

**TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU : KAJIAN DI
SEBUAH SEKOLAH MENENGAH DAERAH KLUANG JOHOR
DARUL TAKZIM**

DISEDIAKAN OLEH

NORAINI BINTI MOHAMAD



UUM
Universiti Utara Malaysia

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2015**

**TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU : KAJIAN DI
SEBUAH SEKOLAH MENENGAH DAERAH KLUANG JOHOR
DARUL TAKZIM**

DISEDIAKAN OLEH

NORAINI BINTI MOHAMAD



UUM
Universiti Utara Malaysia

**Kertas Akademik Ini Dikemukakan Kepada
Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan,
Universiti Utara Malaysia,
Bagi Memenuhi Pengijazahan Sarjana Sains (Pengurusan Sumber
Manusia)**

Disember 2015

PENGHARGAAN

Alhamdulillah rabbil ‘Aalamin dipanjatkan kepada Allah SWT kerana dengan rahmat dan hidayahNya jumlah penyelidik dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Selawat dan salam juga diatitkan kepada nabi besar Muhammad SAW. Di sini saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada penyelia dan pensyarah yang sangat saya hormati iaitu Dr. Zuraida Hassan yang telah banyak bersusah payah dalam membimbing, membantu, dan memberikan nasihat serta tunjuk ajar kepada saya sepanjang tempoh kajian ini dilakukan. Semoga Allah sentiasa memberkatinya.

Selain itu, setinggi penghargaan dan ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua ibubapa saya En Mohamad dan Puan Latifah yang selalu memberikan sokongan, semangat serta dorongan untuk saya menghabiskan kajian ini

Penghargaan juga turut diberikan kepada En Muzaini Daud, En Adi Nor Azmeer dan En Mohd Rizal Nazir kerana telah banyak memberikan banyak pertolongan, cadangan dan kerjasama sewaktu menjalankan kajian ini. Terima kasih juga diucapkan kepada responden yang telah meluangkan masa untuk mengisi borang kaji selidik yang telah diedarkan.

Akhir sekali, terima kasih juga kepada teman seperjuangan. Semoga Allah SWT membalas segala jasa yang kalian berikan.

Wassalam.

Universiti Utara Malaysia

Abstrak

Tekanan kerja merupakan lumrah dalam kehidupan kita pada hari ini yang mampu memberikan kesan yang positif dan negatif kepada individu. Antara faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja ialah lebih bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara guru dengan murid dan sokongan pengetua. Persoalannya adakah faktor yang sama wujud dalam menyumbang kepada tekanan kerja guru di Malaysia? Maka, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja dalam profesion perguruan di Malaysia. Populasi kajian ini ialah guru di salah sebuah sekolah menengah di daerah Kluang, Johor. Sebanyak 148 borang soal selidik telah diedarkan kepada responden. Hanya 116 sahaja yang boleh digunakan untuk penganalisan data. Tahap tekanan kerja berada pada tahap yang sederhana. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS) versi 22 bagi mendapatkan analisis korelasi dan regresi berganda. Kajian ini juga berjaya mengenal pasti hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar. Secara keseluruhannya, kajian ini telah membuktikan bahawa faktor kekangan masa dan hubungan tidak baik guru dengan pelajar mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap tekanan kerja guru. Manakala faktor lebih bebanan tugas dan sokongan pengetua tidak mempunyai hubungan yang signifikan ke atas tekanan kerja dalam kalangan guru.

Kata kunci: Tekanan kerja, lebih beban tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara guru dan pelajar dan sokongan pengetua

Abstract

Job stress is normal in our lives today that could either positive or negative impression to the individual. Among the factors that contributed to the stress is the over workload, time constraints, bad relationship between teachers and students and principal support. Therefore it is crucial to know whether these same factors existing in contributing to job stress in the workplace in Malaysia. Thus, this study aims to identify factors that contribute to work stress among teachers in Malaysia. The population of this study are the teachers at a secondary school in Kluang, Johor. A total number of 148 questionnaires were distributed to the respondents. However only 116 can be used for data analysis. The level of job stress are at a moderate level. Data were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 22 for correlation analysis and multiple regression. The study also identified the relationship between the independent variables and the dependent variable. Overall, this study has shown that time constraints and unhealthy relationships among teachers and students have a positive relationship and a significant impact on job stress among teachers. However the over workload and support from principal do not have a significant on the job stress among teachers.

Keywords: Job stress, workload, time constraints, bad relations between teachers and students, principal support.

SENARAI KANDUNGAN	HALAMAN
PERAKUAN KERJA	i
KEBENARAN MENGGUNA	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	x
DAFTAR SINGKATAN	xi
SIMBOL	xii
BAB 1 : PENGENALAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar belakang kajian	1
1.3 Pernyataan masalah	4
1.4 Persoalan kajian	14
1.5 Objektif kajian	15
1.6 Kepentingan kajian	15
1.7 Definisi konseptual	16
1.7.1 Tekanan Kerja Guru	16
1.7.2 Lebihan Bebanan Tugas	17
1.7.3 Kekangan Masa	17
1.7.4 Hubungan Tidak Baik Guru dengan Murid	17
1.7.5 Sokongan Pengetua	18
1.8 Skop kajian	18
1.9 Susunan tesis	18
1.10 Rumusan	19
BAB 2 : KAJIAN LITERATUR	
2.1 Pengenalan	20
2.2 Tekanan kerja guru	20
2.3 Lebihan bebanan tugas	28
2.4 Kekangan masa	32
2.5 Sokongan pengetua	36
2.6 Hubungan tidak baik guru dengan murid	42

2.7	Model sokongan	47
2.8	Rumusan	49

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	50
3.2	Kerangka kajian	50
3.3	Pembentukan hipotesis	51
3.4	Reka Bentuk kajian	53
3.5	Populasi, persampelan kajian dan unit analisis	54
3.6	Definisi operasional	55
3.7	Kaedah pengumpulan data	55
3.8	Prosedur pengumpulan data	57
3.9	Kaedah penganalisan data	58
3.10	Kajian rintis	61
3.11	Rumusan	62

BAB 4: ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	63
4.2	Analisis deskriptif	63
4.2.1.	Profil responden	63
4.2.2.	Nilai skor Min tekanan kerja guru	64
4.2.3.	Kekerapan tekanan	65
4.2.4 (a).	Analisis diskriptif beban tugas	66
4.2.4 (b).	Analisis diskriptif kekangan masa	67
4.2.4 (c).	Analisis diskriptif hubungan tidak baik guru dengan murid	67
4.2.4 (d).	Analisis diskriptif sokongan pengetua	68
4.3	Kebolehpercayaan item	68
4.4	Analisis korelasi pearson	69
4.5	Pengujian hipotesis	70
4.6	Rumusan	72

BAB 5 : PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

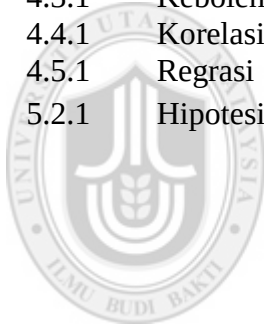
5.1	Pengenalan	73
5.2	Perbincangan hasil keputusan	
5.2.1	Mengukur tahap tekanan kerja guru	73
5.2.2	persepsi guru terhadap faktor pekerjaan	74
5.2.3	Hubungan faktor pekerjaan dengan tekanan kerja guru	75
5.3	Cadangan akan datang	79
5.4	Implikasi	80
5.5	Kekangan	81
5.6	Kesimpulan	82

