

KEPUASAN KERJA DI KALANGAN GURU SEKOLAH RENDAH :
KAJIAN KES DI SRK TABUAN DAN SRK ENCIK BUYONG
KUCHING, SARAWAK

oleh

HUSSAINI BIN HUSSIN

Projek ini merupakan salah satu keperluan kursus untuk mendapatkan Ijazah

Bachelor Sains (Pembangunan Sumber Manusia) dari

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia,

Universiti Malaysia Sarawak

Abstrak

KEPUASAN KERJA DI KALANGAN GURU SEKOLAH RENDAH: KAJIAN KES DI SRK TABUAN DAN SRK ENCIK BUYONG KUCHING, SARAWAK

Hussaini Bin Hussin

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan menentukan tahap kepuasan kerja guru-guru di dua buah sekolah rendah di kawasan Kuching, Sarawak. Kajian ini dijalankan di SRK Tabuan bagi kawasan Kuching Selatan dan SRK Encik Buyong bagi kawasan Kuching Utara. Seramai 109 orang guru dari kedua sekolah berkenaan dipilih sebagai responden.

Lapan ciri demografi responden iaitu jantina, umur, taraf perkahwinan, kelayakan memasuki maktab perguruan, kelulusan terkini, pengkhususan, pendapatan bulanan dan lama tempoh berkhidmat dipilih untuk kajian ini. Teori Dua Faktor Herzberg digunakan sebagai panduan di dalam kajian ini. Faktor-faktor kepuasan kerja dalam kajian ini ialah Faktor Pendorong dan Faktor Penyelenggaraan.

Dapatan kajian menunjukkan guru-guru berpuas hati terhadap keadaan pekerjaan dan pencapaian tetapi kurang berpuas hati terhadap beban tugas, pengiktirafan yang diterima dan kenaikan pangkat di dalam Faktor Pendorong. Untuk Faktor Penyelenggaraan pula guru-guru berpuas hati terhadap hubungan interpersonal, penyelia dan jaminan kerja, berkepuasan neutral terhadap status dan dasar Kementerian Pendidikan tetapi kurang berpuas hati terhadap kemudahan sekolah dan gaji. Secara keseluruhan kajian ini menunjukkan tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah adalah neutral.

Abstract

JOB SATISFACTION AMONG PRIMARY SCHOOL TEACHERS: A CASE - STUDY IN SRK TABUAN AND SRK ENCIK BUYONG, KUCHING, SARAWAK

Hussaini Bin Hussin

The purpose of this research was to identify factors influencing job satisfaction and to determine the level of job satisfaction among school teachers at two primary schools in the area of Kuching, Sarawak. This research was carried out in two primary schools, namely, SRK Tabuan for Kuching Selatan and SRK Encik Buyong for Kuching Utara. A total number of 109 teachers from both schools were selected as the respondents.

Eight demographic characteristics of the respondents; gender, age, marital status, academic qualification for entrance into the Teachers Training College, latest academic qualification, majoring field, monthly salary and length of service were chosen for this research. Herzberg's Two Factor Theory, motivator and hygiene was used as the guidance in this research.

The research findings showed that primary school teachers were satisfied with their work condition and achievement, but, they were less satisfied with motivating factors such as job tasks, recognition and promotion. As for hygiene factors, the teachers were satisfied with their interpersonal relationships, supervisors and job security, status and Education Ministry policy were neutral but they are less satisfied with existing school facilities and salary. In general, the research showed that primary school teachers job satisfaction were at the neutral level.

Penghargaan

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi

Maha Mengasihani

Setinggi-tinggi penghargaan ditujukan khas buat pensyarah dan tutor di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Sumber Manusia dan Unimas. Peluang untuk menimba pengetahuan dan meningkatkan kemahiran yang ditawarkan pihak universiti sangat berfaedah dan sangat berguna untuk menulis kajian ini.

Ribuan terima kasih buat Dr. Rozumah, pensyarah jemputan dari Universiti Putra Malaysia kerana ilmu perkaedahan kajiannya. Juga terima kasih yang tak terhingga buat Encik Hong Kian Sam, selaku penyelia yang banyak memberi bimbingan dan dorongan sepanjang penulisan latihan ilmiah ini.

