dikehendaki demi kepentingan perkhidmatan tertakluk kepada kelulusan pihak berkuasa yang berkenaan.

3. Peraturan penanggunan kerja pada masa ini adalah berpandukan kepada:
 - i) **Pekeliling Perkhidmatan Bil. 7 Tahun 1993** yang menjelaskan Peraturan Mengenai Pemangkuan Dan Penanggunan Kerja;

- ii) **Surat Jabatan ini Bil. JPA (S)NP.63/44/ Klt.10 (14) bertarikh 15 Oktober 1996** mengenai Panduan Penyelenggaraan Urusan Penanggungan Kerja; dan
- iii) **Pekeliling Perkhidmatan Bil. 10 Tahun 1997** mengenai Bayaran Lebih Masa Bagi Pegawai Yang Diluluskan Elaun Penanggungan Kerja.

TAFSIRAN

4. Tafsiran bagi maksud Pekeliling Perkhidmatan ini adalah:

“hubungan taraf tinggi rendah” bermaksud pertalian antara jawatan dalam satu susunan kuasa (*span of control*) yang berbeza taraf atau grednya, di mana jawatan yang lebih tinggi itu bertanggungjawab secara langsung menyelia jawatan yang lebih rendah;

“jawatan Khas Untuk Penyandang (KUP)” bermaksud jawatan yang diwujudkan bagi membolehkan penempatan seseorang pegawai di mana gred hakiknya lebih tinggi atau rendah daripada gred hakiki jawatan;

“kekosongan hakiki” bermaksud kekosongan jawatan yang wujud secara mutlak iaitu jawatan yang tidak mempunyai penyandang disebabkan oleh jawatan berkenaan baru diwujudkan sama ada melalui belanjawan tahunan atau waran perjawatan atau jawatan yang penyandanganya dinaikkan pangkat, bersara, meninggal dunia, meletak jawatan, dibuang kerja, ditamatkan perkhidmatan, dilantik ke skim perkhidmatan lain atau bertukar;

“kekosongan operasi” bermaksud kekosongan jawatan secara sementara kerana penyandanganya bercuti, menjalankan tugas rasmi di luar pejabat, berkursus, dipinjamkan atau ditukar sementara, memangku, ditahan/digantung kerja atau tidak hadir bertugas dan tidak dapat dikesan;

“Ketua Jabatan” bermaksud:

- (i) Ketua Setiausaha kepada Kementerian;
- (ii) Ketua Pengarah;
- (iii) Ketua sesuatu perkhidmatan atau jawatan yang setaraf; atau
- (iv) Mana-mana pegawai yang bertanggungjawab mengetuai di peringkat jabatan, institusi, agensi atau bahagian.

“pegawai” bermaksud semua kategori pegawai yang sedang berkhidmat yang dilantik oleh Pihak Berkuasa Melantik secara tetap, sementara atau kontrak;

“penanggungan kerja” bermaksud pelaksanaan tugas suatu jawatan lain oleh seseorang pegawai di samping melaksanakan tugas jawatannya sendiri bagi suatu tempoh yang diluluskan oleh Pihak Berkuasa Melulus yang berkenaan.

PERATURAN-PERATURAN PENANGGUNGAN KERJA

5. Peraturan-peraturan penanggungan kerja adalah seperti berikut:

5.1 Penanggungan kerja boleh dilaksanakan jika:

5.1.1 terdapat kekosongan jawatan **secara hakiki atau operasi**; dan

5.1.2 tugas jawatan yang kosong itu **mustahak dilaksanakan** secara berterusan supaya fungsi organisasi tidak terjejas.

5.2 **Arahan** penanggungan kerja seseorang pegawai hendaklah dibuat **secara bertulis** oleh Ketua Jabatan;

5.3 Tempoh penanggungan kerja hendaklah tidak melebihi **enam (6) bulan**. Sekiranya ada keperluan, Ketua Jabatan hendaklah membuat permohonan

semula supaya pegawai diluluskan untuk terus menanggung kerja kepada Pihak Berkuasa Melulus;

5.4 **Tarikh kuat kuasa penanggungan kerja** hendaklah dari **tarikh pegawai melaksanakan tugas jawatan** yang ditanggung kerja dan bermula daripada hari bekerja. Sekiranya tempoh penanggungan kerja berakhir pada hari cuti mingguan dan kelepasan am, tempoh tersebut boleh diambil kira untuk tujuan pembayaran Elaun Penanggungan Kerja;

5.5 Ketua Jabatan boleh memperakukan kepada Pihak Berkuasa Melulus untuk **menamatkan penanggungan kerja** seseorang pegawai atau mengarahkan pegawai lain untuk menanggung kerja jika difikirkannya perlu, misalnya tidak berpuas hati dengan prestasi pegawai yang menanggung kerja; dan

5.6 Jika penanggungan kerja pegawai **terputus selama empat belas (14) hari atau lebih**, Ketua Jabatan hendaklah membuat perakuan baru kepada Pihak Berkuasa Melulus sama ada meneruskan penanggungan kerja pegawai berkenaan atau memperaku pegawai lain.

6. **Pegawai yang layak diperakukan menanggung kerja ialah:**

6.1 Pegawai yang telah disahkan dalam perkhidmatan;

6.2 Sekiranya **tiada pegawai yang telah disahkan** dalam perkhidmatan, pegawai yang telah berkhidmat sekurang-kurangnya setahun boleh diperakukan; dan

6.3 **Keutamaan** untuk penanggungan kerja hendaklah diberi kepada pegawai yang paling layak dari segi **pengalaman, kelayakan, kemahiran, kepakaran dan berprestasi baik**.

7. Jawatan yang **dibenarkan** untuk penanggungan kerja ialah:

7.1 Jawatan yang diwujudkan sama ada dalam **Anggaran Belanja Mengurus** atau **Waran Perjawatan**;

7.2 Jawatan yang hendak ditanggung kerja itu hendaklah tidak melangkau dua (2) gred yang lebih tinggi dan bidang tanggungjawab jawatan ditanggung kerja tidak terlalu berat dibandingkan dengan kebolehan dan gred hakiki pegawai yang diperakukan untuk menanggung kerja. Pegawai yang lebih tinggi grednya boleh diperakukan penanggungan kerja jawatan yang **lebih rendah grednya**, dengan syarat jawatan yang hendak ditanggung kerja itu **tidak ada hubungan taraf tinggi rendah**. Ketua Jabatan semasa menimbangkan sesuatu perakuan penanggungan kerja hendaklah mengambil kira faktor “kemunasabahan” dan “**beban tanggungjawab**” jawatan yang hendak ditanggung kerja; dan

7.3 Jawatan yang ditanggung kerja hendaklah berada dalam struktur organisasi dan lokasi yang sama. Walau bagaimanapun, dalam keadaan tertentu, jika organisasi berada di lokasi berlainan tetapi dalam **lingkungan 25 km**, perakuan khas Ketua Jabatan diperlukan terhadap perakuan penanggungan kerja dengan mengambil kira keperluan dan keberkesanan pelaksanaan tugas secara tanggung kerja.

8. Bagi jawatan yang tugasnya memerlukan **kemahiran khas, kelayakan kepakaran, lesen, pentauliahan, sijil kemahiran yang khusus dan lain-lain** yang ditetapkan oleh skim perkhidmatan atau undang-undang yang berkenaan, pegawai yang diarah menanggung kerja hendaklah memenuhi syarat dan keperluan tersebut; contohnya: Jawatan Juruteknik (Elektrik) Gred J17 boleh ditanggung kerja oleh pegawai dalam perkhidmatan yang sama atau berlainan yang mempunyai sijil kemahiran elektrik yang diiktiraf.

