

Faktor-Faktor Persaraan Awal: Tinjauan dalam kalangan Guru-Guru Negeri Perak

(Factors of Early Retirement: Survey among Teachers in Perak)

Tajul Rosli Shuib^{1*}, Mohd Afifi Bahurudin Setambah²,
Mohd Syaubari Othman³, Abdul Rahim Razalli⁴, Mohd Razimi Husin⁵,
Kama Shaffeei⁶, Mohd Ridhuan Mohd Jamil⁷

¹Jabatan Pengajian Pendidikan, Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 32900 Tanjong Malim, Perak, Malaysia.

Email: tajulrosli@fpm.upsi.edu.my

²Jabatan Pengajian Pendidikan, Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 32900 Tanjong Malim, Perak, Malaysia.

Email: mohdafifi@fpm.upsi.edu.my

³Jabatan Pengajian Pendidikan, Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 32900 Tanjong Malim, Perak, Malaysia.

Email: syaubari@fpm.upsi.edu.my

⁴Jabatan Pendidikan Khas, Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 32900 Tanjong Malim, Perak, Malaysia.

Email: rahim.r@fpm.upsi.edu.my

⁵Jabatan Pengajian Pendidikan, Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 32900 Tanjong Malim, Perak, Malaysia.

Email: razimi@fpm.upsi.edu.my

⁶Jabatan Pengajian Pendidikan, Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 32900 Tanjong Malim, Perak, Malaysia.

Email: kama@fpm.upsi.edu.my

⁷Jabatan Pengajian Pendidikan, Fakulti Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 32900 Tanjong Malim, Perak, Malaysia.

Email: mridhuan@fpm.upsi.edu.my

ABSTRAK

CORRESPONDING

AUTHOR (*):

Tajul Rosli Shuib

(tajulrosli@fpm.upsi.edu.my)

KATA KUNCI:

Persaraan awal

Motivasi guru

Psikologi guru

Pengurusan pendidikan

KEYWORDS:

Early retirement

Teacher motivation

Teacher psychology

Education management

CITATION:

Tajul Rosli Shuib et al. (2023). Faktor-Faktor Persaraan Awal: Tinjauan dalam

Kajian ini bertujuan mengenal pasti dan membuat perbandingan motivasi dan persepsi guru terhadap dunia pendidikan dan pengajaran serta faktor-faktor persaraan awal dalam kalangan guru-guru negeri Perak. Kutipan data dilaksanakan melalui pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan instrumen soal selidik dan temu bual. Teknik pensampelan mudah digunakan bagi mendapatkan maklum balas daripada guru-guru bagi menjawab persoalan kajian dan mendapatkan peserta untuk temu bual. Seramai 772 responden telah menyertai soal selidik ini dan 73 daripada mereka telah bersetuju untuk ditemu bual. Secara keseluruhan, hasil kajian mendapati motivasi guru berada pada tahap yang tinggi manakala persepsi guru adalah sederhana tinggi. Guru yang berkhidmat lebih lama didapati mempunyai motivasi dan persepsi yang lebih tinggi. Terdapat enam faktor dominan dikenal pasti dan ditemukan iaitu bebanan kerja, tekanan pentadbiran, persekitaran sosial dan buli, pelajar dan masyarakat, kecekapan sendiri dan prasarana. Kajian ini

kalangan Guru-Guru Negeri Perak.
*Malaysian Journal of Social Sciences and
 Humanities (MJSSH)*, 8(3), e002193.
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i3.2193>

turut memberikan beberapa cadangan agar permasalahan ini dapat dikawal pada masa hadapan. Adalah diharapkan hasil kajian ini dapat menyumbang kepada motivasi guru untuk meneruskan khidmat bakti kepada anak bangsa.

ABSTRACT

This study aims to identify and compare the motivation and perception of teachers towards the world of education and teaching as well as examine the factors of early retirement among teachers in the state of Perak. Data collection is carried out through a mixed quantitative and qualitative approach using questionnaires and interviews. Convenience sampling technique was used to get feedback from respondents to answer research questions and get participants for interviews. A total of 772 respondents participated in this questionnaire and 73 of them agreed to be interviewed. Overall, the results of the study found that the level of teacher motivation is high while the level of teacher perception is moderately high. Teachers who have served longer are found to have higher motivation and perception. There are six dominant factors identified and themed which are workload, administrative pressure, social environment and bullying, students and community, self-efficacy and infrastructure. This study also provides some recommendations so that this problem can be controlled in the future. It is hoped that the results of this study can contribute to the motivation of teachers to continue serving the children of the nation.

Sumbangan/Keaslian: Sumbangan utama kajian ini mendapati bahawa terdapat beberapa faktor utama yang menyumbang kepada persaraan awal dalam kalangan guru-guru negeri Perak termasuk bebanan kerja, tekanan pentadbiran, persekitaran sosial, pelajar dan masyarakat. Ini memberi implikasi terhadap keperluan penambahbaikan aspek pentadbiran dan kepimpinan pentadbir serta kemahiran asas guru dalam pengurusan pembelajaran di dalam dan luar bilik darjah.