RUJUKAN	84
LAMPIRAN A	98
LAMPIRAN B	102
LAMPIRAN C	104



SENARAI JADUAL

3.6.1	Definisi operasional	55
3.7.1	Pembahagian borang kaj selidik	55
3.9.1	Julat nilai Alfa Cronbarch	59
3.9.2	Pengkelasan skor min	59
3.9.3	Jadual taksiran pekali Korelasi	60
3.9.4	Jadual pekali korelasi dan pekali penentuan	61
3.10.1	Statistik kebolehpercayaan mengikut pembolehubah	61
4.2.1	Profil responden	64
4.2.2	Min bagi tekanan kerja guru	65
4.2.3	Kekerapan bagi tekanan	65
4.2.4(a)	Analisis min bebanan tugas	66
4.2.4(b)	Analisis kekangan masa	67
4.2.4(c)	Analisis hubungan tidak baik antara guru dengan murid	67
4.2.4(d)	Analisis sokongan pengetua	68
4.3.1	Kebolehpercayaan item	69
4.4.1	Korelasi	70
4.5.1	Regrasi	71
5.2.1	Hipotesis dan dapatan kajian	79



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI RAJAH

3.2 Kerangka Kajian

50



DAFTAR SINGKATAN

WHO	<i>World Health Organization</i>
ILO	Pertubuhan Buruh Sedunia
NUTP	Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan
MBMMBI	Memartabatkan Bahasa Melayu dan Memperkasakan Bahasa Inggeris
PBS	Pentaksiran berasaskan sekolah
PPD	Pegawai Pendidikan Daerah
PIBG	Persatuan Ibu Bapa dan Guru
P & P	Pengajaran dan Pembelajaran
PT3	Pentaksiran Tingkatan 3
Sig.	Signifikan
SPSS	<i>'Statistical Package for Social Science'</i>
NSAD	<i>National Stress Awareness Day</i>



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI SIMBOL

R	Pekali korelasi pearson
P	Tahap signifikasi
N	Bilangan item



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini mengandungi sembilan bahagian utama. Bahagian pertama merupakan pendahuluan kepada kajian diikuti dengan latar belakang kajian dan juga pernyataan masalah. Bahagian seterusnya pula berkaitan persoalan kajian dan juga objektif kajian. Kepentingan kajian juga diterangkan seterusnya skop kajian disusuli dengan susunan laporan tesis dan akhir sekali ialah ringkasan berkaitan keseluruhan bab.

1.2 Latar Belakang Kajian

Kehidupan yang penuh moden pada hari ini memang banyak tuntutannya. Golongan warga pendidik juga tidak terkecuali dari tuntutan-tuntutan suasana dan persekitaran yang sentiasa berubah-ubah. Begitu juga dengan tugas yang disandang oleh guru yang semakin mencabar dan menjadi satu bebanan kepada diri guru sendiri (Mokhtar Ahmad, 1998).

Dalam era pemodenan pada hari ini sering menampakkan perubahan terutamanya dalam bidang pendidikan di Malaysia. Bidang pendidikan sentiasa mengalami perubahan dalam dasarnya dan corak pembelajaran dan pengajaran guru dan pelajar (Woo, 2008). Selain dari itu, perubahan yang berlaku juga melibatkan sikap guru yang sentiasa positif mengawal emosi, inovatif, tekun dan berdedikasi. Sikap seperti ini akan memberikan peningkatan yang positif terhadap kerjaya mereka sebagai guru

(Zaiyad, 1999).

Dalam aspek tugas seorang guru, tekanan kerja adalah merujuk kepada tindak balas dan reaksi individu terhadap perubahan yang mampu menggugat dirinya. Walaupun kesan tekanan sentiasa dilihat dalam aspek negatif, tetapi tekanan kerja guru juga mampu memberikan kesan positif kepada guru-guru (Robbins, 2000).

Kajian yang dilakukan oleh Kyriacou (1987) telah menjelaskan bukti yang menunjukkan tekanan kerja guru ini banyak memberikan kesan negatif berbanding positif. Tekanan kerja yang negatif mampu melemahkan mental dan fizikal seorang guru. Ali Murat (2003) menyatakan sekiranya guru mengalami tekanan kerja yang berpanjangan akan mendatangkan kesan negatif seperti mengganggu prestasi dan kepuasan kerja guru.

Permasalahan tekanan kerja berkait rapat dengan tanggungjawab kepada tugas-tugas selain mengajar dan mendidik (Woo, 2008). Pernyataan ini disokong oleh Raja Maria (2011) yang menunjukkan terdapat sekurang-kurangnya 30% daripada jumlah guru di Malaysia perlu menggalas lebih tanggungjawab yang sememangnya memberikan tekanan dan memberikan impak negatif kepada tumpuan mereka terhadap pembelajaran dan pengajaran dalam kelas.

Menurut laporan daripada Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan, majoriti guru dan pentadbir sekolah mengalami bebanan tugas disebabkan oleh penglibatan mereka dalam aktiviti-aktiviti luar seperti menghadiri pelbagai perjumpaan, persidangan, mesyuarat, kursus yang telah diatitkan pihak atasan sekolah seperti

Jabatan Pelajaran Daerah dan sebagainya. Kajian juga membuktikan terdapat sekitar 15% guru sememangnya tidak berada di sekolah pada waktu yang sepatutnya (Raja Maria, 2011).

Selain dari itu juga, guru-guru juga merasai bebanan yang tinggi kerana jumlah waktu mengajar yang terlalu padat dan terhad. Ekoran daripada ini juga guru tiada masa untuk berehat walaupun hanya seketika kerana jadual kerja yang tidak mengizinkan. Maka dengan ini memberikan kesan kepada tekanan kerja mereka (Kamaruddin, 2007). Pernyataan ini turut disokong oleh Narelle Thomas, Valerie dan Judy (2003) yang mana ekoran daripada bebanan tugas akan menyebabkan guru-guru mengalami kekangan masa dalam tugas dan kehidupan sehariannya.

Ekoran daripada tekanan kerja yang melampau dalam kalangan guru turut menyumbang kepada tekanan emosi dan mental (Woo, 2008). Kajian yang dilakukan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia juga telah menunjukkan terdapat 12 punca utama yang menyumbang kepada masalah mental guru. Antaranya ialah keturunan yang mencatatkan peratusan sebanyak 76.47%, personaliti 52.94%, meroyan dan gangguan saraf 35.2%, penyakit misteri 29.4%, penderaan oleh keluarga, kemalangan dan tekanan organisasi ataupun sekolah menyumbang sebanyak 23.5%, kesan ubat dan gejala psikosis sebanyak 17.64 %, dan krisis rumah tangga dan masalah kesihatan mencatatkan sebanyak 11.7% (Utusan Malaysia, 2012).

Menurut kajian yang pernah dilakukan oleh Unit Perkhidmatan Guru (NUTP) dalam Woo (2004) telah menunjukkan bahawa ramai guru di Malaysia cenderung untuk meletakkan jawatan kerana tidak tahan dengan tekanan kerja yang dialami. Pada

sekitar tahun 2003 sahaja merekodkan sekitar 529 orang guru telah meletakkan jawatan secara rasmi dan 412 berhenti atas alasan peribadi. Pernyataan ini menunjukkan guru-guru telah mengalami tahap keletihan yang tinggi dan tahap kepuasan bekerja yang sangat rendah (Utusan Malaysia, 2003).

Sekiranya permasalahan ini masih tidak mendapat perhatian yang serius, berkemungkinan bilangan guru-guru yang mengalami tekanan mental akan semakin meningkat. Selain dari itu, potensi guru meninggalkan profesion perguruan juga akan menjadi semakin serius dan mampu menjejaskan tahap motivasi dan prestasi kerja para warga pendidik yang lain. Secara tidak langsung memberikan kesan negatif terhadap kualiti pembelajaran dan pengajaran guru dalam tugas mereka.

1.3 Pernyataan Masalah

Menurut Kyriacou dan Sutcliffe (1978), tekanan kerja guru adalah suatu bentuk gangguan emosi yang berpunca daripada aspek kerjaya mereka. Gangguan emosi ini akan memberikan impak yang negatif seperti rasa marah, tidak selesa, bimbang, tekanan serta kekecewaan yang tinggi. Selain dari itu, tekanan kerja guru juga adalah merujuk kepada individu guru yang tidak dapat mengawal emosi disebabkan berlakunya perubahan dalam budaya pendidikan. Justeru itu, tekanan kerja guru ini mampu menjejaskan proses pembelajaran dan pengajaran guru-guru di sekolah (Raja Maria, 2011).