9. Jawatan yang **tidak dibenarkan** untuk penanggungan kerja ialah:

- 9.1 Jawatan yang **tiada senarai tugas secara khusus**. Contohnya, jawatan kumpulan;
- 9.2 Jawatan yang pelaksanaan tugasnya **mengikut giliran / syif**. Contohnya, Jururawat dan Pengawal Keselamatan yang bertugas mengikut syif; dan
- 9.3 Jawatan yang bentuk tugasnya **tidak membenarkan atau tidak praktikal dilakukan secara penanggungan kerja**. Contohnya, Pemandu Kenderaan dan Guru atau Pensyarah yang mengajar.

KUASA MELULUS PENANGGUNGAN KERJA

10. Penanggungan kerja seseorang pegawai boleh dipertimbangkan oleh Pihak Berkuasa Melulus yang disenaraikan **mengikut jawatan dan gred** yang akan ditanggung kerja dalam Jadual di **Lampiran 'A'**.

ELAUN PENANGGUNGAN KERJA

Kadar Elaun Penanggungan Kerja

11. Kadar Elaun Penanggungan Kerja ialah **25% daripada gaji permulaan jawatan yang ditanggung kerja**. Formula asas pengiraan adalah seperti berikut:

$$\begin{array}{lcl} \text{Elaun Penanggungan} & & \text{Gaji Permulaan} \\ \text{Kerja (EPK)} & = & \text{Jawatan Yang} \\ & & \text{Ditanggung} \\ & & \text{Kerja} \end{array} \times \frac{25}{100}$$

(Contoh pengiraan adalah seperti contoh 1 dan 2 di **Lampiran 'B'**.)

12. Walau bagaimanapun, pengiraan elaun ini hendaklah dibuat berdasarkan kedudukan dan gred jawatan yang ditanggung kerja seperti berikut:

- 12.1 Bagi jawatan yang menetapkan **mata gaji permulaan pelbagai**, Elaun Penanggungan Kerja dikira berdasarkan gaji permulaan terendah bagi jawatan skim perkhidmatan yang berkenaan;
(Pengiraan adalah seperti contoh 3 di **Lampiran 'B'**)
- 12.2 Penanggungan kerja jawatan yang mempunyai gred fleksi, Elaun Penanggungan Kerja dikira berdasarkan gred gaji yang terendah. **Gred Fleksi** bermaksud jawatan yang mempunyai lebih dari satu gred;
(Pengiraan adalah seperti contoh 4 di **Lampiran 'B'**)
- 12.3 Bagi pegawai yang menanggung kerja jawatan fleksi, Elaun Penanggungan Kerja dikira berdasarkan kepada skim perkhidmatan yang mempunyai mata gaji terendah. **Jawatan Fleksi** bermaksud keanjalan atau kelonggaran yang diberikan kepada satu-satu jawatan yang memungkinkan jawatan itu disandang oleh pegawai daripada pelbagai skim perkhidmatan;
(Pengiraan adalah seperti contoh 5 di **Lampiran 'B'**)
- 12.4 Jika jawatan yang ditanggung kerja itu adalah **Jawatan Terbuka**, Elaun Penanggungan Kerja dikira berdasarkan kepada gaji permulaan skim perkhidmatan pegawai yang menanggung kerja jawatan terbuka; dan
(Pengiraan adalah seperti contoh 6 di **Lampiran 'B'**)
- 12.5 Jika jawatan yang ditanggung kerja itu diwujudkan secara **Khas Untuk Penyandang (KUP)**, Elaun Penanggungan Kerja dikira berdasarkan kepada gred hakiki jawatan.
(Pengiraan adalah seperti contoh 7 di **Lampiran 'B'**)

Syarat Pembayaran Elaun Penanggungan Kerja

13. Pegawai yang telah diluluskan penanggungan kerja hendaklah dibayar Elaun Penanggungan Kerja tertakluk kepada syarat-syarat berikut:

- 13.1 Telah melaksanakan tugas jawatan yang ditanggung kerja selama **dua puluh lapan (28) hari berturut-turut** termasuk hari cuti mingguan, kelepasan am dan juga cuti rehat atas sebab-sebab kecemasan serta cuti sakit secara terkumpul yang tidak melebihi daripada **lima (5) hari bekerja**;
- 13.2 Seseorang pegawai yang sedang menanggung kerja tetapi kemudiannya meninggalkan tugas jawatan yang ditanggung kerja itu selama **empat belas (14) hari atau lebih berturut-turut**, iaitu termasuk cuti mingguan dan kelepasan am, maka pembayaran Elaun Penanggungan Kerja hendaklah dihentikan;
- 13.3 Seseorang pegawai yang pernah diluluskan menanggung kerja dan kemudiannya diluluskan **menanggung kerja jawatan yang sama**, boleh dibayar Elaun Penanggungan Kerja sekiranya tempoh penanggungan kerja kali kedua dan seterusnya tidak kurang **empat belas (14) hari berturut-turut** termasuk cuti mingguan dan kelepasan am. Dalam konteks ini, jawatan yang sama bermaksud jawatan yang pernah ditanggung kerja sebelumnya; dan
- 13.4 Jika pegawai yang menanggung kerja layak menerima Bayaran Lebih Masa, bayaran tersebut hanya boleh dibayar bagi tugas yang dilaksanakan **selepas dua (2) jam lima belas (15) minit daripada waktu bekerja pejabat**. (Pengiraan Bayaran Lebih Masa bagi pegawai yang menanggung kerja seperti di **Lampiran C**)

14. Seseorang pegawai hanya boleh dibayar satu (1) Elaun Penanggungan Kerja sahaja pada satu (1) masa.

TATACARA URUSAN PENANGGUNGAN KERJA

Peringkat Persediaan dan Perakuan

15. Ketua Jabatan apabila mengetahui akan berlaku atau telah berlaku kekosongan jawatan dan mendapati tugas jawatan tersebut **mustahak** diteruskan, hendaklah:

- 15.1 Mengeluarkan arahan **secara bertulis** dengan segera kepada pegawai yang telah dikenal pasti untuk menanggung kerja dan menentukan tempoh untuk menanggung kerja seperti format di **Lampiran D**;
- 15.2 Menyedia dan mengemukakan dokumen berikut dalam perakuan untuk pertimbangan dan kelulusan Pihak Berkuasa Melulus mengikut Senarai Semak di **Lampiran E**:
 - i. perakuan penanggungan kerja menggunakan Borang seperti di **Lampiran F dan G**;
 - ii. carta organisasi yang menunjukkan kedudukan pegawai yang diperakukan dan jawatan yang hendak ditanggung kerja;
 - iii. senarai tugas pegawai yang diarah menanggung kerja;
 - iv. senarai tugas jawatan yang hendak ditanggung kerja; dan
 - v. salinan surat arahan penanggungan kerja.

- 15.3 Sekiranya kekosongan diketahui akan berlaku, permohonan kepada Pihak Berkuasa Melulus hendaklah dibuat sebelum berlaku kekosongan supaya kelulusan diperolehi sebelum pegawai menanggung kerja jawatan yang kosong itu. Walau bagaimanapun, sekiranya tindakan tersebut tidak dapat dilakukan kerana kekosongan jawatan berlaku secara tidak dijangka, maka permohonan kepada Pihak Berkuasa Melulus hendaklah dikemukakan **dengan segera** tidak lewat daripada **tiga puluh (30) hari** dari tarikh pegawai diarah menanggung kerja.