Seterusnya sekalung penghargaan buat Jabatan Pendidikan Bahagian, Bahagian Kuching di atas kesudian memberikan kebenaran menjalankan kajian di SRK Tabuan dan SRK Encik Buyong. Berbanyak-banyak terima kasih diucapkan khas buat Encik Mahiji Nawawi (Guru Besar SRK Tabuan) dan Encik Zamhari Hj. Mustapha (Guru Besar SRK Encik Buyong) kerana kerja sama dan layanan baik mereka. Terima kasih juga kepada semua guru-guru sekolah rendah yang terlibat dengan kajian ini.

Akhir sekali, teristimewa ditujukan buat keluarga tercinta khasnya Ziie dan anak-anak, Adeeb, Afiq dan Amierah. Semoga pengorbanan ini membahagiakan kita sekeluarga, Insya Allah.

Jadual Kandungan

Muka Surat

Abstrak	iii
Abstract	iv
Penghargaan	v
Jadual Kandungan	vi
Senarai Jadual	x
Senarai Rajah	xii

BAB SATU

PENGENALAN

Pendahuluan	1
Kenyataan Masalah	3
Objektif Kajian	3
Kerangka Konseptual	4
Kepentingan Kajian	5
Definisi Istilah	6
Limitasi Kajian	18

BAB DUA

KAJIAN SEMULA PENULISAN

Pengenalan	20
Teori Dua Faktor Herzberg Tentang Kepuasan Kerja	20
Teori Lain Tentang Kepuasan Kerja	24
Kajian Di Luar Negara	24
Kajian Di Dalam Negara	27
Kesimpulan	31

BAB TIGA

METODOLOGI

Pengenalan	32
Sampel	32
Pengumpulan Data	33
Instrumen Kajian	35
Analisa Data	37

BAB EMPAT

DAPATAN KAJIAN

Pengenalan	39
Ciri-Ciri Demografi Responden	39
Jantina	39
Umur	40
Taraf Perkahwinan	41
Kelayakan Memasuki Maktab	41
Kelayakan Terkini	42
Pengkhususan Di Dalam Bidang Perguruan	43
Jumlah Pendapatan Bulanan	43
Tempoh Perkhidmatan	44
Tahap Kepuasan Kerja : Faktor Pendorong	45
Sub Faktor 1 -Keadaan Pekerjaan	45
Sub Faktor 2 -Beban Tugas	47
Sub Faktor 3 -Pengiktirafan	48
Sub Faktor 4 -Pencapaian	50
Sub Faktor 5 -Kenaikan Pangkat	52

Tahap Kepuasan Kerja : Faktor Penyelenggaraan	53
Sub Faktor 6- Status	53
Sub Faktor 7- Hubungan Interpersonal	56
Sub Faktor 8- Kemudahan Sekolah	58
Sub Faktor 9- Penyelia	60
Sub Faktor 10- Gaji	65
Sub Faktor 11- Jaminan Kerja	66
Sub Faktor 12- Dasar Kementerian Pendidikan	68
Pangkatn Bagi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	70
Ringkasan Dapatan	72

BAB LIMA

PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

Pengenalan	73
Perbincangan Tahap Kepuasan Kerja	73
Faktor Pendorong	74
Faktor Penyelenggaraan	77
Kesimpulan	80
Cadangan	81
BIBLIOGRAFI	84
LAMPIRAN A	88