Bagi mewujudkan satu bentuk proses pengajaran dan pembelajaran yang berkesan, guru-guru perlu bersedia untuk melakukan kerja lebih masa seperti menyediakan alat

bantuan mengajar (ABM), menghadiri mesyuarat, kursus, seminar, dan bengkel setiap minggu. Ini adalah bertujuan untuk penyesuaian terhadap kaedah pengajaran baharu. Pada masa yang sama, guru-guru perlu melakukan tugas-tugas yang meliputi kerja-kerja pengkeranian dan ini sekaligus meningkatkan tekanan kerja guru di sekolah.

Ekoran daripada permasalahan tekanan kerja dalam kalangan guru, pihak Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) telah mencadangkan agar setiap sekolah perlulah mempunyai kaunselor untuk guru-guru yang sedang mengalami tekanan kerja ini (Marzita, 2003). Ini bertujuan bagi memastikan setiap kaunselor yang ditugaskan ini dapat membantu dan meneliti masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam profesion mereka.

Presiden NUTP iaitu Tengku Habsah Tengku Pesta turut bimbang akan kesan kepada tekanan kerja dalam kalangan guru ini menyumbang kepada permasalahan tekanan mental yang serius (Raja Maria, 2011). Pihak NUTP juga sering menerima pelbagai aduan daripada guru-guru mengenai tekanan kerja yang mereka alami. Kebanyakan guru yang membuat aduan ini menyatakan mereka tidak tahan dan terpaksa menanggung bebanan kerja yang melampau dalam kerjaya mereka. (Raja Maria, 2011).

Kyriacou (1987) telah menyatakan bahawa terdapat bukti kukuh yang menunjukkan kesan kepada tekanan kerja guru yang berpanjangan mampu melemahkan mental dan fizikal seseorang guru. Kajian yang dilakukan oleh Jamaliyah (1999) juga menunjukkan tekanan kerja guru ini mampu membawa kepada risiko kesihatan

seperti tekanan mental dan emosi dalam kalangan guru. Apabila individu guru berada dalam tekanan yang tinggi, maka turut memberikan kesan kepada penurunan produktiviti dan kepuasan kerja seseorang guru (Ali, 2003).

Kajian yang dilakukan oleh *National Union Teachers* (n.d) menunjukkan 89% guru di England mengalami tekanan kerja yang tinggi. Manakala Milzareck, Schneider dan Gonzalez (2009) pula menyatakan guru di Greece juga mengalami tekanan yang tinggi dengan peratusan sebanyak 55% diikuti oleh United Kingdom sebanyak 41.5% dan negara Solvania pula mencatatkan 38.3% guru sedang mengalami tekanan kerja guru yang tinggi sehingga menjejaskan prestasi kerjaya mereka.

Manakala kajian yang dilakukan oleh Woo (2004) telah mendapati sekitar tahun 1990 hingga 1992 telah merekodkan sebanyak 288 orang guru mengalami tekanan kerja yang tinggi dan menyumbang kepada masalah tekanan jiwa dalam kalangan guru. Pada tahun 2003 pula telah mencatatkan peratusan sebanyak 760 orang guru yang mendapat masalah tekanan jiwa yang serius (Raja Maria, 2011). Angka ini mengalami sedikit penurunan pada tahun 2010 sehingga 2011 dengan nilai sebanyak 747 orang guru kepada 744. Ini diikuti juga pada tahun 2012 mencatatkan pengurangan sebanyak 530 orang guru sahaja yang mengalami masalah mental disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi dalam kalangan guru. Perkara ini sangat membimbangkan dan menjejaskan prestasi kerjaya mereka sebagai guru (Nurul Izzah, 2013).

Selain dari itu, guru yang mengalami tekanan kerja yang tinggi ini akan mengambil sikap mengelak dalam melakukan sesuatu tugas (Raja Maria, 2011). Kesan kepada

tekanan kerja guru ini bukan sahaja merangkumi fizikal dan mental sahaja tetapi turut meliputi aspek lain seperti psikologi, fisiologi, serta sikap. Kesan kepada psikologi adalah meliputi keletihan dan kemurungan. Manakala kesan fisiologi pula meliputi kurang tidur, sakit kepala dan tekanan emosi. Kesan kepada sikap pula adalah kecenderungan guru untuk terlibat dalam gejala tidak sihat seperti mengambil alkohol dan merokok secara berlebihan (Raja Maria, 2011).

Daripada sesi temu bual bersama dua orang guru yang mengajar di sekolah ini iaitu Encik Muzaini dan Encik Adi menyatakan bahawa sememangnya wujud masalah tekanan kerja dalam kalangan guru di sekolah ini. Antara permasalahan yang berlaku adalah lebih tanggungjawab dan tugas yang harus dipikul oleh guru.

Pernyataan ini disokong oleh Teo (2006) menyatakan bahawa guru di negeri Johor adalah guru yang mengalami tekanan tinggi dan terbeban disebabkan aspek tugas seharian sebagai seorang warga pendidik. Dalam laporan awal Jawatankuasa Menangani Beban Tugas Guru telah mendapati guru-guru di Selangor, Johor, Melaka dan Kuala Lumpur sebagai 'guru terbeban' kerana mereka terpaksa mengambil masa selama 74 jam seminggu untuk menjalankan tugas perguruan manakala 50.4 jam adalah tugas yang berkaitan kurikulum.

Dapatan dari laporan itu juga mendapati sebanyak 12.7% masa guru di negara ini dihabiskan untuk aktiviti ko-kurikulum, 8.9% untuk hal ehwal murid, 1.2 % untuk pengurusan asrama, 4.3% peratus daripada masa guru digunakan untuk pengurusan, 2.4% kewangan, 1.1% untuk latihan dan hubungan komuniti manakala 0.1% untuk pembangunan fizikal sekolah (Teo, 2006).

Perubahan dasar pendidikan juga menjadi punca utama kepada lambakan tugas mereka pada hari ini. Ternyata, mereka berasa letih dan tidak dapat melaksanakan tugas dengan sempurna disebabkan oleh tekanan kerja guru ini. Pernyataan ini turut disokong apabila dasar pendidikan di Malaysia sememangnya sentiasa berubah-ubah (Azizi, 2010). Hal ini, secara tidak langsung menambahkan bebanan tanggungjawab dan kerja yang sedia ada dalam kalangan guru di sekolah.

Perubahan kurikulum dan dasar dalam sistem pendidikan Malaysia memerlukan guru-guru sentiasa meningkatkan kemahiran mereka terutamanya dalam proses pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas serta perlu melatih pelajar secara seimbang dari segi rohani, jasmani, dan sahsiah diri (Azizi, 2010).

Antara bentuk pembaharuan yang telah diperkenalkan dalam sistem pendidikan Malaysia ialah Penilaian Pentaksiran Tingkatan Tiga (PT3), Pembelajaran Matematik dan Sains dalam bahasa Inggeris (PPSMI) dan pelbagai lagi (Azizi, 2010).

Permasalahan menjadi semakin serius apabila sistem PPSMI yang baru diperkenalkan ini dimansuhkan kepada dasar yang baru iaitu Memartabatkan Bahasa Melayu dan Memperkasakan Bahasa Inggeris (MBMMBI). Perubahan dasar-dasar ini sememangnya menyumbang kepada lambakan tugas guru di samping mereka terpaksa mengubah cara pengajaran dan pembelajaran daripada Bahasa Inggeris ke Bahasa Melayu semula. Maka dengan ini mengundang lagi tekanan apatah lagi mereka masih belum bersedia untuk menghadapi perubahan drastik yang dilakukan kerajaan (Azizi, 2010).

Ekoran daripada ini, tugas guru akan menjadi lebih bertambah akibat daripada perubahan dasar serta terlalu banyak arahan dalam arahan. Ini dapat dilihat ketika pihak Kementerian Pelajaran Malaysia mengeluarkan pekeliling meminta guru melaksanakan program tertentu. Pada masa yang sama, guru terpaksa menjalankan program yang sama tetapi dibawah arahan pentadbiran oleh Jabatan Pelajaran Negeri dan Jabatan Pelajaran Daerah, walaupun program yang dilaksanakan itu mempunyai pengisian yang sama. Maka dengan ini akan berlakulah pembaziran masa kerana mereka terpaksa membuat aktiviti dan tugas yang sama secara berulang kali dan menjejaskan pengajaran serta pembelajaran guru di sekolah (Berita Harian, 2010).