1. Pengenalan

Kerjaya guru merupakan profesionalisme yang tidak dapat dipertikaikan lagi kepentingan, peranan dan sumbangannya. Insan yang bergelar guru terbukti menjadi pendorong dan inspirasi bagi menentukan masa depan murid-murid di bangku sekolah tanpa menafikan peranan ibu bapa sebagai guru pertama dalam sistem ekologi perkembangan psikologi manusia. Guru sering kali dikenali sebagai insan penting dalam masyarakat bukan hanya dalam konteks pendidikan, malah kepimpinan dan model bagi masyarakat setempat. Kerana itu Islam turut mengangkat kemuliaan insan bergelar guru dengan ciri-ciri serta peranan mereka yang pelbagai dari aspek keduniaan dan kerohanian (Istifhama, 2019). Kerjaya keguruan perlulah dipelihara sebaiknya agar sistem pendidikan negara dapat dilaksanakan dengan baik dan menjadi contoh bagi yang lainnya. Masyarakat dan negara memerlukan guru sebagai pendokong sistem pendidikan demi memajukan negara pada masa mendatang.

1.1. Pernyataan Masalah

Isu persaraan awal merupakan isu global melibatkan bidang yang pelbagai sama ada melibatkan sektor awam atau swasta (Topa, Depolo, & Alcover, 2018; Van den Borre, Spruyt & Van Droogenbroeck, 2021). Di Malaysia trend persaraan awal turut dilihat dalam sektor pendidikan dengan catatan lebih 10,000 guru-guru di Malaysia yang dilaporkan berhasrat untuk bersara awal (A Rosli, 2022; Said, 2022a). Fenomena ini membawa beberapa implikasi lain seperti kelemahan pengurusan kurikulum dan pentaksiran, kualiti pendidikan murid, latihan guru dan kebajikan guru. Sistem pendidikan negara akan kehilangan tenaga pengajar berpengalaman untuk mendidik murid-murid. Dari aspek pengurusan tenaga kerja, pihak kerajaan akan menghadapi masalah untuk membekalkan guru-guru berpengalaman ke sekolah-sekolah di bawahnya. Keseimbangan antara guru berpengalaman dan baharu perlulah berada dalam keadaan terkawal dan memberi ruang kepada guru-guru baharu untuk menimba ilmu dan pengalaman sebagai seorang guru.

Dari aspek persepsi pula, isu ini memberikan gambaran tentang kualiti sistem pendidikan di Malaysia. Sudah pastinya Malaysia akan dilihat sebagai negara yang tidak mahir menguruskan keperluan guru dan murid sehingga menjadikan guru sudah hilang minat untuk menabur bakti. Beban tugas bagi lebih 400,000 guru-guru Malaysia sudah pastinya berbeza dari aspek kedudukan geografi, jenis sekolah, sosial, budaya, sahsiah murid, pentadbiran dan sebagainya. Beberapa kajian dilaksanakan menjelaskan beberapa faktor utama berkaitan permasalahan guru bebanan kerja yang banyak, tugasan perkeranian dan tekanan perasaan (Klai & Bahrin, 2020; Subban, et al., 2022). Segala masalah berkaitan guru-guru di sekolah perlu didalami agar penyelesaian dapat disediakan oleh pihak bertanggungjawab. Ini juga bagi membantu pihak berwajib untuk mengenal pasti pendekatan-pendekatan terbaik bagi situasi-situasi tertentu.

Negeri Perak merupakan antara negeri yang sentiasa peka dengan perkembangan pendidikan semasa. Pelbagai inisiatif dilaksanakan untuk peningkatan pengetahuan, psikologi dan kemahiran guru. Selain mendukung setiap dasar kementerian, kerajaan negeri turut mengambil inisiatif untuk membantu perkembangan pendidikan untuk anak-anak negeri ini termasuk melibatkan kerjasama pihak swasta. Secara umumnya tempias kekurangan guru akibat persaraan awal turut melibatkan negeri ini (Said, 2022b). Berdasarkan tinjauan awal berkaitan isu ini, kajian ini dilaksanakan untuk mengkaji secara holistik berkenaan isu persaraan awal dalam konteks yang khusus di negeri Perak.

1.2. Objektif Kajian

Kajian ini dibangunkan untuk mencapai objektif-objektif berikut:

- i. Menenal pasti tahap motivasi dan persepsi guru-guru di negeri Perak terhadap dunia pendidikan.
- ii. Membandingkan tahap motivasi dan persepsi guru-guru di negeri Perak terhadap dunia pendidikan berdasarkan tempoh berkhidmat.
- iii. Menenal pasti faktor-faktor yang mendorong kepada persaraan awal dalam kalangan guru-guru di negeri Perak