Senarai Jadual	Muka Surat
Jadual 1 : Darjah Persetujuan Empat Mata Bentuk Likert	35
Jadual 2 : Bilangan Sub Faktor Dan Item Dalam Faktor Pendorong	36
Jadual 3 : Bilangan Sub Faktor Dan Item Dalam Faktor Penyelenggaraan	36
Jadual 4 : Taburan Responden Berdasarkan Jantina	40
Jadual 5 : Taburan Responden Berdasarkan Umur	40
Jadual 6 : Taburan Responden Berdasarkan Taraf Perkahwinan	41
Jadual 7 : Taburan Responden Berdasarkan Kelayakan Memasuki Maktab Perguruan	42
Jadual 8 : Taburan Responden Berdasarkan Kelayakan Terkini	42
Jadual 9.: Taburan Pengkhususan responden Dalam Bidang Perguruan	43
Jadual 10 : Taburan Responden Berdasarkan Pendapatan Bulanan	44
Jadual 11 : Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	44
Jadual 12 : Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (1) Keadaan Pekerjaan	46
Jadual 13 : Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (2) Beban Tugas	47
Jadual 14 : Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (3) Pengiktirafan	50
Jadual 15 : Taburan Darjah Persetujuan Responden Terhadap Sub Faktor (4) Sebagai Cara Mencapai Prestasi Kerja Yang Baik	51

Jadual 16 :	Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (5) Kenaikan Pangkat	53
Jadual 17 :	Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (6) Status	55
Jadual 18 :	Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (7) Hubungan Interpersonal	57
Jadual 19 :	Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (8) Kemudahan Sekolah	60
Jadual 20 :	Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (9) Penyelia	64
Jadual 21 :	Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (10) Gaji	65
Jadual 22 :	Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (11) Jaminan Bekerja Sebagai Guru	67
Jadual 23 :	Taburan Tahap Kepuasan Kerja Responden Berdasarkan Sub Faktor (12) Dasar Kementerian Pendidikan	69
Jadual 24 :	Nilai Min Faktor Kepuasan Kerja	70

Senarai Rajah

	Muka Surat
Rajah 1 : Kerangka Konseptual Kajian	4
Rajah 2 : Teori Dua Faktor Herzberg	23

BAB SATU

PENGENALAN

Pendahuluan

Semenjak merdeka, pendidikan sekolah rendah di Malaysia telah berkembang begitu pesat sekali. Terdapat 2.1 juta kanak-kanak yang belajar di sekolah rendah di Malaysia menurut Awang Had Salleh, (1987). Bilangan ini akan terus meningkat dari setahun ke setahun. Masalah pengajaran dan pembelajaran juga semakin memerlukan perhatian yang rapi untuk memajukan pengajaran dan pembelajaran sebagaimana yang diharapkan oleh semua pihak.

Bagaimanapun, jarang sekali ada pihak yang berani mengutarakan berbagai masalah yang telah dan sedang dihadapi oleh guru-guru sekolah rendah di dalam menjalankan tanggungjawabnya. Pada tahun 1980-an, perkembangan yang pesat telah berlaku dalam bidang pendidikan dengan pelaksanaan Kurikulum Baru Sekolah Rendah (KBSR). Sekolah dikehendaki mewujudkan budaya belajar dan iklim sekolah yang sesuai untuk membolehkan proses pengajaran dan pembelajaran dilaksanakan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 1981). Beban tugas guru sekolah rendah semakin rumit, kompleks, dan mencabar (Noran Fauziah Yaakub & Mazlan Abdullah, 1994).

Pelbagai cabaran yang dihadapi oleh guru pada hari ini pasti mempengaruhi prestasi guru, mencakupi bidang pengajaran dan pembelajaran, sikap dan nilai yang

perlu diamalkan selaras dengan kehendak Falsafah Pendidikan Negara dan KBSR. Justeru itu bagi memastikan guru-guru sekolah rendah melaksanakan tugasnya dengan berkesan, wajarlah pertimbangan terhadap aspek kepuasan kerja diberi perhatian sepenuhnya. Penekanan terhadap kepuasan kerja sangat penting kerana ianya mempunyai kesan langsung ke atas prestasi kerja dan sumbangan guru terhadap organisasinya (sekolah).

Seseorang pekerja yang tidak mendapat kepuasan kerja, mungkin mengabaikan tanggungjawab yang diamanahkan padanya. Pengabaian kerja ini boleh berlaku dengan pelbagai cara, seperti; tidak bersungguh-sungguh melaksanakan tugas, ponteng, tidak menggalakkan orang lain bekerja kuat dan kesan buruknya, dapat dilihat pada daya pengeluaran sesebuah organisasi (Arifin Haji Zainal, 1985).