Berbalik pada isu ini, maka timbullah permasalahan di mana guru ini akan mengalami kekangan masa ataupun kekurangan masa untuk diri sendiri (Woo, 2004). Hal ini menunjukkan bahawa terlalu banyak aktiviti yang perlu dilaksanakan maka akan mengganggu waktu rehat para guru terutamanya cuti pada hari Sabtu. Guru-guru akan dipanggil ke sekolah untuk melaksanakan aktiviti yang dirancang oleh pihak sekolah. Pihak NUTP telah menyuarakan cadangan kepada mantan Menteri Pendidikan Malaysia iaitu Tan Sri Muhyiddin Yassin agar memberikan cuti dua kali Sabtu dalam tempoh sebulan pada para guru (Berita Harian, 2 April 2010).

Selain berdepan dengan masalah bebanan tugas yang melampau, kekurangan sokongan daripada pihak pengetua turut menyumbang kepada tekanan dan kecenderungan guru tersebut meninggalkan kerjaya perguruan. Dalam kajian yang dilakukan oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (2000) turut menyatakan guru tidak sepatutnya dilayan seperti hamba. Pengetua selaku pentadbir perlulah mempunyai sifat bertimbang rasa dan selalu membantu guru-guru dalam

berdepan dengan tugas yang semakin membebankan pada hari ini. Disebabkan kurangnya layanan yang baik diberikan maka dengan ini wujudlah jurang pemisah yang sangat ketara antara guru dengan pihak kepimpinan dan sekali gus menyumbang kepada tekanan dalam kalangan guru (Raziah, 2009).

Menurut Laporan daripada Kesatuan Perguruan Kebangsaan (2010) menyatakan bahawa terdapat segelintir pihak pengetua menyalahgunakan kuasa dengan memindahkan guru yang bermasalah dari sekolah dalam melaksanakan program penempatan semula bermula awal bulan ini. Presiden NUTP iaitu Hashim Adnan berkata, pengetua terbabit mengambil kesempatan mengeluarkan guru tertentu yang sudah disasarkan dengan memberi alasan sekadar memenuhi arahan penempatan semula untuk mencapai matlamat Memartabat Bahasa Malaysia dan Memperkukuh Bahasa Inggeris (MBMMBI).

Antara permasalahan lain yang berlaku ialah apabila guru opsyen bahasa Melayu terpaksa mengajar bahasa Inggeris selama 15 tahun demi memenuhi keperluan sekolah. Guru tersebut dikatakan pernah menjalani kursus pertukaran subjek dan dipindahkan ke sekolah lain. Selain itu guru ini juga dipaksa untuk mengajar Bahasa Malaysia yang sudah ditinggalkan begitu lama (Berita Harian, 2010).

Selain itu, hubungan antara guru dengan pelajar juga perlulah sentiasa berada dalam keadaan yang baik. Manakala hubungan yang tidak baik antara guru dengan pelajar berlaku disebabkan oleh halangan-halangan komunikasi yang mengganggu antara kedua-dua belah pihak (Khairuddin, 2014). Tekanan akan dirasakan oleh guru apabila mereka terpaksa berhadapan dan menguruskan pelajar yang bermasalah. Maka

dengan ini akan timbul suatu sikap guru akan mengasingkan pelajar-pelajarnya mengikut kegemaran guru tersebut (Suria, n.d).

Selain itu, guru-guru juga berasa letih berhadapan dengan kerenah pelajar yang bermasalah ini. Kesabaran para guru akan merasa terjejas jika guru tersebut berada dalam keadaan tekanan yang sangat tinggi. Maka dengan ini timbullah isu-isu di luar batasan seperti menampar dan menumbuk para pelajar. Hal ini membuktikan guru ini sememangnya sudah hilang tahap kesabarannya (Ooi, 2015).

Antara kes yang pernah dicatatkan baru-baru ini adalah seorang pelajar dikatakan dipukul sehingga mati kerana hanya mencuri duit sebanyak RM7. Pelajar tersebut dikatakan diikat dan dipukul selama 2 jam sehingga pengsan (Utusan Malaysia, 2011). Tindakan seperti ini tidak wajar dilakukan oleh seorang guru dan secara tidak langsung telah menunjukkan bahawa guru tersebut sememangnya sedang mengalami tekanan yang sangat tinggi (Sapora, 2007).

Kajian-kajian terdahulu pula membuktikan bahawa faktor-faktor ini yang menyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan guru. Dalam kajian yang dilakukan oleh Azrul (2009) mendapati bahawa faktor bebanan tugas adalah merupakan faktor yang sangat memberikan pengaruh yang kuat terhadap tekanan kerja guru.

Manakala kajian yang dilakukan oleh Kamaruddin (2007) terhadap guru di sekolah menengah yang menunjukkan salah laku pelajar adalah merupakan faktor penyumbang utama kepada tekanan dalam kalangan guru sekolah menengah.

Manakala faktor bebanan tugas pula menunjukkan faktor yang paling kurang mempengaruhi tekanan. Akan tetapi kajian ini bercanggah dengan kajian yang dilakukan dalam kalangan guru kaunselor di Sarawak yang mana bebanan tanggungjawab adalah penyumbang utama kepada tekanan kerja mereka (Arenawati, 2009) .

Azrul (2011) juga turut membuktikan bahawa faktor sokongan dan penghargaan pengetua mampu mempengaruhi tekanan dalam kalangan guru. Pengetua ataupun pentadbir adalah faktor yang terpenting dalam menentukan suasana bekerja dan memberi dorongan kepada pekerja-pekerja. Hubungan pihak pengetua dengan guru-guru harus wujud supaya mereka tidak berasa takut dan tertekan.

Woo (2007) menyatakan faktor kekangan masa adalah yang paling dominan mempengaruhi tekanan dalam kalangan guru dan diikuti oleh faktor bebanan tugas, penghargaan serta kerenah pelajar. Kajian yang dilakukan adalah tertumpu di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina di Kuala Lumpur.

Walaupun banyak kajian telah dibuat antara kesemua faktor ini terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru, namun hasil yang diperolehi akan berbeza-beza mengikut kepada skop kajian yang dilakukan. Disebabkan hasil kajian yang berbeza-beza ini juga mendorong pengkaji untuk menggunakan faktor yang sedia ada bagi mengenal pasti sejauh manakah faktor-faktor pekerjaan ini mampu mempengaruhi tekanan dalam kalangan guru sekolah di daerah Kluang.

Selain dari itu, objektif kajian ini juga lebih tertumpu untuk mengukur tahap tekanan kerja, menentukan tahap persepi guru terhadap tekanan kerja, serta jenis faktor pekerjaan yang lebih mempengaruhi terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru yang terlibat.

Selain daripada faktor-faktor yang dinyatakan ini juga, terdapat faktor-faktor lain yang telah pun dikaji oleh pengkaji terdahulu. Dalam kajian yang dilakukan ke atas guru-guru aliran teknik di Sekolah Menengah Teknik negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan telah menggunakan faktor-faktor yang lain seperti perhubungan interpersonal, penghargaan serta salah laku pelajar (Azizi, 2008). Namun dalam kajian ini menunjukkan bahawa masalah salah laku pelajar merupakan faktor yang paling mempengaruhi tekanan guru di sekolah ini.

Menurut Ooi (2015), terdapat banyak faktor lain yang mampu menyumbang kepada tekanan kerja terutamanya dalam kalangan guru. Antara faktor yang dikaitkan dengan tekanan ialah meliputi aspek organisasi (struktur dan iklim organisasi), pelajar (displin pelajar, tingkah laku dan latar belakang pelajar) dan aspek guru itu sendiri (umur, tahap pendidikan, hubungan interpersonal, personaliti dan sebagainya).