Peringkat Pertimbangan Dan Penyampaian Keputusan

16. Pihak Berkuasa Melulus, hendaklah mempertimbang, membuat keputusan dan menyampaikan keputusan penangguhan kerja seseorang pegawai kepada Ketua Jabatan dan salinan kepada pegawai yang diperakukan **dengan segera**. Pemberitahuan keputusan penangguhan kerja ini hendaklah menggunakan format seperti di **Lampiran 'H'**.

Peringkat Merekod Keputusan

17. Kelulusan penangguhan kerja hendaklah direkodkan dalam Rekod Perkhidmatan pegawai.

TARIKH KUAT KUASA

18. Pekeliling Perkhidmatan ini berkuat kuasa mulai tarikh pekeliling ini dikeluarkan.

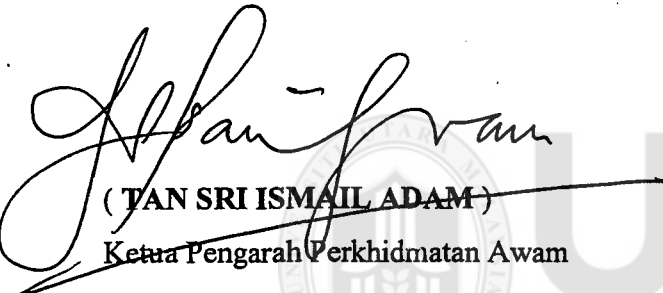
PEMAKAIAN

19. Tertakluk kepada penerimaannya oleh pihak berkuasa masing-masing, peruntukan Pekeliling Perkhidmatan ini pada keseluruhannya dipanjangkan kepada semua Perkhidmatan Negeri, Pihak Berkuasa Berkanun dan Pihak Berkuasa Tempatan.

PEMBATALAN

20. Dengan berkuatkuasanya Pekeliling Perkhidmatan ini, Perenggan 2 (ii), 4, 6, 8 dan Lampiran 'B' yang berkaitan dengan Penangguhan Kerja dalam Pekeliling Perkhidmatan Bil. 7 Tahun 1993, surat Jabatan ini Bil. JPA(S)NP.63/44/ Klt.10 (14) bertarikh 15 Oktober 1996 mengenai Panduan Penyelenggaraan Urusan Penangguhan Kerja dan Pekeliling Perkhidmatan Bil. 10 Tahun 1997 mengenai Bayaran Lebih Masa Bagi Pegawai Yang Diluluskan Elaun Penangguhan Kerja adalah **dibatalkan**.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"


(TAN SRI ISMAIL ADAM)
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Malaysia

JABATAN PERKHIDMATAN AWAM
MALAYSIA
PUTRAJAYA

28 September 2007

Semua Ketua Setiausaha Kementerian
Semua Ketua Jabatan Persekutuan
Semua Y.B. Setiausaha Kerajaan Negeri
Semua Pihak Berkuasa Berkanun
Semua Pihak Berkuasa Tempatan

LAMPIRAN 'A'

**Pihak Berkuasa Melulus
Mengikut Jawatan Yang Akan Ditanggung Kerja**

Jawatan / Gred Yang Ditanggung Kerja	Pihak Berkuasa Melulus
Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam	Ketua Setiausaha Negara
Ketua Setiausaha Kementerian	Ketua Pengarah Perkhidmatan Awam
Timbalan Ketua Setiausaha/Ketua Pengarah/Setiausaha Bahagian/Pegawai Kumpulan Pengurusan Tertinggi atau setaraf di Kementerian/Jabatan Perdana Menteri	Ketua Setiausaha Kementerian/ Timbalan Ketua Setiausaha Kanan bagi Jabatan Perdana Menteri
Pegawai Perkhidmatan Kehakiman dan Perundangan yang berkhidmat di Mahkamah	Hakim Besar Malaya / Hakim Besar Sabah dan Sarawak
Pegawai Perkhidmatan Perundangan dan Kehakiman selain daripada yang berkhidmat di Mahkamah	Peguam Negara
Kumpulan Pengurusan Tertinggi di peringkat Jabatan Persekutuan dan Ketua Jabatan Persekutuan peringkat Negeri	Ketua Pengarah atau setaraf
Kumpulan Pengurusan dan Profesional Gred 41 hingga Gred 54 di peringkat Kementerian	Timbalan Ketua Setiausaha Kementerian atau setaraf
Kumpulan Pengurusan dan Profesional Gred 41 hingga Gred 54 di peringkat Jabatan Persekutuan	Timbalan Ketua Pengarah atau setaraf
Kumpulan Sokongan di peringkat Kementerian	Setiausaha Bahagian Sumber Manusia/Pengarah Bahagian Khidmat Pengurusan atau setaraf di Kementerian
Kumpulan Sokongan di peringkat Jabatan Persekutuan	Pengarah Bahagian Khidmat Pengurusan atau setaraf di Jabatan Persekutuan
Kumpulan Pengurusan dan Profesional/Kumpulan Sokongan di Jabatan Persekutuan peringkat Negeri	Pengarah Negeri atau setaraf

LAMPIRAN 'B'

FORMULA ASAS PENGIRAAN

$$\boxed{\text{Elaun Penangungan Kerja (EPK)}} = \boxed{\text{Gaji Permulaan Jawatan Yang Ditanggung Kerja}} \times \frac{25}{100}$$

CONTOH PENGIRAAN ELAUN PENANGGUNGAN KERJA

Contoh 1 : Jurutera Gred J41 menanggung kerja jawatan Jurutera Gred J44 (Skim perkhidmatan yang sama).

- Gaji permulaan Jurutera Gred J44, P1T1 ialah RM3,026.12 sebulan.

Pengiraan EPK:

$$\begin{aligned} \text{Elaun Penangungan Kerja (EPK)} &= \text{Gaji permulaan Jurutera Gred J44} \times \frac{25}{100} \\ &= \text{RM3,026.12} \times \frac{25}{100} \\ &= \underline{\underline{\text{RM756.53 sebulan}}} \end{aligned}$$

Contoh 2 : Pembantu Teknik Gred J29 menanggung kerja jawatan Penolong Pegawai Tadbir (PPT) Gred N27 (Skim perkhidmatan yang berlainan).

- Gaji Permulaan jawatan Penolong Pegawai Tadbir (PPT) Gred N27, P1T1 ialah RM 1,204.55 sebulan.

Pengiraan EPK:

$$\begin{aligned} \text{Elaun Penangungan Kerja (EPK)} &= \text{Gaji permulaan PPT Gred N27} \times \frac{25}{100} \\ &= \text{RM1,204.55} \times \frac{25}{100} \\ &= \underline{\underline{\text{RM301.13 sebulan}}} \end{aligned}$$

Contoh 3 : Akauntan Gred W41 menanggung kerja jawatan Akauntan Gred W41 yang lain (Jawatan yang mempunyai mata gaji permulaan pelbagai).

- Gaji permulaan jawatan Akauntan Gred W41 boleh ditetapkan pada P1T8 atau P1T9 atau P1T10. Walau bagaimanapun, bagi pengiraan elaun penangguhan kerja, gaji permulaan pada mata gaji terendah Akauntan Gred W41, P1T8 ialah RM2,345.69.