2. Tinjauan Literatur

2.1. Kerjaya pendidikan

Kerjaya mendidik adalah unik dengan tanggungjawab melahirkan generasi masa hadapan yang lebih baik sebagai modal insan negara. Ini menunjukkan bahawa guru menjadi insan yang sangat penting untuk memberikan bekalan kepada murid-murid di sekolah. Negara memerlukan guru-guru yang berkualiti dan berpengalaman untuk membentuk murid yang mempunyai kemenjadian yang baik. Justeru guru-guru yang berpengalaman perlu terus berkhidmat agar perkara ini dapat diteruskan. Keazaman guru menjadi faktor utama yang mendorong guru-guru untuk bertahan dalam kerjaya pendidikan yang dilihat semakin mencabar (Gersten et al., 2001; Sun & Wang, 2017). Namun keazaman ini masih tertakluk kepada persekitaran guru-guru seperti peribadi sendiri, bebanan kerja, kepemimpinan pentadbir, murid dan lain-lain (Allen et al., 2005; Rahman et al., 2019). Justeru, selain kekuatan dalam dan semangat seorang guru, kerjaya pendidik ini turut bergantung kepada persekitaran yang sihat dari segi psikologi, kepimpinan dan semangat berpasukan.

2.2. Motivasi dan Persepsi Guru

Motivasi merupakan proses dalaman yang memberi dorongan untuk terus memberikan perkhidmatan terbaik dalam satu-satu kerjaya. Motivasi guru turut terdedah kepada turun naik berdasarkan faktor yang pelbagai (Schunk & DiBenedetto, 2020). Walau bagaimanapun, sebagaimana pekerjaan lain, motivasi guru juga boleh terganggu dengan rangsangan-rangsangan negatif seperti bebanan kerja keterlaluhan, prasarana yang tidak mencukupi dan persekitaran sosial yang tidak sihat (Hong & Ismail, 2017). Perkara-perkara ini perlu diambil perhatian dengan serius kerana industri pendidikan memerlukan persekitaran yang positif untuk meneruskan budaya pembelajaran yang sihat yang pada akhirnya membawa kesan kepada murid-murid sebagai aset negara pada masa akan datang. Isu-isu berkaitan kesihatan mental dan fizikal guru perlu diberikan perhatian oleh pihak-pihak berwajib dan berkepentingan. Motivasi seseorang guru juga turut dipengaruhi oleh persepsi seseorang (Fishbach & Woolley, 2022). Dalam konteks pendidikan guru mempunyai persepsi tersendiri terhadap pendidikan khususnya pengajaran.

3. Metod Kajian

Kajian ini merupakan kajian campuran pendekatan kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan instrumen soal selidik atas talian dan temu bual. Soal selidik diedarkan kepada guru-guru di negeri Perak. Data kuantitatif turut dikukuhkan dengan data temu bual bersama responden yang berminat untuk ditemu bual. Data kajian kuantitatif dianalisis dengan menggunakan perisian *IBM SPSS Statistics* melalui analisis min dan peratusan manakala data kualitatif dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis data kualitatif bertema. Kajian adalah melibatkan guru-guru di negeri Perak. Sehingga kajian ini dilaksanakan, terdapat seramai 38, 218 guru-guru yang berada di negeri Perak. Responden kajian terdiri daripada guru-guru yang berhasrat, telah memohon, telah berjaya dan telah bersara awal dalam sektor pendidikan awam. Teknik pensampelan yang digunakan adalah teknik pensampelan mudah. Pautan soal selidik kajian dihebahkan untuk dijawab oleh mana-mana guru negeri Perak yang berminat memberikan penyertaan.

Instrumen soal selidik kajian mempunyai beberapa konstruk untuk mencapai objektif kajian. Instrumen dimulakan dengan demografi dan diikuti dengan tiga konstruk iaitu motivasi guru, persepsi terhadap sistem pendidikan dan faktor persaraan awal. Temu bual dilaksanakan secara separa berstruktur antara pengkaji dengan peserta kajian.

Pengkaji akan mendapatkan maklumat sebaik mungkin untuk dikongsikan oleh peserta kajian yang telah bersetuju untuk ditemu bual mengikut kesesuaian dan keadaan kedua-dua pihak. Rumusan objektif, instrumen dan analisis kajian ini adalah seperti pada [Jadual 1](#) berikut:

Jadual 1: Rumusan Objektif, Instrumen dan Analisis Kajian

No.	Objektif kajian	Instrumen	Analisis
	Mengenal pasti tahap motivasi guru-guru dalam sektor perkhidmatan pendidikan di negeri Perak.	Soal selidik	Min
	Mengenal pasti tahap persepsi guru-guru berkenaan perkhidmatan pendidikan di negeri Perak.	Soal selidik	Min
	Mengenal pasti faktor-faktor pendorong persaraan awal dalam kalangan guru-guru di negeri Perak.	Soal selidik	Peratusan
	3.1 Mengetahui perincian berkenaan faktor-faktor persaraan awal.	Temu bual	Kategori dan tema