Beberapa kajian yang pernah dijalankan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu telah membuktikan bahawa kerjaya perguruan ini adalah suatu pekerjaan yang berisiko tinggi untuk mengalami tekanan (Dunham & Jack, 1992 dalam Baharin, n.d). Menurut Norkiah, (1989) dalam Baharin (n.d) menyatakan bahawa perubahan ko-kurikulum, sosioekonomi, tekanan, persekitaran, situasi kerja, disiplin, perhubungan

antara pentadbir serta rakan sekerja merupakan antara faktor berlakunya tekanan dalam kalangan guru. Masalah pekerjaan ini sentiasa menjadi persoalan dan perdebatan dalam penyelidikan ilmiah.

Oleh itu, hasil kajian yang diperolehi diharapkan dapat membantu dalam mengesan permasalahan yang melibatkan tekanan kerja dalam kalangan guru. Kajian ini juga diharapkan mampu memberikan kesan yang positif dalam meningkatkan mutu serta kecemerlangan profesion perguruan negara.

1.4 Persoalan Kajian

Berdasarkan daripada pernyataan masalah, maka pengkaji mengeluarkan beberapa persoalan kajian untuk dirungkai dalam kajian ini seperti mana yang dinyatakan dibawah.

- i. Apakah tahap tekanan yang dialami oleh guru?
- ii. Apakah persepsi guru terhadap faktor lebihan bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik guru dengan murid dan sokongan pengetua?
- iii. Adakah faktor lebihan bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik guru dengan murid dan sokongan pengetua mempunyai hubungan terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru?

1.5 Objektif Kajian

Objektif kajian secara umumnya adalah untuk melihat pengaruh faktor tekanan kerja ini dalam kalangan guru di sekolah. Pengkaji telah mengkhususkan beberapa objektif dalam kajian ini iaitu:

- i. Mengukur tahap tekanan kerja yang dialami oleh guru.
- ii. Mengenal pasti persepsi guru terhadap faktor bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik guru dengan murid dan sokongan pengetua.
- iii. Menentukan hubungan antara faktor bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik guru dengan murid dan sokongan pengetua terhadap tekanan kerja yang dialami oleh guru.

1.6 Kepentingan Kajian

Kepentingan daripada kajian ini dapat dilihat daripada dua aspek iaitu secara praktikal dan juga teori.

Secara praktisnya, kajian ini boleh dijadikan panduan kepada pihak pentadbiran untuk melihat permasalahan tekanan kerja terutamanya dalam kalangan warga pendidik. Selain dari itu permasalahan ini secara tidak langsung mampu meningkatkan kualiti pekerjaan mereka. Di samping itu pihak pentadbir sekolah mahu pun pihak jabatan dapat membantu mengurangkan risiko kepada tekanan mental yang dialami oleh guru pada hari ini.

Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM), Jabatan pelajaran negeri membuat penyelidikan yang lebih terperinci untuk mengenal pasti masalah tekanan yang dialami oleh guru serta mengambil tindakan penyelesaian yang sewajarnya.

Dari aspek percambahan ilmu pengetahuan pula, kajian ini dapat meningkatkan tahap pengetahuan mengenai impak daripada tekanan yang dialami oleh individu dalam skop pekerjaan mahu pun kehidupan seharian mereka. Selain itu, para guru dapat menjadikan kajian ini sebagai suatu panduan serta peringatan bagi berhadapan dengan permasalahan profesion perguruan yang semakin mencabar pada hari ini. Di samping itu, para guru juga dapat mencari alternatif bagi membina hubungan yang baik dengan persekitarannya bagi mengatasi masalah tekanan yang dialami. Hal ini adalah penting kerana perhubungan yang baik secara tidak langsung meningkatkan prestasi, kepuasan kerja dan juga motivasi kerja mereka.

1.7 Definisi Konseptual

1.7.1. Tekanan Kerja guru

Tekanan kerja guru merupakan suatu bentuk gangguan emosi yang berpunca daripada aspek kerjaya yang mampu mengganggu emosi dan memberikan negatif seperti kemarahan, tidak selesa, bimbang, tekanan jiwa serta kekecewaan yang tinggi (Kyricaou & Sutcliffe, 1987).

1.7.2. Lebih Bebanan tugas

Lebih bebanan tugas adalah merujuk kepada lebih tanggungjawab yang perlu dilakukan dan dipikul oleh guru. Antaranya ialah mengajar, mendidik, membuat perancangan pengajaran, mengisi borang, mengemas kini data pelajar, menghadiri kursus dan sebagainya (Raja Maria, 2011).

1.7.3. Kekangan masa

Kekangan masa merujuk kepada kekurangan masa yang dialami oleh guru. Perkara ini disebabkan oleh lebih bebanan dan tanggungjawab yang harus dipikul oleh guru. Ekoran daripada lebih tanggungjawab ini memberikan kesan negatif kepada guru seperti tidak sempat menghabiskan silibus mengajar dan pelbagai lagi. (Kamaruddin, 2007).

1.7.4. Hubungan tidak baik guru dengan murid

Hubungan yang tidak baik antara guru dan murid pula berlaku disebabkan oleh terdapatnya halangan-halangan yang mengganggu komunikasi kedua-dua belah pihak ini. Menurut Khairuddin (2014) hubungan yang tidak baik antara guru dengan pelajar ini akan menyumbang kepada permasalahan yang serius kepada guru terutamanya apabila guru tersebut berada di tahap tekanan yang tinggi. Antaranya ialah guru yang mengajar mudah marah dan akan mengeluarkan kata-kata kesat kepada pelajar.

1.7.5. Sokongan pengetua

Sokongan pengetua bermaksud suatu bentuk galakkan dan dorongan yang diberikan oleh pihak pengetua kepada guru-guru di sekolah (Zulkafli, 2007).

1.8 Skop kajian

Kajian ini memfokuskan kepada guru-guru di sebuah sekolah menengah di Kluang, Johor. Pengkaji membuat penyelidikan dan menilai tahap tekanan yang dialami oleh guru yang mengajar di sekolah ini.

Kajian ini dinilai mengikut faktor seperti lebih bebanan tugas, kekangan masa, hubungan yang tidak baik antara guru dengan pelajar dan sokongan pengetua. Kajian ini diharapkan dapat membantu pihak pentadbiran sekolah dalam mengurangkan tekanan kerja yang dialami oleh guru di sekolah.

1.9 Susunan Tesis

Kajian ini dibahagikan kepada lima bahagian yang utama. Bahagian pertama membincangkan mengenai latar belakang dan kepentingan kajian. Bab ini juga menyatakan mengenai persoalan dan objektif utama kajian. Skop kajian serta definisi setiap terma utama turut diuraikan secara ringkas dalam bab ini. Bab kedua mengulas mengenai karya terdahulu yang berkaitan dengan kajian ini. Bab ketiga pula menjelaskan tentang metodologi kajian. Seterusnya, bab keempat pula membincangkan mengenai hasil dapatan kajian. Manakala bab yang kelima pula

membincangkan mengenai kesimpulan kajian dan juga cadangan penambahbaikan setiap masalah yang berlaku untuk pengkaji di masa hadapan. Dalam bab ini juga membincangkan mengenai batasan dan kekangan kajian yang dilakukan serta penutup kepada penulisan ini.

1.10 Rumusan

Permulaan bab ini menerangkan mengenai latar belakang kajian, persoalan dan objektif kajian ini. Kajian juga menghuraikan mengenai kepentingan dan skop kajian ini. Huraian mengenai konsep dan hubungan antara pemboleh ubah akan dihuraikan dalam bab yang seterusnya.



BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Tujuan bab ini dihasilkan adalah untuk mengkaji dan merumuskan hasil penerbitan dan kajian yang berkaitan dengan tekanan kerja. Dalam bab ini juga menyatakan mengenai teori yang berkaitan dengan kajian serta membantu dalam mengenal pasti hubungan yang wujud antara pemboleh ubah. Seterusnya, ia turut membantu membentuk sebuah kerangka konseptual yang dinyatakan dalam Bab 3 dan menjana kepada pembangunan hipotesis. Sumber-sumber yang digunakan untuk penghasilan bab ini adalah berpandukan jurnal, buku, disertasi, kertas kerja, serta informasi daripada internet.