Pengiraan EPK:

$$\begin{aligned}
 \text{Elaun Penangungan Kerja (EPK)} &= \text{Mata gaji permulaan terendah Akauntan Gred W41} \times \frac{25}{100} \\
 &= \text{RM2,345.69} \times \frac{25}{100} \\
 &= \underline{\underline{\text{RM586.42 sebulan}}}
 \end{aligned}$$

Contoh 4 : Jurutera Gred J41 menanggung kerja jawatan Jurutera Gred Fleksi J44/J48 (Jawatan yang mempunyai gred fleksi).

- Elaun Penangungan Kerja dikira berdasarkan gred terendah iaitu Gred J44.
- Gaji permulaan jawatan Jurutera J44, P1T1 ialah RM 3,026.12.

Pengiraan EPK:

$$\begin{aligned}
 \text{Elaun Penangungan Kerja (EPK)} &= \text{Gaji permulaan Jurutera Gred J44} \times \frac{25}{100} \\
 &= \text{RM3,026.12} \times \frac{25}{100} \\
 &= \underline{\underline{\text{RM756.53 sebulan}}}
 \end{aligned}$$

Contoh 5: Pegawai Pertanian Gred G48 menanggung kerja jawatan Gred G54/N54. (Jawatan Fleksi)

- Gaji permulaan Pegawai Tadbir Gred N54 ialah P1T1 = RM5,160.68
- Gaji permulaan Pegawai Pertanian Gred G54 ialah P1T1 = RM5,166.25
- Elaun Penangguhan Kerja dikira berdasarkan gaji permulaan terendah antara gred skim perkhidmatan fleksi iaitu Gred N54, P1T1 ialah RM5,160.68.

Pengiraan EPK:

$$\begin{aligned}\text{Elaun Penangguhan Kerja (EPK)} &= \text{Gaji permulaan Pegawai Tadbir Gred N54} \times \frac{25}{100} \\ &= \text{RM5,160.68} \times \frac{25}{100} \\ &= \underline{\underline{\text{RM1,290.17 sebulan}}}\end{aligned}$$

Contoh 6: Pegawai Undang-Undang Gred L48 menanggung kerja jawatan Gred 52 (Terbuka) (Jawatan terbuka).

- Elaun Penangguhan Kerja dikira berdasarkan gaji permulaan bagi skim perkhidmatan pegawai yang menanggung kerja iaitu Skim Perkhidmatan Perundangan dan Kehakiman, Gred L52, P1T1 ialah RM4,939.43.

Pengiraan EPK:

$$\begin{aligned}\text{Elaun Penangguhan Kerja (EPK)} &= \text{Gaji permulaan Pegawai Undang-Undang Gred L52} \times \frac{25}{100} \\ &= \text{RM4,939.43} \times \frac{25}{100} \\ &= \underline{\underline{\text{RM1,234.85 sebulan}}}\end{aligned}$$

Contoh 7: Pegawai Belia dan Sukan Gred S41 menanggung kerja jawatan Pegawai Belia dan Sukan Gred S44 secara Khas Untuk Penyandang (Gred hakiki jawatan ialah S41) (Jawatan KUP).

- Elaun Penanggungan Kerja dikira berdasarkan gaji gred hakiki jawatan iaitu Pegawai Belia dan Sukan, Gred S41, P1T1 ialah RM 1,688.89.

Pengiraan EPK:

$$\begin{aligned}
 \text{Elaun Penanggungan Kerja (EPK)} &= \text{Gaji permulaan Pegawai Belia Dan Sukan Gred S41} \times \frac{25}{100} \\
 &= \text{RM1,688.89} \times \frac{25}{100} \\
 &= \underline{\underline{\text{RM422.22 sebulan}}}
 \end{aligned}$$



UUM
Universiti Utara Malaysia

**CONTOH PENGIRAAN BAYARAN LEBIH MASA
BAGI PEGAWAI YANG SEDANG MENANGGUNG KERJA**

Bagi pegawai yang layak di bayar elaun lebih masa dan diarah menanggung kerja tugas lain serta bertugas melebihi dua (2) jam lima belas (15) minit di luar Waktu Pejabat adalah layak menuntut bayaran lebih masa seperti pengiraan berikut:

1. **Waktu Bekerja Pejabat - Hari Bekerja Penuh (Hari Isnin Hingga Khamis)**

Formula: **Jumlah masa yang layak dituntut Bayaran Lebih Masa** = $a - (b + c)$

- a = Jumlah waktu bekerja pada hari bekerja penuh (Isnin hingga Khamis)
- b = Jumlah waktu bekerja biasa pejabat dalam sehari ialah 9 jam
- c = Jumlah waktu bekerja yang dibayar Elaun Penangguhan Kerja (EPK) dalam sehari ialah 9 jam x $\frac{1}{4}$ = 2 jam 15 minit

Contoh-

Formula: **Jumlah masa yang layak dituntut Bayaran Lebih Masa** = $a - (b + c)$

- a = 14 jam 15 minit
- b = 9 jam
- c = 2 jam 15 minit

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah masa yang layak dituntut Bayaran Lebih Masa} &= a - (b + c) \\
 &= 14 \text{ jam } 15 \text{ minit} - (9 \text{ jam} + 2 \text{ jam } 15 \text{ minit}) \\
 &= 14 \text{ jam } 15 \text{ minit} - 11 \text{ jam } 15 \text{ minit} \\
 &= \mathbf{3 \text{ jam}}
 \end{aligned}$$

2. Waktu Bekerja Pejabat – Hari Bekerja Hari Jumaat (semua negeri) atau Hari Ahad (Negeri Kedah, Kelantan dan Terengganu)

Formula: **Jumlah masa yang layak dituntut Bayaran Lebih Masa** = $a - (b + c)$

- a = Jumlah waktu bekerja pada hari Jumaat atau Ahad
- b = Jumlah waktu bekerja pejabat dalam sehari ialah 7 jam 30 minit
- c = Jumlah waktu bekerja yang dibayar Elaun Penangguhan Kerja (EPK) dalam sehari ialah 9 jam x $\frac{1}{4}$ = 2 jam 15 minit

Contoh-

Formula: **Jumlah masa yang layak dituntut Bayaran Lebih Masa** = $a - (b + c)$

- a = 12 jam
- b = 7 jam 30 minit
- c = 2 jam 15 minit

Jumlah masa yang layak dituntut Bayaran Lebih Masa = $a - (b + c)$

$$= 12 \text{ jam} - (7 \text{ jam } 30 \text{ minit} + 2 \text{ jam } 15 \text{ minit})$$

$$= 12 \text{ jam} - 9 \text{ jam } 45 \text{ minit}$$

$$= \mathbf{2 \text{ jam } 15 \text{ minit}}$$

LAMPIRAN 'D'

ARAHAN PENANGGUNGAN KERJA

Kepada:
Nama pegawai
Alamat Jabatan/Bahagian/Unit
Kementerian

Ruj. Tuan:
Ruj. Kami:
Tarikh:

Tuan,

ARAHAN PENANGGUNGAN KERJA JAWATAN

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara tersebut di atas.