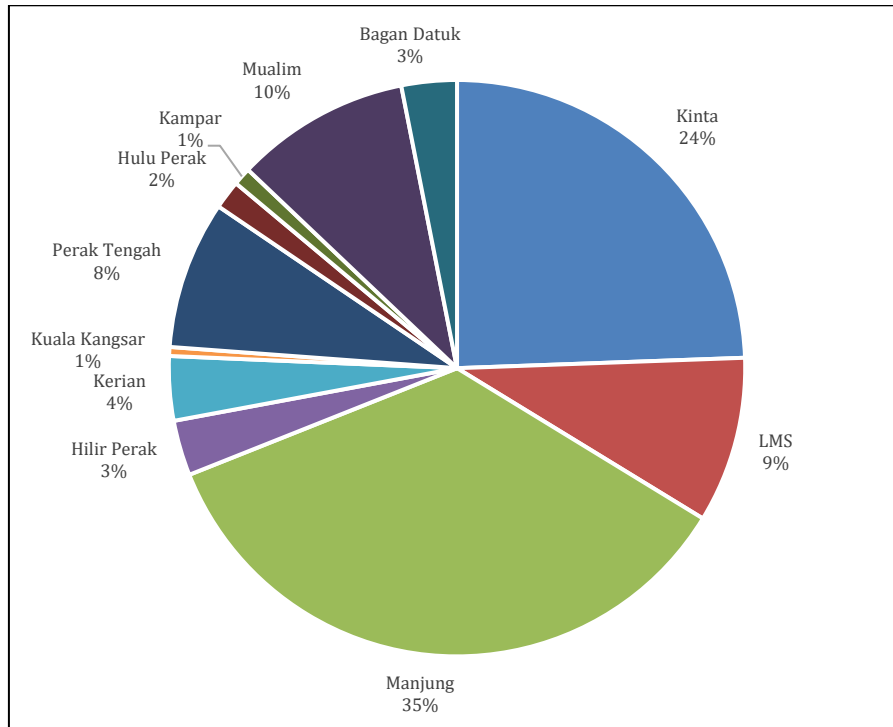
4. Hasil Kajian

4.1. Demografi

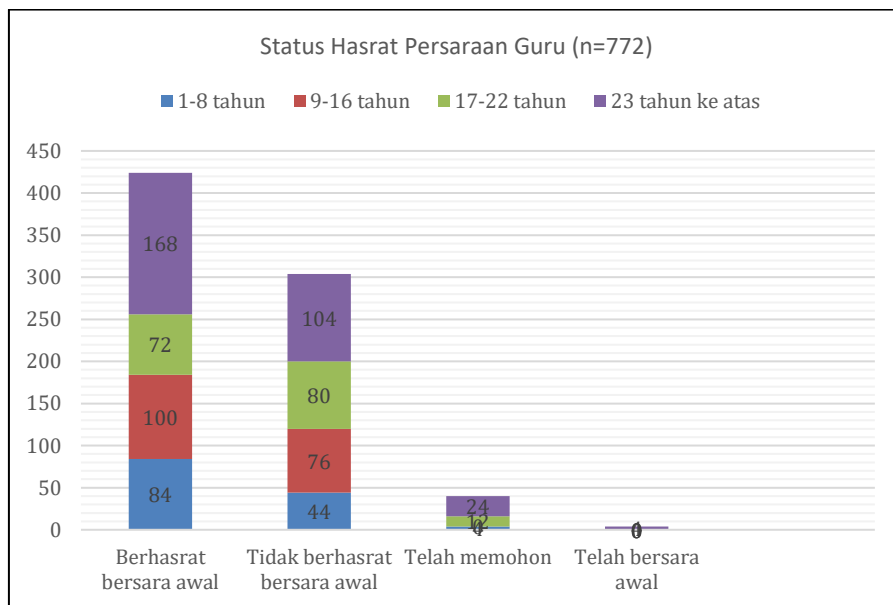
Soal selidik yang dibangunkan secara atas talian telah dihebahkan kepada guru-guru di negeri Perak. Hasilnya, seramai 772 responden telah menyertai soal selidik bagi kajian ini dan seramai 73 daripada responden tersebut pula bersetuju untuk ditemu bual untuk soalan-soalan lanjutan. Secara demografi, daerah Manjung menyumbang kepada jumlah responden tertinggi bagi kajian ini (35%) manakala daerah Kampar adalah penyumbang terendah (1%). Sumbangan responden ini turut bergantung kepada faktor hebahan berkenaan soal selidik kajian, keterbukaan guru untuk berkongsi dan masa untuk menjawab soal selidik. [Rajah 1](#) berikut adalah taburan responden yang telah menyertai kajian ini.

Daripada keseluruhan responden, didapati sebanyak 55% (424 responden) menyatakan hasrat untuk bersara awal dan 40% (168 responden) daripadanya adalah dalam kalangan guru-guru yang telah berkhidmat selama 25 tahun dan ke atas. Guru yang telah berkhidmat dalam tempoh 17-22 tahun pula merupakan golongan terendah yang mempunyai hasrat untuk bersara awal iaitu sebanyak 17% sahaja (72 responden). Sebanyak 39% (304 responden) menyatakan mereka tidak berhasrat untuk bersara awal dan sebahagian besarnya juga adalah dari kelompok guru-guru yang berkhidmat lebih dari 23 tahun. Responden yang terdiri daripada guru-guru yang berkhidmat dalam tempoh 1-8 tahun pula adalah kelompok terendah yang menyatakan tidak berhasrat untuk bersara awal iaitu sebanyak 14% (44 responden). Sebanyak 5% (40 responden) telah memohon bersara awal dan 0.5% (4 responden) telah pun menikmati persaraan awal mereka. Rumusan bagi demografi ini, dari keseluruhan responden, sebanyak 61% mempunyai hasrat, telah memohon dan telah bersara manakala 39% tidak berhasrat untuk bersara awal. [Rajah 2](#) berikut adalah rajah status hasrat persaraan responden kajian ini.