Akibat yang lebih buruk daripada ketidakpuasan kerja ialah mendorong individu tersebut mengambil tindakan meletakkan jawatannya. Kalau ini berlaku dalam konteks sekolah rendah, ianya bukan sahaja mengakibatkan kerugian kos penyediaan seorang guru terlatih dari maktab malahan menambahkan lagi kekusutan masalah kekurangan 14,000 guru sekolah rendah di negara ini (Utusan Malaysia, 27 Jun 1996).

Kertas kerja yang ditulis dan dibentangkan oleh Presiden Kongres Kesatuan Guru-Guru Dalam Perkhidmatan Pendidikan Malaysia (KKGDPP), Hj.

Muhammad Mustapha yang bertajuk 'Mewujudkan Kerjaya Guru yang Menarik' pada Mac 1995, menyarankan agar diwujudkan suasana kepuasan kerja yang menarik, berminat dan selesa kepada guru-guru bagi mengekalkan para guru dalam Profesyen Perguruan, sekaligus mengembalikan Profesyen Perguruan ke tahap kegemilangan.

Di sini jelaslah bahawa berlaku ketidakpuasan kerja di kalangan guru-guru di semua peringkat di negara ini. Profesyen perguruan sebenarnya menghadapi pelbagai masalah, dan sebahagian besar masalah ini adalah ketidakpuasan kerja di kalangan guru-guru, khasnya guru-guru sekolah rendah.

Kenyataan Masalah

Di dalam kajian ini, pengkaji ingin mengkaji tahap kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah rendah di dua buah sekolah iaitu, Sekolah Rendah Kerajaan Tabuan dan Sekolah Rendah Kerajaan Encik Buyong, Kuching, Sarawak. Pengkaji juga ingin memangkatkan faktor-faktor kepuasan kerja yang diaplikasikan dari Teori Dua Faktor Herzberg.

Objektif Kajian

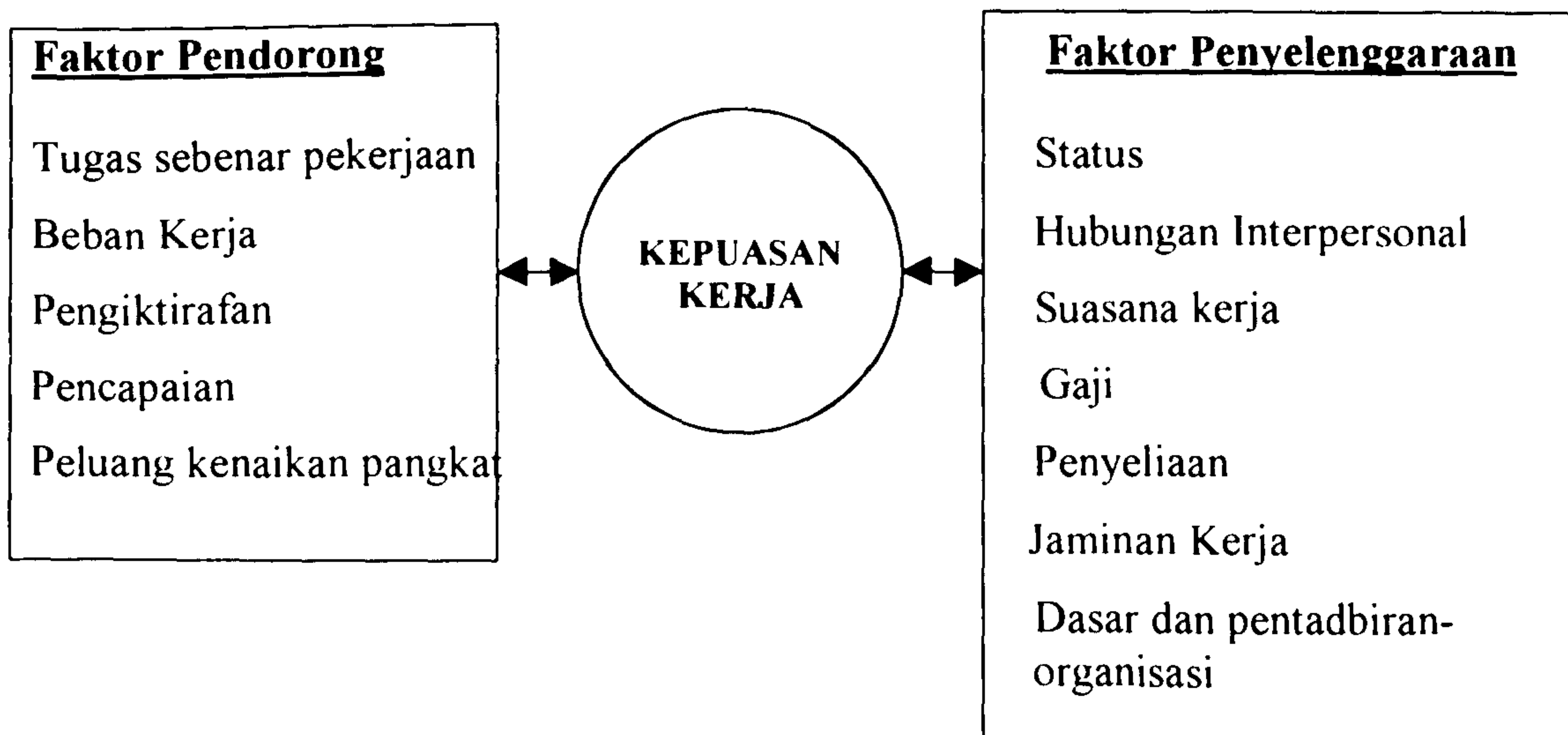
Kajian ini berlandaskan objektif-objektif berikut;

1. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah.
2. Memangkatkan faktor-faktor utama iaitu Faktor Pendorong dan Faktor Penyelenggaraan yang merangkumi kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah.

Kerangka Konseptual

Kajian ini berdasarkan Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959), iaitu Faktor Pendorong dan Faktor Penyelenggaraan. Rajah 1 menunjukkan kerangka konseptual kajian berdasarkan Faktor Pendorong dan Faktor Penyelenggaraan yang mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah.

KEPUASAN KERJA



Rajah 1. Kerangka Konseptual Kajian

Kepentingan Kajian

Dapatan kajian ini boleh memberi gambaran kepuasan kerja guru-guru sekolah rendah di sekitar Kuching, Sarawak. Kajian ini diharapkan dapat membantu pihak berkenaan, khususnya Guru Besar-Guru Besar melihat dan mengenalpasti faktor-faktor yang boleh menyumbang kepada kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru-guru di sekolah mereka. Berdasarkan kajian ini juga diharapkan Guru Besar dapat mengesan sama ada guru-guru di sekolah mereka berpuas hati dengan pekerjaan mereka atau sebaliknya.

Pengetahuan mengenai kepuasan kerja di dalam sesebuah sekolah boleh digunakan oleh pihak Jabatan Pendidikan Bahagian, Bahagian Kuching sebagai input untuk menilai, merancang, melaksana dan menyediakan program-program yang ada hubungan dengan peningkatan dan pemantapan pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

Definisi Istilah

Di dalam kajian ini, definisi-definisi istilah dan definisi operasional yang berikut digunakan;

Kepuasan Kerja

Konsepsual :

Vroom (1964) melihat kepuasan kerja sebagai gabungan sikap dan perasaan positif yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Menurut beliau lagi, tingkat kepuasan kerja yang dinikmati oleh seseorang individu itu adalah berbeza dengan individu yang lain dan ianya bergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Schultz (1979) melihat kepuasan kerja sebagai suatu gabungan sikap, perasaan suka dan tidak suka terhadap sesuatu pekerjaan dan ianya dipengaruhi bukan sahaja oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan kerja tetapi juga faktor-faktor peribadi.

Di dalam kajian ini, pengkaji akan menggunakan takrifan yang dikemukakan oleh Vroom dan Schultz di dalam menghuraikan konsep kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk kepada gabungan sikap dan perasaan positif yang dimiliki oleh seseorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan

kerja yang dinikmati oleh seseorang individu itu adalah berbeza antara satu dengan yang lain dan ianya dipengaruhi bukan sahaja oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan kerja tetapi juga faktor-faktor peribadi.