2. Dimaklumkan bahawa tuan dengan ini diarah menanggung kerja:
 - a. Jawatan:
 - b. Bermula sehingga
3. Sehubungan itu, tuan adalah diminta mengambil perhatian akan peraturan 13 dalam **Pekeliling Perkhidmatan Bil. 17 Tahun 2007** iaitu:
 - (a) Menetapkan penanggungan kerja selama **dua puluh lapan (28) hari berturut-turut** termasuk hari cuti mingguan, kelepasan am dan juga cuti rehat atas sebab-sebab kecemasan serta cuti sakit secara terkumpul yang tidak melebihi daripada **lima (5) hari bekerja**;
 - (b) Menetapkan seseorang pegawai yang sedang menanggung kerja tetapi kemudiannya meninggalkan tugas jawatan yang ditanggung kerja itu selama **empat belas (14) hari atau lebih berturut-turut**, iaitu termasuk cuti mingguan dan kelepasan am, maka pembayaran Elaun Penanggungan Kerja hendaklah dihentikan;

- (c) Menetapkan seseorang pegawai yang pernah diluluskan menanggung kerja dan kemudiannya diluluskan **menanggung kerja jawatan yang sama**, boleh dibayar Elaun Penanggungan Kerja sekiranya tempoh penanggungan kerja kali kedua dan seterusnya tidak kurang **empat belas (14) hari berturut-turut** termasuk cuti mingguan dan kelepasan am. Dalam konteks ini, jawatan yang sama bermaksud jawatan yang pernah ditanggung kerja sebelumnya; dan
- (d) Menetapkan jika pegawai yang menanggung kerja layak menerima Bayaran Lebih Masa, bayaran tersebut hanya boleh dibayar bagi tugas dilaksanakan selepas dua **(2) jam lima belas (15) minit** daripada waktu bekerja pejabat.

4. Jumlah elaun penanggungan kerja yang akan dibayar adalah berdasarkan kepada kaedah pengiraan yang ditetapkan di Peraturan 11 dan 12 dalam pekeliling perkhidmatan yang sama.

Sekian, terima kasih.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

Saya yang menurut perintah,

t.t

(NAMA)

Jawatan :

Jabatan/Kementerian :

LAMPIRAN 'E'

SENARAI SEMAK URUSAN PENANGGUNGAN KERJA

Peringkat Persediaan Dan Perakuan

- | | | |
|-------|---|--------------------------|
| (i) | Kenal pasti jawatan kosong dan sebabnya | ☐ |
| (ii) | Kenal pasti pegawai | ☐ |
| (iii) | Tentukan tempoh penanggunan kerja | ☐ |
| (iv) | Arahan bertulis kepada pegawai (Format di Lampiran D) | ☐ |
| (v) | Mengemukakan perakuan kepada Pihak Berkuasa Melulus dengan menyertakan dokumen-dokumen berikut: | |
| a. | Borang Perakuan Penanggunan Kerja (Format di Lampiran F dan G) | ☐ |
| b. | Carta organisasi yang menunjukkan kedudukan pegawai dan jawatan yang ditanggung kerja | ☐ |
| c. | Senarai tugas pegawai yang diperaku | ☐ |
| d. | Senarai tugas jawatan yang ditanggung kerja | ☐ |
| e. | Salinan surat arahan penanggunan kerja | ☐ |

Peringkat Pertimbangan Dan Penyampaian Keputusan

Pihak Berkuasa Melulus membuat pertimbangan dan penyampaian keputusan mengikut Format di Lampiran H ☐

Peringkat Merekod Keputusan

Keputusan direkodkan dalam Rekod Perkhidmatan pegawai ☐

PERAKUAN PENANGGUNGAN KERJA

Kementerian/Jabatan: _____

1. (a) Nama/Gred Jawatan yang hendak ditanggung: _____
- (b) Nombor Butiran Anggaran Belanjawan
Mengurus/ Waran Perjawatan: _____
- (c) Tempat: _____
- (d) Tarikh Kekosongan: _____
- (e) Sebab-sebab Kekosongan: _____

- (f) Kelayakan/Kemahiran yang diperlukan, : _____
jika berkaitan (Sebutkan nama sijil/lesen dll) _____
2. Pegawai yang diperaku:
 - (a) Nama Pegawai: _____
 - (b) No. Kad Pengenalan: _____
 - (c) Tarikh Lantikan Jawatan Sekarang: _____
 - (d) Tarikh Sah Dalam Jawatan Sekarang: _____
 - (e) Jawatan/Gred: _____
 - (f) Tarikh mula bertugas di jawatan sekarang: _____
 - (g) Tempat bertugas: _____

(Cawangan/Bahagian/Jabatan)

(h) Tempoh penangguhan kerja bagi jawatan yang sama sebelum ini:

(Jika ada) dari _____ hingga _____

3. Tempoh menanggung kerja yang diperakukan:

dari _____ hingga _____

4. Sertakan:

(i) Carta Organisasi (kedudukan pegawai dan jawatan yang ditanggung kerja);

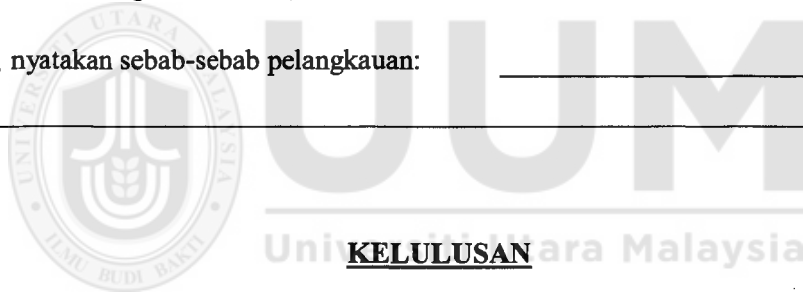
(ii) Salinan surat arahan penangguhan kerja;

(iii) Maklumat cuti; dan

(iv) Senarai tugas jawatan ditanggung kerja dan pegawai menanggung kerja.

5. Pelangkauan dari segi kekananan: *Ada / Tiada

Jika ada, nyatakan sebab-sebab pelangkauan: _____



KELULUSAN

Saya ***BERSETUJU/TIDAK BERSETUJU** dengan perakuan di atas

Tarikh: _____

Tandatangan: _____

Nama: _____

Jawatan: _____

* Nota: Potong mana yang tidak berkenaan

CONTOH

LAMPIRAN 'G'

PERAKUAN PENANGGUNGAN KERJA
(Jika melibatkan 2 pegawai atau lebih)

Bil.	Tarikh Permohonan	Maklumat Jawatan Yang Ditanggung Kerja				Maklumat Pegawai Yang Diperakukan Tanggung Kerja				Ulasan Urus Setia Jabatan	Tempoh Tanggung Kerja	*Keputusan	
		Jawatan/ Gred (<i>Lampiran senarai tugas</i>)	Tempat (Unit/ Seksyen/ Cawangan/ Bahagian)	Tarikh kosong	Sebab-sebab Kekosongan	Nama Pegawai/ No. KP	Jawatan/ Gred	Unit/Seksyen /Cawangan /Bahagian	Tarikh sah Dalam Perkhidmatan				Status Pelangkaan
1.	1.3.2007	Ketua Unit Penguat kuasaan Gred S48	Unit SS	1.2.2007	Pegawai bersara	Xxyy bin Yyzz/ 700101010 19021	Pegawai Hal Ehwal Islam/ S41	Unit SS	1.1.2006	Tiada	Sokong	1.2.2007 hingga jawatan diisi	Bersetuju/ Tidak Bersetuju

Tarikh:.....

Tandatangan:

Nama:

* Potong mana yang tidak berkenaan

Jawatan:

LAMPIRAN 'H'

**PEMBERITAHUAN
KEPUTUSAN PENANGGUNGAN KERJA**

Kepada:
Nama pegawai
Alamat Jabatan/Bahagian/Unit
Kementerian

Ruj. Tuan:
Ruj. Kami:
Tarikh:

Tuan,

KEPUTUSAN PENANGGUNGAN KERJA

NAMA:

JAWATAN:

JAWATAN YANG DITANGGUNG:

Dengan hormatnya saya merujuk surat / memo tuan bil. bertarih
berhubung perkara di atas.