Rajah 1: Jumlah Responden Kajian Mengikut Daerah Bertugas



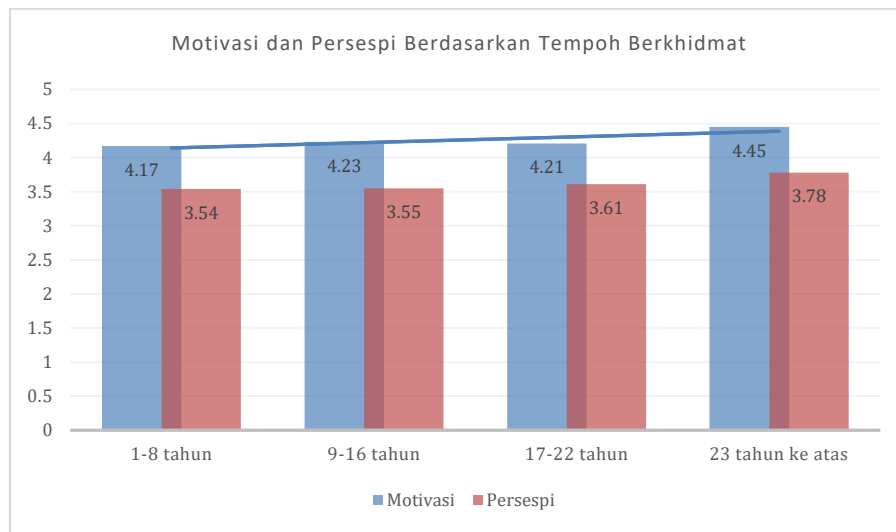
Rajah 2: Status Hasrat Persaraan Responden Kajian



4.1. Tahap motivasi dan persepsi guru-guru

Secara umum, hasil kajian menunjukkan tahap min bagi motivasi guru adalah tinggi (4.30) manakala tahap min bagi persepsi guru terhadap kerjaya pendidik adalah pada tahap sederhana tinggi (3.65) (Nunnally & Berstein, 1994). Sekiranya dipisahkan mengikut tempoh berkhidmat, motivasi dan persepsi guru-guru yang telah lama berkhidmat adalah lebih tinggi berbanding yang lainnya. Rajah 3 berikut menjelaskan tentang hal yang dinyatakan tersebut.

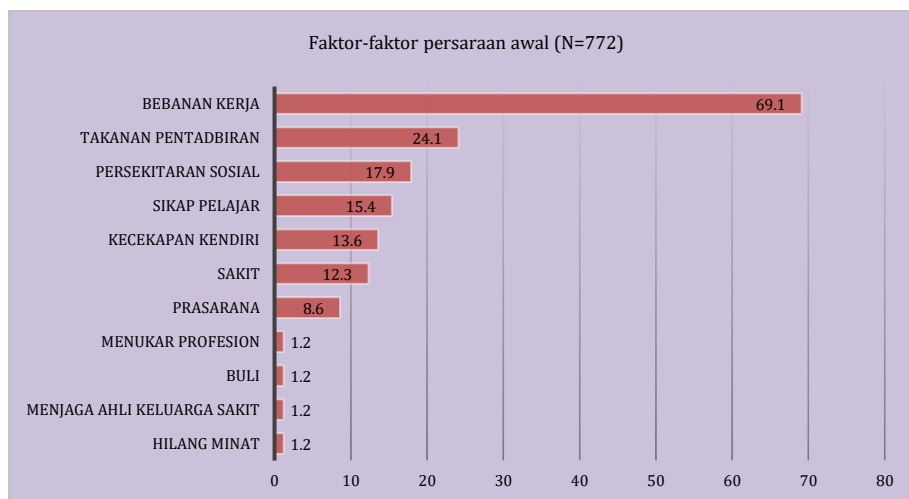
Rajah 3: Perbandingan Motivasi dan Persepsi Responden Berdasarkan Tempoh Berkhidmat



4.2. Faktor mempengaruhi persaraan awal

Berdasarkan analisis data kuantitatif, didapati beberapa faktor mempengaruhi hasrat persaraan awal dalam kalangan guru-guru. Ini termasuk bebanan kerja, tekanan pentadbiran, persekitaran sosial dan buli, pelajar dan masyarakat, kecekapan sendiri, prasarana, menukar profesion, buli, tanggungjawab kekeluargaan dan minat. [Rajah 4](#) berikut merumuskan faktor-faktor tersebut mengikut turutan.