2.2 Tekanan Kerja Guru

Tekanan sememangnya sudah menjadi lumrah dalam kehidupan manusia. Tanpa disedari, kehidupan seharian manusia akan mendorong kepada perubahan tekanan mengikut keadaan. Tekanan yang berlaku dalam kehidupan bukanlah sesuatu perkara yang baru dan janggal dalam masyarakat kita pada hari ini. Kebiasaanya individu yang mengalami tekanan ini merasa tidak gembira dan tidak stabil terhadap situasi yang berlaku dalam kehidupannya. Tekanan mempunyai perkaitan yang kuat terhadap gaya hidup, perwatakan, kejutan yang berlaku secara drastik dan sebagainya (Hatta Sidi & Mohamed Hatta Shaharom, 2002).

Manakala tekanan kerja adalah merupakan suatu bentuk ancaman daripada persekitaran yang mampu memberikan impak negatif kepada individu yang mengalaminya (Gnana, 2007). Ancaman yang dimaksudkan ialah jika individu tidak dapat melengkapkan tuntutan persekitaran kerja maka akan timbullah tekanan dalam diri individu tersebut. Tekanan yang berlaku ini akan menimbulkan suatu perasaan yang tidak selamat, tidak selesa serta tidak baik kerana ianya berpunca daripada sesuatu yang berada di luar kawalan kita (Traven & Potoca, 2005).

Di samping itu, tekanan kerja guru adalah satu tindak balas negatif yang menimbulkan kemarahan dan tekanan jiwa (Kyricaou & Sutcliffe, 1978). Tindak balas ini memberikan kesan kepada kenaikan dengupan jantung (Mazlina, 2012). Tekanan kerja yang dihadapi oleh guru mampu memberikan kesan negatif terhadap daya keyakinan dan kesihatan guru-guru.

Tekanan kerja guru juga didefinisikan sebagai suatu peristiwa yang dihadapi oleh guru disebabkan oleh emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, kerisauan, kemarahan dan perasaan dukacita yang disebabkan oleh aspek tugas seorang guru (Raja Maria, 2011). Punca berlakunya tekanan kerja guru disebabkan pekerjaan yang buruk, salah laku pelajar, kekurangan sumber untuk mengajar, bebanan tugas bukan mengajar dan sikap pelajar terhadap pelajaran (Mazlina, 2012).

Kajian mengenai tekanan kerja guru ini sentiasa mendapat perhatian ramai dan mula dikaji sejak dari tahun 1970 sehingga ke hari ini. Antara contohnya ialah kajian tekanan kerja guru dari luar negara pernah dilakukan oleh Kyriacou dan Sutcliffe

(1978), Chaplain (1995), McCormick (1997), Lau (2002), Lemaire, (2000) dan Ages (2011).

Manakala pengkaji dalam Malaysia juga tidak terkecuali mengkaji permasalahan tekanan kerja guru. Antara contoh kajian ialah Teo (200), Azizi (2009), Fazura (2010), Raja Maria (2011), Mazlina (2012), Haryati (2013) dan pelbagai lagi. Walaupun terdapat banyak kajian tekanan kerja guru ini, namun hasil yang diperolehi adalah tidak sama kerana menggunakan faktor dan skop kajian yang berbeza-beza.

Kajian yang dilakukan Kamaruddin (2007) telah menggunakan faktor salah laku pelajar, bebanan tugas, penghargaan, hubungan interpersonal dan kekurangan masa. Berdasarkan hasil yang diperolehi menunjukkan sekolah ini mempunyai permasalahan dari aspek salah laku pelajar penyumbang kepada tekanan kerja guru.

Selain dari itu, kajian yang dilakukan oleh Melati (1997) telah menggunakan tiga faktor utama yang menyumbang tekanan kerja iaitu bebanan tugas, pencapaian pelajar yang kurang memuaskan dan harapan ibu bapa.

Menurut De Meuse (1985), Garrity dan Ries (1985) serta Lloyd, Alexander, Rice dan Greenfield (1980) telah mengkaji tekanan kerja guru dengan menggunakan faktor prestasi akademik yang tidak memuaskan dari para pelajar.

Namun begitu, Raja Maria (2010) mengkaji tekanan guru mengikut aspek perbezaan jantina, bebanan tugas, kekangan masa, penghargaan, sokongan dan hubungan interpersonal.

Menurut Stat (2004) tekanan kerja yang melampaui batas dialami oleh guru akan memberikan impak yang negatif seperti penyakit mental, kejadian bunuh diri dan pelbagai lagi. Kesan tekanan ini adalah berbeza-beza mengikut cara penerimaan individu terhadap permasalahan dan tekanan yang berlaku ke atas dirinya. Sekiranya tekanan yang dialami diambil dari sudut yang positif, maka tekanan akan memberikan motivasi yang tinggi terhadap individu. Akan tetapi, jika tekanan diambil dari sudut yang negatif, maka kejadian seperti prestasi kerja merosot, bunuh diri, dan penyakit mental akan berlaku dalam kalangan individu yang mengalaminya (Hamjah, 2012).

Selain daripada ini, kesan tekanan kerja guru juga boleh dilihat dalam aspek kesan kepada murid (Emi, n.d). Kesan tekanan kerja guru kepada murid akan menyebabkan guru melepaskan kemarahan tanpa sebab yang rasional kepada murid. Contoh kejadian yang pernah dilaporkan dalam Utusan Malaysia (Januari, 2014) ialah guru bertindak melayan pelajar seperti seekor lembu dan dipaksa memakan rumput. Kejadian ini berlaku disebabkan oleh sikap pelajar yang tidak menyiapkan tugas yang diberikan oleh guru. Selain daripada itu, guru tersebut turut menggantung loceng ke leher pelajar yang didenda ini dan memanggil mereka dengan panggilan yang tidak sopan. Ekoran daripada permasalahan ini, jelas menunjukkan guru yang mengalami tekanan kerja akan bertindak di luar batasan (Sapora, 2007).

Marzuki (2007) menyatakan kesan tekanan kerja kepada psikologi boleh menyebabkan emosi menjadi statik. Ini bermaksud sekiranya guru yang menghadapi tekanan kerja akan menjejaskan mutu pengajaran dalam kelas. Sebagai contoh guru yang menghadapi tekanan akan menyebabkan kelas yang diajar menjadi tidak ceria dan suram. Maka dengan ini pelajar akan menerima kesan yang negatif seperti tidak dapat belajar dalam keadaan ceria dan membantutkan kemahiran sosial mereka. Murid yang datang ke sekolah untuk belajar akhirnya perlu berhadapan dengan kerenah guru yang beremosi ini di samping tidak dapat belajar dengan tenang dan berkesan.

Kesan yang seterusnya ialah terhadap ibu bapa. Menurut Shahrom (2005) guru yang berada dalam tekanan akan mengalami perubahan dari segi sikap, sukar membuat keputusan dan befikir secara rasional dan sukar menerima teguran. Dalam realiti perguruan sememangnya akan berlaku salah faham antara guru dengan pihak ibu bapa.

Antara kes yang pernah dilaporkan dalam akhbar Sinar Harian (Oktober 2012) ialah ibu bapa pelajar membuat laporan polis disebabkan tindakan tidak rasional dan melanggar peraturan kerana merotan anaknya. Menurut guru yang didakwa ini, alasan beliau merotan pelajar ini kerana tidak menyiapkan kerja sekolah. Tindakan guru ini sebenarnya tidak melanggar peraturan profesion keguruan dan seiring dengan surat pekeliling ikhtisas Bil. 7/2003 yang memberikan kuasa kepada guru untuk merotan murid sebanyak satu kali sekiranya mereka melakukan kesalahan kecil seperti tidak menyiapkan tugas yang diberikan. Akan tetapi dalam kes ini, ibu bapa pelajar tidak membenarkan anak mereka dirotan kerana kesalahan ini.