Operasional :

Faktor-faktor kepuasan kerja di dalam kajian ini ialah;

1. Faktor Pendorong : keadaan pekerjaan itu, beban tugas, pengiktirafan, pencapaian dan peluang kenaikan pangkat.
2. Faktor Penyelenggaraan : status, hubungan interpersonal, suasana kerja, penyeliaan, gaji, jaminan kerja dan dasar dan pentadbiran organisasi.

Keadaan Pekerjaan

Konsepsual :

Faktor ini merujuk kepada tugas sebenar yang dilakukan oleh pekerja didalam sesebuah organisasi itu. Kerja adalah segala bentuk hubungan faktor fizikal, psikologi dan sosial yang mempengaruhi pekerja dalam organisasi (Said Hamzah, 1994). Tugas yang diamanahkan kepada pekerja ini selalunya berbeza di antara seseorang individu dengan individu yang lain dan tertakluk kepada ketetapan pihak pengurusan. Ianya boleh berupa sesuatu yang rutin, kreatif, menarik, membosankan, mencabar dan sebagainya.

Operasional :

Di dalam kajian ini, keadaan pekerjaan merujuk kepada samada kerjaya guru adalah menarik, mencabar dan berfaedah.

Beban Tugas

Konsepsual :

Beban tugas merujuk kepada tugas atau pekerjaan yang diamanahkan kepada seseorang pekerja untuk dilaksanakan. Di dalam konteks organisasi, beban tugas yang diberikan kepada pekerja itu adalah berbeza mengikut kebolehan atau status jawatan yang disandangnya.

Operasional :

Beban tugas merujuk kepada pandangan guru-guru di SRK Tabuan dan SRK Encik Buyong mengenai beban tugas mereka sebagai seorang guru sekolah rendah, samada sangat berat, berat, ringan atau sangat ringan.

Pengiktirafan

Konsepsual :

Salah satu cara menghargai sumbangan atau khidmat pekerja di dalam sesebuah organisasi ialah dengan memberikan pengiktirafan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pengiktirafan ini biasanya diberikan sama ada oleh majikan,

penyelia, rakan sekerja ataupun individu lain. Ianya boleh berupa sanjungan, kritikan (memberi teguran yang membina), hadiah, sijil penghargaan atau lain-lain bentuk insentif yang dirasakan sesuai.

Operasional :

Bentuk-bentuk pengiktirafan yang pernah diterima oleh guru SRK Tabuan dan SRK Encik Buyong seperti hadiah, kritikan (teguran yang membina), pujian dan sijil penghargaan.

Pencapaian

Konsepsual :

Pencapaian kerja merujuk kepada kemampuan atau prestasi seseorang individu di dalam menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya. Di dalam konteks organisasi, pencapaian seseorang pekerja itu biasanya dinilai berdasarkan kepada kecekapannya menjalankan tugas, keupayaan menyelesaikan masalah, kualiti kerja yang dihasilkan dan sebagainya.

Operasional :

Prestasi yang dicapai di dalam pekerjaan oleh guru SRK Tabuan dan SRK Encik Buyong di dalam tugas utama seperti prestasi pelajaran dan kefahaman murid, prestasi peperiksaan dan kegiatan Ko Kurikulum.

Peluang Kenaikan Pangkat

Konsepsual :

Peluang kenaikan pangkat merujuk kepada perubahan status atau kedudukan seseorang pekerja dalam organisasi kepada suatu kedudukan yang lebih baik. Perubahan ini biasanya ditentukan oleh pihak pengurusan berasaskan kepada faktor-faktor seperti prestasi kerja yang cemerlang, pengalaman kerja yang luas, tahap pendidikan, kekosongan jawatan dan sebagainya. Kajian Md. Zabid Abdul Rashid, Juradah Abu Bakar & Rahim Abdullah, (1990) mendapati kenaikan pangkat adalah faktor penting untuk mendapat kepuasan kerja. Kajian beliau mendapati 95 % daripada pengurus bank di Malaysia mempunyai kepuasan kerja yang tinggi terhadap kenaikan pangkat.