Rajah 4: Faktor-Faktor Persaraan Awal Dalam Kalangan Guru



Seramai 73 daripada responden kajian bersetuju menjadi peserta kajian kualitatif untuk mendapatkan maklumat yang lebih mendalam. Dari 73 temu bual, sebanyak tujuh temu bual bersemuka secara dalam talian, 35 temu bual melalui e-mel dan 31 melalui aplikasi *whatsapp* dan *telegram*. Tiada peserta kajian yang berminat untuk ditemu bual secara bersemuka fizikal di mana-mana lokasi. Berdasarkan kesemua temu bual tersebut, enam faktor-faktor dominan dijelaskan secara terperinci dan ditemakan iaitu bebanan kerja, tekanan pentadbiran, persekitaran sosial dan buli, pelajar dan masyarakat, kecekapan sendiri dan prasarana.

4.3. Bebanan kerja

Di bawah tema ini, beberapa isu telah disuarakan oleh peserta kajian. Guru-guru merasa terbeban apabila diberikan arahan bertugas pada hujung minggu yang tidak berkaitan dengan pembelajaran. Selain itu guru-guru turut dituntut melaksanakan tugas-tugas perkeranian yang mengambil masa selain tugas pengajaran dan perekodan pentaksiran sedia ada. Ini termasuklah penyediaan hasil pemantauan, pelaporan dan intervensi bagi isu kehadiran pelajar, penyediaan kertas kerja bagi setiap program serta pelaporan-pelaporan pentaksiran. Terdapat juga guru yang diminta untuk mengendalikan kelas tambahan yang dianjurkan oleh pihak-pihak luar. Selain itu, terdapat program-program tambahan berkaitan PIBG, kemasyarakatan, agensi luar, kementerian luar, ahli politik, dan kluster sekolah yang secara asasnya tidak mampu dilaksanakan dengan kekuatan kewangan dan sumber manusia sedia ada. Guru-guru juga menyatakan bahawa berlaku agihan tugas yang tidak seimbang mengikut faktor tempoh bertugas, status perkahwinan, usia, efikasi dan sistem kerja guru seperti guru baharu, bujang, muda dan rajin.

4.4. Tekanan pentadbiran

Di bawah tema ini, terdapat guru yang merasakan pihak pentadbiran seperti Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah dan pentadbir sekolah kurang timbang rasa dalam aspek memberikan arahan dari masa ke masa. Guru-guru juga sering kali menerima arahan melalui aplikasi dalam talian dirasakan mengganggu privasi guru pada selepas masa bertugas. Selain itu, berlaku juga pertukaran dan pergerakan guru (arahan bertukar) di luar radius munasabah dengan alasan yang tidak boleh diterima oleh guru. Pertukaran guru lazimnya menuntut guru memulakan semula kerjaya dengan persekitaran baharu yang mengambil masa dengan jarak yang berbeza. Selain itu, wujud politik dan pilih kasih dalam kalangan pentadbir dengan guru. Terdapat juga perselisihan arahan dalam kalangan pentadbir, hasil dari konflik dalam kalangan mereka yang memberi kesan kepada orang bawahan. Terdapat juga tanggungjawab pentadbir sekolah yang diserahkan kepada guru-guru bawahan atas alasan tidak mahir dengan sistem.

4.5. Persekitaran sosial

Di bawah tema ini, terdapat guru yang mempunyai masalah interpersonal kritikal seperti narsisistik dan menjadikan suasana bekerja yang tidak menyenangkan. Selain itu, kurang sikap kebersamaan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Wujud juga budaya mempertikaikan tugas dalam kalangan guru seperti guru akademik biasa yang sering mempertikaikan sebarang tindakan dan keputusan yang dibuat oleh pihak pentadbiran dan Kementerian Pendidikan Malaysia. Begitu juga pertikaian tugas dalam kalangan guru seperti guru akademik dengan guru kaunseling. Tambahan lagi, wujud juga budaya keterbukaan dalam bersuara secara negatif melalui media sosial seperti Kami Guru Malaysia. Sosialisasi negatif ini menjadikan persekitaran pendidikan di sekolah tidak sihat dan menjadi cerminan sahshiah guru.

4.6. Pelajar dan masyarakat

Di bawah tema ini, guru merasakan pelajar masa kini adalah lebih sukar dikawal. Pelajar turut dimanjakan oleh ibu bapa sehingga tiada rasa hormat terhadap guru. Ini menyebabkan guru-guru merasakan terlalu berhati-hati untuk memberi didikan

terhadap pelajar walaupun dalam memberikan hukuman ringan. Ini juga mewujudkan perasaan bahawa masyarakat sudah tidak menghormati kerjaya guru dan menyebabkan keseronokan dan kepuasan sebagai seorang guru semakin terhakis.

4.7. Kecekapan sendiri

Di bawah tema ini, terdapat guru yang masih tidak mahir dan tidak menguasai pedagogi terbaik untuk meningkatkan minat pelajar. Terdapat juga guru yang masih tidak berupaya mengawal kelas dengan baik, akhirnya merasakan tidak layak untuk menjadi guru. Guru juga tidak mempunyai kemahiran mengurus masa dan tugas dengan berkesan. Terdapat guru yang merasakan mereka mempunyai kurang kemahiran dalam penyampaian hingga menyebabkan pelajar menjadi bosan dan sukar dikawal. Terdapat juga guru yang tidak dapat menggunakan kelebihan teknologi dan maklumat yang boleh menjadikan pembelajaran menarik dan lebih berkesan. Selain itu terdapat guru yang tidak dapat menggunakan kelebihan teknologi dan maklumat untuk menyimpan dan menyusun hasil kerja secara sistematik seperti menggunakan *microsoft excel* dan *google sheet*. Selain itu, terdapat guru yang mengakui mereka kurang mempunyai kemahiran interpersonal yang baik dalam berkomunikasi dengan murid.