Ekoran daripada permasalahan yang berlaku ini menjerumus kepada pergaduhan antara ibu bapa dan guru. Guru akan menjadi lebih mudah melenting dan tidak boleh menerima kritikan (Shahrom, 2005). Apatah lagi jika permasalahan tersebut bukanlah menjadi suatu isu besar yang perlu dipersoalkan. Senario seperti ini mampu menjejaskan hubungan antara guru dengan ibu bapa (Tajul, 2013).

Kesan yang lain juga menunjukkan kecenderungan guru meletak jawatan. Kajian terdahulu telah mendapati terdapat 658 orang guru di United Kingdom telah mengalami tekanan kerja guru yang tinggi dan hanya sedikit sahaja di kalangan guru yang tidak mengalami tekanan guru. Tekanan dihadapi terutamanya dalam persekitaran kerja, dan konflik dalam pembahagian tugas. Ditambah lagi dengan terpaksa mengajar pelajar yang kurang kemampuan belajar atau kelas yang kurang cerdik. Akhirnya, oleh sebab tidak tahan dengan tekanan mereka lebih memilih untuk meletak jawatan. Akibat tekanan kerja guru ini juga telah menunjukkan 529 orang guru di Malaysia telah memilih untuk meletak jawatan secara peribadi dan 400 lagi menyatakan atas alasan peribadi (Woo, 2004).

Berdasarkan sorotan ini, menunjukkan bahawa tekanan kerja guru ini mampu memberikan kesan negatif kepada kerjaya perguruan. Permasalahan tekanan ini harus dibendung bagi mengelakkan permasalahan yang lebih serius berlaku.

2.3 Lebihan Bebanan Tugas

Faktor pertama yang memberikan impak kepada tekanan kerja guru ialah lebihan bebanan tugas. Lebihan adalah merujuk kepada jumlah yang banyak. Manakala

bebanan adalah berasal dari beban yang membawa maksud tanggungjawab ataupun kewajipan yang berat. Tugas pula membawa maksud kepada kewajipan kerja yang perlu dilaksanakan (Azita, 2012). Dalam kajian ini, beban tugas membawa maksud tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh guru bagi mendapat kepercayaan dari pihak atasan. Beban tugas ini adalah tertakluk kepada arahan daripada pihak pentadbir sekolah.

Lebih bebanan tugas meliputi jumlah masa guru mengajar di kelas, masa yang diberikan untuk menyiapkan tugas serta tugas rasmi di sekolah mahu pun di luar waktu sekolah. Beban tugas juga merupakan rutin yang tidak boleh dipisahkan. Rutin yang dimaksudkan adalah tugas yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran, aktiviti kokurikulum, pengurusan fail, mesyuarat dan sebagainya. Selain dari itu juga, beban tugas meliputi aktiviti yang menekan guru untuk mencapai visi dan misi sekolah (Azita, 2012).

Azrul (2009) menyatakan semua bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh guru adalah penyumbang tekanan guru. Hal ini berkemungkinan kerja yang diberikan adalah tidak sesuai dengan jiwa individu tersebut dan tugas yang melampaui kemampuan untuk diselesaikan maka akan menyebabkan berlakunya beban kepada pekerja.

Bebanan kerja akan dirasai oleh semua individu disebabkan oleh tugas yang diperoleh melebihi kemampuan untuk diselesaikan. Sungguh pun individu tersebut sangat cekap dalam melakukan tugas tetapi jika kerja yang terlampau banyak akan memberikan kesan yang negatif terutamanya pada prestasi kerja serta kesihatan

mental dan fizikal yang membawa kepada sakit berbahaya seperti kanser, sakit jantung, darah tinggi, psikosis, neurosis dan sebagainya.

Lebihan bebanan tugas yang dialami oleh guru adalah merujuk kepada kepelbagaian tanggungjawab dan tugas dalam kerjaya mereka. Tugasannya adalah berkaitan dengan akademik dan luar akademik. Ekoran daripada ini menyebabkan guru lebih banyak meluangkan masa di sekolah berbanding di rumah (Jari, 2014)

Guru-guru ini perlu menyelesaikan tugas mengikut jadual yang telah ditetapkan sama ada secara sukarela atau pun tidak. Di samping itu juga mereka perlu memastikan segala tugas di rumah juga perlu berjalan dengan lancar terutamanya bagi yang sudah berkeluarga. Maka dengan ini, apabila terlalu banyak masa yang ditumpukan di tempat kerja, maka tugas rumah akan terganggu akibat kekangan tadi.

Menurut Shahbudin (1986), tugas sebagai seorang guru bukanlah merupakan suatu tugas yang mudah seperti yang disangkakan. Hal ini kerana tugas mereka bukan sahaja dalam bidang akademik tetapi meliputi tugas bukan akademik. Antaranya ialah mengendalikan aktiviti sukan, kokurikulum, menghadiri mesyuarat dan kursus, menyemak kertas jawapan, menjadi guru panitia, mengemas kini rekod pelajar, rekod peperiksaan, menjadi guru disiplin dan pelbagai tugas lagi. Guru juga akan merasakan pertambahan tekanan apabila terpaksa menerima kunjungan dari pihak luar seperti jemaah nazir Pegawai Pendidikan Daerah dalam memantau tugas guru-guru di sekolah.

Selain dari itu, pandangan masyarakat mengenai guru-guru ini hanya bekerja separuh hari sahaja adalah tidak benar. Ini kerana jika dilihat pada keadaan yang sebenar guru akan berada di sekolah sepanjang hari walaupun guru tersebut mengajar pada sesi pagi. Kebanyakan guru yang mengajar sesi pagi akan berada di sekolah sampai sesi persekolahan petang tamat. Manakala guru yang mengajar di sebelah petang pula, akan hadir ke sekolah lebih awal dari waktu sepatutnya semata-mata untuk menyelesaikan tugas (Baharin, 2010).

Seterusnya, menurut Raja Maria (2011) individu sepatunya bekerja selama 45 jam seminggu. Maka masa yang selebihnya boleh digunakan untuk berkumpul bersama keluarga, tetangga dan sebagainya. Kadangkala dengan melakukan riadah bersama keluarga secara tidak langsung mampu mengurangkan tekanan kerja yang dialami oleh guru ini. Namun begitu, sekiranya guru-guru ini tidak dapat meluangkan masa untuk keluarga dan masyarakat maka kemungkinan besar mereka akan membawa masalah-masalah ini ke tempat kerja untuk diselesaikan. Hal ini sekali gus akan menyebabkan komitmen guru-guru ini terhadap tugas terganggu.

Menurut Zuraida (2005), waktu bagi seorang guru sekolah rendah mengajar adalah sehingga 30 waktu seminggu manakala waktu bagi guru sekolah menengah pula adalah sehingga 28 waktu seminggu. Manakala 4 hingga 5 jam seminggu diluankan untuk aktiviti ko-kurikulum di sekolah. Tugas mereka ini tidak hanya terhenti di sekolah sahaja, malahan mereka terpaksa membawa kerja-kerja mereka ini ke rumah. Seheingakan hari cuti mereka iaitu pada hari Sabtu dan Ahad juga terganggu dengan tugas bukan akademik seperti menghadiri serta mengendalikan mesyuarat, mengawasi kegiatan kelab dan persatuan, menghadiri kursus dan pelbagai lagi.

Kajian ini juga seiring dengan kenyataan dari Utusan Malaysia (Julai 2005) yang menyatakan tugas guru bukan sekadar mendidik dan mengajar tetapi meliputi tugas menyelia, merancang, menyediakan kurikulum dan perhubungan. Pernyataan ini turut disokong oleh Akhbar (2012) yang menyatakan tugas guru sememangnya tidak tertumpu kepada tanggungjawab mendidik tetapi meliputi hal-hal lain seperti kerja pengkeranian, menyemak buku latihan murid, menyemak kertas ujian, merekodkan kemajuan murid, menanda kedatangan, menyimpan fail, membuat nota pelajaran dan menulis surat kepada ibu bapa serta penjaga berkenaan hal ehwal murid.