Operasional :

Peluang kenaikan pangkat merujuk kepada pandangan guru-guru sekolah rendah mengenai peluang kenaikan pangkat sebagai cerah, tidak cerah atau peluang yang tidak cerah sama sekali.

Status

Konseptual :

Status merujuk kepada kedudukan seseorang pekerja di dalam sesebuah organisasi. Pemilihan pekerja untuk mengisi jawatan-jawatan tertentu di dalam

organisasi bergantung kepada kelayakan dan pengalaman yang ada pada dirinya. Status yang dipegang oleh seseorang pekerja itu juga turut membezakan dirinya daripada orang lain terutamanya dari segi mendapatkan kemudahan seperti gaji, layanan, kenaikan pangkat dan lain-lain bentuk kemudahan yang disediakan oleh pihak organisasi.

Operasional :

Rasa kekecewaan guru SRK Tabuan dan SRK Encik Buyong berkaitan prestasi mereka di dalam bidang-bidang utama pekerjaan mereka. Bidang-bidang tersebut ialah, prestasi murid di dalam pelajaran dan peperiksaan, badan beruniform, bidang sukan, persatuan dan disiplin pelajar.

Hubungan Interpersonal

Konseptual :

Hubungan interpersonal merujuk kepada interaksi yang terjalin di antara seseorang pekerja dengan pekerja yang lain dalam sesebuah organisasi. Secara lebih khusus, hubungan interpersonal ini wujud dalam tiga keadaan iaitu ;

- Hubungan interpersonal dengan penyelia
- Hubungan interpersonal dengan rakan sekerja
- Hubungan interpersonal dengan pekerja bawahan

Di dalam konteks organisasi, interaksi yang wujud di antara pekerja melalui saluran komunikasi memainkan peranan penting ke arah pelaksanaan tugas dengan lebih berkesan. Khaleque & Rahman (1987) mendapati hubungan yang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama bagi meningkatkan kepuasan kerja.

Operasional :

Hubungan guru SRK Tabuan dan SRK Encik Buyong dengan individu lain di dalam sekolah tersebut, seperti, hubungan dengan Guru Besar, hubungan dengan rakan sekerja, hubungan dengan murid-murid dan hubungan dengan Persatuan Ibu Bapa Dan Guru (PIBG).

Kemudahan Di Tempat Kerja

Konseptual :

Kemudahan di tempat kerja merujuk kepada persekitaran fizikal tempat kerja dan kemudahan-kemudahan yang disediakan di dalam membantu pekerja menjalankan tugas mereka dengan lebih berkesan. Ianya meliputi aspek pengudaraan, pencahayaan, keselesaan dan penyediaan serta penyusunan peralatan pejabat seperti kerusi meja, kabinet, perkakas elektrik, alat perhiasan dan sebagainya.

Operasional :

Kemudahan yang terdapat di SRK Tabuan dan SRK Encik Buyong seperti perkhidmatan kantin, kemudahan perpustakaan, bilik rehat guru, kelengkapan perabot untuk guru dan bilik darjah dan kelengkapan alat tulis dan alat bantuan mengajar (ABM).

Penyelia

Konseptual :

Penyeliaan merupakan satu bentuk pengawasan yang digunakan oleh sesebuah organisasi untuk memastikan pekerjaanya menunaikan tanggungjawab yang diamanahkan kepada mereka. Ianya boleh berupa arahan, nasihat atau teguran yang diberikan oleh seseorang penyelia kepada pekerjaanya. Keberkesanan sesuatu penyeliaan itu bergantung sepenuhnya kepada sifat dan keupayaan yang dimiliki oleh seseorang penyelia di dalam menjalankan tugasnya.

Operasional :

Pandangan guru SRK Tabuan dan SRK Encik Buyong mengenai Guru Besar mereka di dalam hal-hal berikut; meminta pandangan, sentiasa ada bila diperlukan, memahami tugas guru-guru, adakah Guru Besar cekap dalam tugasnya, menerangkan dengan jelas kedudukan setiap guru di dalam sekolah, atau sifat yang negatif seperti Guru Besar tidak berbudi bahasa, kurang menyelia dan mempunyai prestasi kerja yang lemah.