2. Dimaklumkan bahawa cadangan penanggunan kerja seperti di atas telah
ditimbangkan oleh Pihak Berkuasa Melulus dan keputusan ***diluluskan/tidak
diluluskan** mulai hingga

3. Pegawai berkenaan boleh dibayar Elaun Penanggunan Kerja mengikut kadar
seperti di Peraturan 11 Pekeliling Perkhidmatan Bil. 17 Tahun 2007. Pegawai hendaklah
memenuhi semua syarat-syarat yang ditetapkan di Peraturan 13 mengikut pekeling
tersebut. Sila pastikan kelulusan ini direkodkan dalam Rekod Perkhidmatan pegawai.

Sekian, terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menurut perintah,

t.t
(NAMA)
Jawatan:

Jabatan/Kementerian:

* Potong mana yang tidak berkenaan.



Othman Yeop Abdullah
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

SOAL SELIDIK PENYELIDIKAN

TAHAP KESEJAHTERAAN GURU WANITA: KESAN FAKTOR KERJAYA DAN JAGAAN ANAK

Tujuan soal selidik ini adalah untuk melihat keseimbangan antara kerja dan jagaan anak bagi guru wanita di Malaysia yang mempunyai anak dari 0 hingga 12 tahun sahaja . Kerjasama pihak puan dipohon untuk melengkapkan soal selidik ini dengan jujur dan seikhlasnya, serta didahului dengan jutaan terima kasih. Semua maklumat yang dikemukakan adalah **SULIT** serta **RAHSIA**, dan hanya digunakan untuk tujuan penyelidikan sahaja.

Assalamualaikum wbt. dan salam sejahtera,

Tuan/Puan yang dihormati,

Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan terima kasih di atas kerjasama untuk menjadi responden dan mengambil bahagian di dalam kajian ini.

Penyelidikan ini adalah berkaitan “Tahap Kesejahteraan Guru Wanita Dan Isu Kerja Jagaan Anak (*Work Care Balance*)” yang mempunyai anak dari 0 hingga 12 tahun sahaja.

Kerjasama pihak puan dipohon untuk melengkapkan soal selidik ini dengan jujur dan seikhlasnya, serta didahului dengan jutaan terima kasih. Semua maklumat yang dikemukakan adalah **SULIT** serta **RAHSIA**, dan hanya digunakan untuk tujuan penyelidikan sahaja.

Kerjasama tuan/puan amatlah dihargai dan didahulukan dengan ucapan terima kasih.

Yang Benar,

NORMALA BINTI MEHAT

Pelajar PHD,

Sekolah Ekonomi, Kewangan dan Perbankan

Universiti Utara Malaysia

BAHAGIAN A : LATAR BELAKANG RESPONDEN

Sila isi atau tandakan [X] pada item yang berkaitan di bawah.

A1.Umur : _____ tahun

A2.Lokasi Kediaman:

- | | |
|-------------------------------|-------|
| 1. Sekitar Bandar - rumah lot | [] |
| 2. Sekitar Bandar - Taman | [] |
| 3. Kampung - rumah lot | [] |
| 4. Kampung - Taman | [] |
| 5. Lain-lain (Nyatakan) _____ | |

A3.Tempoh Berkhidmat sebagai guru : _____ tahun

A4. Kelulusan Akademik :	Sarjana Muda	[]
	Sarjana	[]
	Ijazah kedoktoran	[]

A5.Nyatakan bidang pengajian: _____

A6.Nyatakan bidang kepakaran : _____

A7.Taraf Perkahwinan:	1. Berkahwin (Bersuami)	[]
	2. Balu (Berpisah mati)	[]
	3. Berceraai (Berpisah hidup)	[]
	4. Belum berkahwin	[]

A8.Bangsa:	1. Melayu	[]
	2. Cina	[]
	3. India	[]
	4. Lain-lain	[] nyatakan: _____

A9.Agama:	1. Islam	[]
	2. Buddha	[]
	3. Hindu	[]
	4. Lain-lain	[] nyatakan: _____

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

- A10. Status Kesihatan: 1. Memuaskan []
 2. Tidak memuaskan []

A11. Adakah tempat kediaman anda sekarang juga merupakan tempat anda dibesarkan?

1. Ya []
2. Tidak []

A12. Rumah kediaman;

1. Sewa []
2. Sendiri **dengan** tanggungan ansuran pinjaman []
3. Sendiri **tanpa** tanggungan ansuran pinjaman []
4. Tinggal bersama ibu-bapa []

Bahagian B (Maklumat Pekerjaan)

B1_1 Nyatakan bidang-bidang tugas anda di sekolah* : Bidang 1 (Sila tandakan jika anda terlibat sahaja)

1	Pengetua /Guru Besar	1
2	Penolong Kanak Pentadbiran	2
3	Penolong Kanak Hal Ehwal Murid	3
4	Penolong Kanan Ko Kurikulum	4
5	Penyelia Petang	5

B1_2 Nyatakan bidang-bidang tugas anda di sekolah* : Bidang 2 (Sila tandakan jika anda terlibat sahaja)

1	Guru Panitia	6
2	Ketua Bidang	7
3	Guru Disiplin	8

B1_3 Nyatakan bidang-bidang tugas anda di sekolah* : Bidang 3 (Sila tandakan jika anda terlibat sahaja)

1	Setiausaha Peperiksaan	9
2	Guru Pusat Sumber	10
3	Guru Skim Bantuan Buku Teks	11
4	Guru Rancangan Makanan Tambahan (RMT)	12

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

5	Guru sukan	13
6	Guru Kelas	14

B2 Pendapatan anda bagi pekerjaan utama ini (sebulan):

RM 2000 ke bawah	[]
RM 2001 - RM3000	[]
RM 3001 - 4000	[]
RM 4001 - 5000	[]
RM 5001 - 6000	[]
RM 6000 ke atas	[]

B3 Pendapatan sumber lain jika ada:

RM 2000 ke bawah	[]
RM 2001 - RM3000	[]
RM 3001 - 4000	[]
RM 4001 - 5000	[]
RM 5001 - 6000	[]
RM 6000 ke atas	[]

B4. Tandakan √ kenapa anda memilih profesion perguruan. *Anda boleh menanda lebih dari satu jawapan

Bil	Kenapa Anda Memilih Profesion Perguruan	Ya	Tidak
B4_1	Kelulusan/kemahiran yang dimiliki		
B4_2	Keperluan sumbangan kewangan kepada keluarga		
B4_3	Kebebasan berbelanja		
B4_4	Sebagai jaminan masa depan		
B4_5	Galakan suami		
B4_6	Galakan ibu-bapa		
B4_7	Faktor sosial (pengaruh kawan, media dll)		
B4_8	Memenuhi masa lapang		

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

B5_1 Jarak yang diambil ke tempat kerja

KM	[]
< 5 km	[]
6-10 km	[]
11-15 km	[]
16-20 km	[]
> 21 km	[]

B5_2 Jarak yang diambil ke rumah jagaan anak

KM	[]
< 5 km	[]
6-10 km	[]
11-15 km	[]
16-20 km	[]
> 21 km	[]

B5_3 Jarak dari tempat jagaan anak ke tempat kerja

KM	[]
< 5 km	[]
6-10 km	[]
11-15 km	[]
16-20 km	[]
> 21 km	[]