4.8. Prasarana

Di bawah tema ini. Terdapat sekolah yang mempunyai nisbah kelas: murid yang tidak sesuai untuk kawalan kelas berkesan dan keselesaan murid. Selain itu, terdapat sekolah yang menerima bekalan internet tidak memuaskan. Terdapat sekolah yang masih tidak mempunyai surau (ruang solat) yang selesa untuk murid dan guru. Selain itu, terdapat sekolah yang tidak mempunyai makmal akademik seperti makmal sains, agama dan bahasa yang boleh digunakan menyukarkan kelangsungan sesi pembelajaran yang lebih berkesan. Selain itu, wujud juga perbandingan antara satu sekolah dengan sekolah yang lain berkaitan penyediaan prasarana-prasarana.

5. Perbincangan

Berdasarkan hasil dapatan kajian secara kuantitatif dan kualitatif didapati bahawa guru-guru telah menyuarakan beberapa masalah yang sering berlaku di sekolah termasuk kepemimpinan, sosial, diri dan masyarakat. Walau bagaimanapun permasalahan yang lebih khusus adalah tertakluk juga kepada faktor-faktor lebih khusus seperti persekitaran sekolah dan individu-individu tertentu yang membawa kepada permasalahan khusus dan tersendiri. Secara umumnya, melalui temu bual yang dilaksanakan, faktor-faktor ini boleh berpunca dari diri sendiri atau persekitaran. Sudah pastinya maklumat yang diperolehi ini menerima pelbagai reaksi daripada masyarakat luar sama ada dalam kalangan warga pendidik dan sebaliknya. Dalam erti kata lain terdapat perkara yang memerlukan perubahan dari aspek kepemimpinan sendiri dan ada juga yang sebenarnya memerlukan refleksi oleh para guru sendiri yang sebenarnya boleh diperbaiki dari masa ke masa dengan sokongan persekitaran yang sihat. Justeru beberapa cadangan boleh disyorkan untuk pertimbangan pihak yang berkenaan. Memandangkan terdapat perbezaan antara tugas para pentadbir dengan guru-guru akademik dan setara, justeru disyorkan beberapa penambahbaikan dari aspek kepemimpinan dan keguruan.

5.1. Kepemimpinan

Aspek kepemimpinan dalam konteks kajian ini merujuk kepada kemahiran bagi para pentadbir dalam melaksanakan kerja dan menguruskan guru-guru di bawah pimpinannya. Disyorkan bagi para pentadbir melaksanakan kepemimpinan pendidikan yang lebih berkesan terutamanya berkaitan agihan tugas secara munasabah dan adil. Kekuatan dalaman dalam melaksanakan program anjuran pihak luar termasuk kewangan dan sumber manusia perlu diambil kira agar penganjuran dilaksanakan dengan telus tanpa membebankan sesiapa. Pemantauan berkaitan kepemimpinan pendidikan dalam kalangan pentadbir oleh SIP+ juga boleh diperkukuhkan dengan memberi penekanan terhadap implikasi kepimpinan pentadbir terhadap anak-anak buahnya. Para pentadbir juga disyorkan untuk membudayakan analisis keperluan dan kajian tindakan agar kekuatan sumber manusia dan keberkesanan serta kepuasan berkaitan program dapat diukur. Selain itu, para pentadbir juga disyorkan untuk lebih peka dengan masa privasi guru dan staf dalam memberikan arahan-arahan semasa selain cakna dengan tahap stres guru dan staf di bawah pimpinan mereka. Kepemimpinan yang baik pastinya menguatkan semangat bekerja secara berpasukan yang terdiri daripada pentadbir dan guru.

5.2. Keguruan

Dalam konteks perbincangan ini, aspek keguruan merujuk kepada diri seseorang guru itu sendiri khususnya bagi yang bukan pentadbir. Ini melibatkan kemahiran sendiri dalam pengurusan kerja dan pengajaran. Justeru para guru disyorkan untuk meningkatkan kemahiran sendiri berkaitan pedagogi agar pembelajaran lebih berkesan, menarik dan terkawal. Kemahiran pengurusan guru perlu dipertingkatkan terutamanya dalam menggunakan kelebihan teknologi maklumat dan komunikasi bagi memudahkan pengurusan dan penyimpanan dokumen serta apa-apa perekodan dan pelaporan. Guru-guru juga mesti meningkatkan kemahiran penyampaian agar komunikasi antara guru, murid dan ibu bapa berlaku dengan baik dan jelas. Selain itu, guru mesti sentiasa peka dengan kesihatan diri termasuk kesihatan mental kerana keperluan tuntutan pendidikan yang semakin mencabar. Kemahiran interpersonal dalam kalangan guru perlu diperkasakan bagi menjamin sistem sosial yang sihat terutamanya melibatkan perasaan dan maruah diri. Akhirnya, guru-guru juga perlu peka dalam menggunakan media sosial dalam menyuarakan sebarang pandangan. Kekuatan dalam guru-guru adalah penting dalam menjamin kualiti dan keupayaan guru meneruskan khidmat bakti dalam dunia pendidikan yang begitu mencabar.