B5_4 Masa yang diambil ke tempat kerja

minit	[]
< 5 minit	[]
6-10 minit	[]
11-15 minit	[]
16-20 minit	[]
> 21 minit	[]

B5_5 Masa yang diambil ke tempat jagaan anak

minit	[]
< 5 minit	[]
6-10 minit	[]
11-15 minit	[]
16-20 minit	[]
> 21 minit	[]

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

B5_6 Masa yang diambil dari tempat jagaan anak ke tempat kerja :

minit	[]
< 5 minit	[]
6-10 minit	[]
11-15 minit	[]
16-20 minit	[]
> 21 minit	[]

B6 Jenis pengangkutan yang saya guna untuk ke tempat kerja:

- | | |
|--|-----|
| 1. Kereta sendiri | [] |
| 2. Motosikal sendiri | [] |
| 3. Pengangkutan Awam (bas, teksi, dll) | [] |
| 4. Kongsi kereta | [] |
| 5. Kenderaan disedia majikan | [] |
| 6. Lain-lain | [] |

B7 Maklumat jagaan anak ketika bekerja

		Ya	Tidak
B7_1	Saya pernah gagal pergi ke tempat kerja kerana masalah jagaan anak.		
B7_2	Ada ketika, saya pernah terpaksa membawa anak ke tempat kerja kerana masalah jagaan anak.		
B7_3	Di tempat kerja saya, kemudahan jagaan anak ada disediakan?		
B7_4	Jika ada, adakah anda menghantar anak anda ke sana?		
B7_5	Adakah berpuas hati dengan tempat tersebut?		

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

Bahagian C (Maklumat Suami)

C1 Umur suami (tahun): _____

C2 Kelulusan Akademik :

SPM	[]
STPM/Dip.	[]
Sarjana Muda	[]
Sarjana	[]
PHD	[]

C3 Nyatakan bidang pengajian:

Sastera	[]
Sains	[]
Sains Sosial	[]
Teknikal/Vokasional	[]

C4 Taraf pekerjaan utama suami:

1. Majikan	[]
2. Bekerja sendiri	[]
3. Pekerja keluarga	[]

C5 Pekerjaan suami sekarang : _____

C6 Bilangan jam bekerja suami seminggu : _____

C7 Pendapatan sebenar bagi pekerjaan utama ini (sebulan):

RM 2000 ke bawah	[]
RM 2001 - RM3000	[]
RM 3001 - 4000	[]
RM 4001 - 5000	[]
RM 5001 - 6000	[]
RM 6000 ke atas	[]

C8 Pendapatan daripada pekerjaan kedua suami (jika ada) : RM _____

Bahagian D (Maklumat Anak dan Tanggungan)

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

D1 Bilangan anak di bawah tanggungan (termasuk anak tiri/angkat) _____

D2 _____

Sila isi di ruangan yang berkenaan dengan anda sahaja

	Anak	a	b			c
		Umur Anak (tahun)	Jenis Jagaan			Kos Jagaan Anak
			Keluarga	Jiran/ pengasuh	Pusat Jagaan Anak/nurseri	
D3.1	Anak Pertama					
D3.2	Anak kedua					
D3.3	Anak ketiga					
D3.4	Anak keempat					
D3.5	Anak kelima					
D3.6	Anak keenam					

D4 Saya mengambil orang gaji untuk menjaga anak

Ya []
Tidak []

D5 Jika ya, nyatakan kos bayaran upah (sebulan) : RM _____

D6 Tugas orang gaji

Menjaga Anak []
Menjaga ibu/bapa []
Mengemas rumah []
Lain-lain []

D7 Adakah anda menerima bantuan sukarela (ibu bapa, saudara-mara, jiran) tanpa bayaran bagi jagaan anak :

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

Ya []
Tidak []

Pada pandangan anda, perkara berikut adalah antara yang mempengaruhi pilihan jagaan anak anda.

Skala: 1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Tidak Pasti

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

D8_1 Faktor Kos Jagaan Anak

Sangat tidak setuju	[]
Tidak Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Setuju	[]
Sangat setuju	[]

D8_2 Faktor Kualiti penjaga (kasih sayang pengasuh, kebersihan, kemudahan, fasiliti menarik & keselamatan)

Sangat tidak setuju	[]
Tidak Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Setuju	[]
Sangat setuju	[]

D8_3 Faktor Akses ke tempat Jagaan

Sangat tidak setuju	[]
Tidak Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Setuju	[]
Sangat setuju	[]

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

D8_4 Faktor Waktu penjagaan yang fleksible

Sangat tidak setuju	[]
Tidak Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Setuju	[]
Sangat setuju	[]

D8_5 Faktor Pendapatan suami

Sangat tidak setuju	[]
Tidak Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Setuju	[]
Sangat setuju	[]

D8_6 Faktor Sokongan suami

Sangat tidak setuju	[]
Tidak Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Setuju	[]
Sangat setuju	[]

D8_7 Faktor Sokongan ahli keluarga

Sangat tidak setuju	[]
Tidak Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Setuju	[]
Sangat setuju	[]

D8_8 Faktor Pendidikan formal yang diterima

Sangat tidak setuju	[]
Tidak Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Setuju	[]
Sangat setuju	[]

D8_9 Faktor Pendidikan tidak formal

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

Sangat tidak setuju	[]
Tidak Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Setuju	[]
Sangat setuju	[]

Bahagian E : Faktor Pekerjaan

Berdasarkan pada kenyataan yang diberikan, jawab item-item berikut dengan jujur dan telus. Baca dengan teliti setiap kenyataan. Pilih satu jawapan dengan menandakan (√) dalam ruang berkenaan berdasarkan skala yang berikut.

Skala: 1 = Sangat setuju

2 = Setuju

3 = Tidak Pasti

4 = Tidak Setuju

5 = Sangat tidak setuju

E1 Beban Kerja						
BIL		Sangat setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
E1_1	Saya berasa bahawa tugas-tugas di sekolah menyebabkan saya sentiasa sibuk					
E1_2	Saya terpaksa menyiapkan kerja sekolah di rumah					
E1_3	Tempoh persekolahan di					

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

	sekolah ini menyebabkan tumpuan saya terhadap pengajaran berkurangan.					
E1_4	Bilangan pelajar di dalam sesebuah kelas yang melebihi 40 orang membebankan saya untuk menyemak tugas mereka.					
E1_5	Saya berasa sangat letih dari segi rohani, emosi dan fizikal selepas kerja					

E2 Pengurusan Masa						
BIL		Sangat setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
E2_1	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyediakan rancangan pengajaran harian.					
E2_2	Saya menggunakan masa pada hujung minggu untuk menyediakan rancangan pengajaran harian					
E2_3	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyemak tugas pelajar. .					
E2_4	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menghadiri mesyuarat kurikulum dan mesyuarat panitia					
E2_5	Saya menggunakan masa selepas waktu					

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

	persekolahan untuk menghadiri program peningkatan profesionalisme berkaitan penambahbaikan pengajaran dan pembelajaran.					
--	---	--	--	--	--	--

E3 Penyediaan Bahan Bantu Mengajar (BBM)						
BIL		Sangat setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
E3_1	Dalam penyampaian Pdp Abad ke 21, terlalu banyak BBM yang perlu disediakan					
E3_2	Saya selalu mempelbagaikan BBM mengikut perkembangan semasa.					
E3_3	Penyediaan BBM yang berkualiti memerlukan kos yang tinggi					
E3_4	Penyediaan BBM juga memerlukan masa yang lama untuk menghasilkan kualiti yang baik					
E3_5	Saya menggunakan masa selepas waktu persekolahan untuk menyediakan Bahan Bantu Mengajar (BBM)					
E3_6	Saya menggunakan masa pada hujung minggu untuk menyediakan					

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

	Bahan Bantu Mengajar (BBM).					
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

E4 Urusan Pentadbiran						
BIL		Sangat setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
E4_1	Saya perlu menjalankan kerja-kerja perkeranian yang tidak pernah habis.					
E4_2	Saya terpaksa menyelesaikan tugas-tugas perkeranian ini di luar waktu sekolah					
E4_3	Saya perlu menyelesaikan tugas perkeranian ini di rumah					
E4_4	Saya perlu menyelesaikan tugas-tugas perkeranian ini di hujung minggu di rumah					
E4_5	Saya terpaksa pergi ke sekolah di luar waktu kerja atau pun di hujung minggu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkeraniaan.					