6. Kesimpulan

Secara kesimpulannya, terdapat beberapa faktor utama yang menyumbang kepada persaraan awal dalam kalangan guru-guru negeri Perak termasuk bebanan kerja, tekanan pentadbiran, persekitaran sosial, pelajar dan masyarakat. Justeru pentadbir dan guru perlu mengambil tindakan dari pelbagai aspek sama ada kepimpinan pentadbiran dan juga guru itu sendiri dalam meningkatkan kemahiran sendiri dalam mengharungi dunia pendidikan yang jauh berbeza dengan pendidikan terdahulu. Adalah diharapkan kajian ini sedikit sebanyak memberi satu lagi peluang agar isu ini dapat diteliti dan diperbaiki oleh pihak-pihak yang berkenaan terutamanya Kementerian Pendidikan Malaysia.

Kelulusan Etika dan Persetujuan untuk Menyertai Kajian (*Ethics Approval and Consent to Participate*)

Para penyelidik menggunakan garis panduan etika penyelidikan yang disediakan oleh Jawatankuasa Etika Penyelidikan Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) dengan kelulusan Mesyuarat Lembaga Pengarah Universiti Kali Ke-119 Bil.5/2018. Semua prosedur yang dilakukan dalam kajian ini yang melibatkan subjek manusia telah dijalankan mengikut piawaian etika jawatankuasa penyelidikan institusi. Kebenaran dan persetujuan mengikuti kajian turut diperoleh daripada semua peserta kajian.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Terima kasih kepada responden yang telah memberikan kerjasama dalam menjayakan kajian ini.

Kewangan (*Funding*)

Sekalung penghargaan dipanjangkan buat Pusat Pengurusan Penyelidikan dan Inovasi (RMIC) Universiti Pendidikan Sultan Idris kerana telah menganugerahkan geran di bawah Skim Geran Penyelidikan Universiti Strategik 5/2022 (Kod penyelidikan: 2022-0036-107-01).

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Penulis melaporkan tiada sebarang konflik kepentingan berkenaan penyelidikan, pengarang atau penerbitan kajian ini.

Rujukan

- A Rosli, F. (2022, April 25). KPM teliti punca guru bersara awal. *BH Online; Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2022/04/949346/kpm-teliti-punca-guru-bersara-awal>
- Allen, D. G., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. (2005). Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of applied psychology*, 90(5), 980.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9.
- Gersten, R., Keating, T., Yovanoff, P., & Harniss, M. K. (2001). Working in special education: Factors that enhance special educators' intent to stay. *Exceptional children*, 67(4), 549-567.
- Hong, O. C., & Ismail, A. (2017). Sokongan pihak pengurusan sekolah terhadap tekanan kerja guru di sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan cina. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(2), 42-57.
- Istifhama, L. (2019). Kemuliaan Seorang Guru dalam Perspektif Al Ghazali. *Jurnal Keislaman*, 2(1), 38-47.
- Klai, M. E. & Bahrin, F. K., (2020). Kesedaran tentang masalah kemurungan dalam kalangan guru. *Malaysian Journal of Society and Space*, 16(4), 273-284.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. 3. Edit. McCraw-Hill. Inc. New York.
- Rahman, A. A., Zulkifli, M. S., Hashimee, M., Wazir, A., & Sayed, M. (2019). Tahap

- kompetensi guru bahasa Arab di SABK DI Malaysia: Satu dimensi. *e-BANGI*, 16, 1-13.
- Said, M. H. M. (2022a, September 23). Bersara awal punca kurang guru bahasa. *Utusan Malaysia*. <https://www.utusan.com.my/berita/2022/09/bersara-awal-punca-kurang-guru-bahasa/>
- Said, M. H. M. (2022b, March 21). Guru bersara awal hampir menyamai jumlah bersara wajib. *Utusan Digital*. <https://www.utusan.com.my/nasional/2022/03/guru-bersara-awal-hampir-menyamai-jumlah-bersara-wajib/>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
- Subban, S. S., Mohamd, N. A., Jalil, H. A., & Ismail, I. A. (2022). Pelaksanaan e-pembelajaran dalam persekitaran sosial dan budaya di sekolah transformasi (TS25) di Malaysia. *Innovative Teaching and Learning Journal*, 6(1), 32-51.
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124-1141.
- Topa, G., Depolo, M., & Alcover, C. M. (2018). Early retirement: a meta-analysis of its antecedent and subsequent correlates. *Frontiers in psychology*, 8, 2157.
- Van den Borre, L., Spruyt, B., & Van Droogenbroeck, F. (2021). Early career teacher retention intention: Individual, school and country characteristics. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103427.