E5 Penglibatan Ko-Kurikulum						
BIL		Sangat setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat tidak

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

						setuju
E5_1	Saya terpaksa merancang aktiviti ko kurikulum di dalam dan luar waktu sekolah					
E5_2	Saya perlu mengurus dan pemilihan peserta untuk kegiatan ko kurikulum di luar waktu sekolah					
E5_3	Saya perlu menyedia dan mengemaskini data-data pelajar					
E5_4	Saya terpaksa membawa pelajar-pelajar tiap-tiap minggu					
E5_5	Saya perlu merekod kejayaan pelajar					
E5_6	Saya perlu membuat penilaian pelajar dalam buku rekod kokurikulum					

E6 Hubungan Dengan Majikan

BIL		Sangat setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
E6_1	Selalu berlaku terus komunikasi satu hala daripada pengetua seperti arahan,nasihat ataupun saranan.					
E6_2	Pengetua/guru besar tidak menerima cadangan saya					
E6_3	Pengetua/Guru Besar selalu bersikap serius terhadap saya					
E6_4	Pengetua tidak menurunkan kuasa kepada saya untuk membuat keputusan-keputusan					

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

	biasa					
E6_5	Pengetua/Guru Besar tidak berupaya meningkatkan motivasi saya bekerja.					

E7 Hubungan Rakan Sekerja						
BIL		Sangat setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
E7_1	Rakan saya selalu tidak dapat membantu tugas saya ketika saya memerlukan					
E7_2	Rakan saya juga mempunyai tugas yang terlalu banyak untuk diselesaikan					
E7_3	Rakan sekerja tidak mewujudkan suasana hubungan yang baik					
E7_4	Rakan sekerja sukar bertukar fikiran, bekerjasama, bertanggungjawab dan tidak suka membantu					
E7_5	Rakan sekerja kurang berusaha dalam tugas yang diarahkan					
E7_6	Rakan sekerja saya suka mengkritik saya					

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

E7_7	Rakan sekerja saya suka melihat kesilapan saya					
E7_8	Rakan sekerja saya sering membantah atau tidak bersetuju dengan saya dan pihak pentadbir					

E8 Hubungan Dengan Pelajar

BIL		Sangat setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
E8_1	Pelajar bersikap tidak hormat kepada saya					
E8_2	Pelajar selalu ponteng kelas saya					
E8_3	Pelajar tidak mendengar arahan saya					
E8_4	Pelajar suka berjumpa di luar waktu sekolah					
E8_5	Pelajar tidak memberi tumpuan masa saya mengajar					
E8_6	Pelajar tidak menghormati saya sekiranya saya tidak mengajar beliau					

E9 Infrastruktur di tempat Kerja

E9 Infrastruktur Di Tempat Kerja						
BIL		Sangat setuju	Setuju	Tidak Pasti	Tidak Setuju	Sangat tidak

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

						setuju
E8_1	Kekurangan kemudahan alat bantu mengajar seperti LCD					
E8_2	Hanya sedikit bilangan komputer di makmal yang boleh digunakan.					
E8_3	Persekitaran di sekolah saya kurang memuaskan					
E8_4	Sistem pengudaraan di dalam kelas kurang memuaskan					
E8_5	Bilangan pelajar di dalam kelas terlalu ramai dan kelas menjadi sesak.					

Bahagian F : Maklumat Faktor Pekerjaan dan Keluarga

ARAHAN : TANDAKAN (✓) PADA RUANG YANG BERKAITAN

F1 Nyatakan sebarang jenis penghargaan yang telah anda perolehi sebelum ini (contoh : Anugerah Perkhidmatan Cemerlang, Sijil, Surat Penghargaan dan lain-lain)

_____ Universiti Utara Malaysia

F2 Berapa jumlah cuti sakit yang telah anda ambil pada tahun lepas?

1-5 hari	[]
6-10 hari	[]
11-15 hari	[]
16 hari ke atas	[]

F3 Saya meluangkan masa _____ jam sehari untuk anak-anak saya.

Kurang daripada 2 jam	[]
3 jam	[]
4 jam	[]
5 jam	[]
Lebih daripada 6 jam	[]

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

F4 Saya menemani dan berbincang dengan anak ketika mereka membuat kerja sekolah mereka

Jarang-jarang	[]
Tidak selalu	[]
Kadang-kadang	[]
Selalu	[]
Selalu sangat	[]

F5 Saya sering bertemu dengan dengan pengasuh/ guru anak-anak saya dan mengetahui tentang perkembangan anak-anak saya?

Sekali seminggu	[]
Dua kali seminggu	[]
Sebulan sekali	[]
Enam bulan sekali	[]
Setahun sekali	[]

F6. Saya selalu meluangkan masa dengan membawa anak-anak bercuti (berkelah, rekreasi, membeli-belah dan lain-lain.

Sangat tidak berpuas hati	[]
Tidak berpuas hati	[]
Tidak pasti	[]
Gembira	[]
Sangat gembira	[]

F7. Apabila jumlah masa banyak dihabiskan di tempat kerja saya berasa____

Sangat tidak berpuas hati	[]
Tidak berpuas hati	[]

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

Tidak pasti	[]
Gembira	[]
Sangat gembira	[]

F8. Apabila saya berada agak lama di rumah sendiri, Apabilasaya _____

Sangat tidak berpuas hati	[]
Tidak berpuas hati	[]
Tidak pasti	[]
Gembira	[]
Sangat gembira	[]

F9 Secara peribadi, perkara berikut boleh membantu saya untuk mengimbangi komitmen antara kerja dan jagaan anak. * Anda boleh menanda lebih daripada satu jawapan

Sangat tidak membantu	[]
Tidak Membantu	[]
Tidak pasti	[]
Membantu	[]
Sangat membantu	[]

F10 Perkara-perkara berikut menghalang saya dalam mengimbangi komitmen kerja dan jagaan anak. * Anda boleh menanda lebih daripada satu jawapan

Sangat tidakmenghalang	[]
Tidak Menghalang	[]
Tidak pasti	[]
Menghalang	[]
Sangat Menghalang	[]

F11 Adakah secara umumnya anda merasakan anda mampu untuk mengimbangi masa antara anak dan kerjaya anda?

ARAHAN: Tandakan (/) pada ruang yang berkaitan.

Sangat setuju	[]
Setuju	[]
Tidak pasti	[]
Tidak setuju	[]
Sangat tidak setuju	[]

F12. Sila nyatakan **TAHAP KESEIMBANGAN** anda antara kerjaya dan jagaan anak.

Sangat tidak seimbang	[]
Tidak seimbang	[]
Tidak pasti	[]
Seimbang	[]
Sangat seimbang	[]