Selain dari itu, akhbar Harian Metro (2005) turut mengeluarkan kenyataan bahawa guru perlu menerima segala perubahan dasar yang berlaku dalam sistem pendidikan pada hari ini sama ada suka atau pun tidak. Perubahan-perubahan yang berlaku ini akan menyumbang kepada tekanan kepada guru-guru ini.

Sebagai contoh apabila kerajaan memperkenalkan sistem Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS) dalam sistem pendidikan negara. Sistem ini telah mendapat pelbagai rungutan dan tentangan oleh guru-guru di Malaysia. Lok Yim Pheng merupakan setiausaha agung NUTP turut menyatakan program PBS mendapat tentangan daripada sesetengah sekolah dan guru kerana capaian internet yang bermasalah terutamanya bagi guru-guru di luar bandar. Guru-guru terpaksa membeli *broadband* sendiri untuk digunakan bagi memasukkan data dalam program PBS (Utusan Malaysia, Mac 2014). Bagaimanapun masalahnya program PBS itu sukar untuk ditembusi kerana melibatkan 430,000 orang guru di seluruh negara. Apabila ramai guru mengakses sistem ini dalam satu masa maka akan menyebabkan sistem menjadi

lambat dan tidak boleh ditembusi oleh guru. Oleh itu apabila guru tidak dapat mengakses dan memproses data maka timbullah permasalahan yang menyumbang kepada tekanan kerja guru (Asraf, 2013).

Ekoran daripada masalah ini menyebabkan guru terpaksa bersengkang mata sehingga larut malam semata-mata untuk memasukkan data ke dalam sistem (Asraf, 2013). Kesan daripada tugas memasukkan data, guru terpaksa berjaga sehingga jam 2 hingga 3 pagi semata-mata untuk menyelesaikan tugasannya. Disebabkan masalah tidur yang cukup ini akan menjejaskan prestasi guru. Akhirnya pelajar yang akan mendapat kesan dan menjejaskan kualiti sistem pendidikan (Sinar Harian, 2015). Ini jelas menunjukkan melalui pelaksanaan PBS menyebabkan guru kurang memberikan penekanan kepada tugas utama guru sebagai pengajar. Pelaksanaan PBS sememangnya menyumbang kepada lebih tugas seorang guru (Asraf, 2013).

Selain dari sistem pendidikan yang baru, perubahan pegawai-pegawai atasan juga menyumbang tekanan. Sebagai contoh, apabila terdapat pegawai baru di Pejabat Pelajaran Daerah, Jabatan Pelajaran Negeri atau di peringkat Kementerian, maka banyaklah pertumbuhan idea dan tanggungjawab baru yang perlu dipikul oleh seluruh warga pendidik. Ini menunjukkan tugas dan tanggungjawab akan menjadi lebih bertambah. Perkara ini turut menambahkan tugas guru sekiranya jumlah guru tidak sejajar dengan pertambahan murid disekolah. Kajian-kajian yang terdahulu juga membuktikan permasalahan lebih tanggungjawab dan tugas ini sememangnya berlaku dalam kalangan guru-guru di sekolah. Antaranya ialah kajian yang pernah dilakukan oleh Azizi, Tee dan Sharifuddin (2010) ke atas guru-guru di sekolah

menengah aliran teknik di Johor mendapati faktor bebanan tugas merupakan penyumbang kedua kepada tekanan kerja guru dengan nilai skor min 3.00. Dapatan ini juga selari dengan kajian yang dilakukan oleh Woo (2004) dan Kamaruddin (2007) di sekolah menengah sekitar Kuala Lumpur menunjukkan beban tugas menduduki tempat kedua penyumbang tekanan guru iaitu di tahap yang sederhana. Ini bukan bermaksud tiada tekanan yang berlaku disebabkan oleh faktor bebanan tugas tetapi hubungannya bukan di tahap yang kritikal.

Menurut kajian yang dilakukan oleh Tajul, Fazura dan Burhan (2013) terhadap guru-guru di sekolah mubaligh menunjukkan faktor beban tugas merupakan salah satu faktor penyumbang kepada tekanan kerja guru. Kajian yang dilakukan menunjukkan pengaruh atas beban tugas dengan tekanan kerja guru dengan mencapai nilai signifikan $p < 0.05$.

Ekoran daripada lebih bebanan tugas yang terpaksa dipikul oleh guru, maka terbitlah suatu fenomena baru dalam kalangan guru yang mana mereka mengambil keputusan yang mengejutkan dengan bersara awal daripada persaraan wajib iaitu 55 tahun. Kebiasaanya persaraan guru-guru ini adalah disebabkan oleh sistem pendidikan yang sering berubah-ubah di Malaysia (Rohany dan Syed Sofian, 2010).

Selain itu, tekanan yang melampau akan memberikan kesan yang lebih buruk apabila guru-guru ini akan bertindak di luar sifat kemanusiaan. Perkara ini dikuatkan lagi dengan satu isu yang berlaku di sebuah Sekolah Menengah Bawang Assan, di mana guru mengambil tindakan menghukum pelajar dengan memaksa mereka berendam dalam kolam ikan yang kotor. Tindakan ini dikatakan melampaui batas kerana

kesalahan yang dilakukan oleh pelajar ini adalah terlalu kecil dan tidak sepatutnya guru ini menghukum pelajar tersebut dengan cara yang begitu jijik (Sapora, 2007).

Antara kesan yang lain adalah peningkatan guru yang mengalami masalah mental. Perkara ini telah dibuktikan oleh kenyataan Dr Zuraida Ahmad Sabki yang merupakan Pakar Perunding Kanan Psikiatri Pusat Perubatan Universiti Malaya iaitu kerjaya perguruan sangat memberikan impak kepada tahap tekanan individu. Perkara ini menunjukkan terdapat 10% daripada 22000 orang yang mendapatkan rawatan psikiatri adalah guru (Kosmo Online, 2015).

2.4 Kekangan Masa

Selain dari faktor lebih bebanan tugas, faktor kekangan masa juga adalah merupakan faktor yang memberikan tekanan dalam kalangan guru. Kekangan masa adalah merupakan punca daripada permasalahan lebih bebanan tugas yang dialami oleh guru. Menurut Teo (2006), kekangan masa adalah merujuk kepada tekanan masa. Kajian yang dilakukan ini menyatakan bahawa kekangan masa bermaksud masa yang tidak cukup dialami oleh guru. Dalam erti kata lain kekangan masa dalam perspektif guru adalah kekurangan masa untuk menyelesaikan tugas mengikut jadual yang telah ditetapkan, kurang masa untuk memberikan tumpuan yang lebih kepada pelajar secara individu, penyemakkan kertas peperiksaan, persediaan mengajar dan pelbagai lagi.

Kekangan masa juga merujuk kepada kesukaran guru untuk menghabiskan silibus pelajaran mengikut tempoh yang ditetapkan oleh pihak sekolah. Selain daripada ini,

guru-guru juga tidak mempunyai masa yang cukup untuk berehat ekoran daripada tugas yang terlampau banyak diberikan kepada seseorang guru (Raja Maria, 2011).

Selain daripada kekurangan masa untuk berehat, guru-guru juga mengalami kesukaran untuk menghabiskan sukatan pembelajaran mengikut minggu yang telah ditetapkan oleh takwim persekolahan (Azinazah, 2013). Hal ini berpunca daripada tugas luar yang terpaksa dipikul oleh guru. Antaranya ialah terpaksa menghadiri kursus, mesyuarat dan ceramah yang memakan masa yang agak lama lalu menyebabkan guru-guru ini terpaksa meninggalkan kelas yang diajar. Akibat dari ini jugalah guru tidak mampu untuk menghabiskan serta menyiapkan kerja-kerja lain yang tertangguh sebelum ini seperti menyemak rekod pelajar, mengemaskini data dan sebagainya (Ezzah, 2014).

Tekanan juga akan menjadi hebat apabila mereka terpaksa berebut-rebut untuk menghabiskan sukatan mata pelajaran yang diajar di dalam kelas. Maka dengan ini akan menyebabkan sesi pengajaran dan pembelajaran tidak dapat disampaikan secara efektif kepada para pelajar (Teo, 2006).

Selain daripada itu juga, kekurangan masa juga merujuk kepada kekerapan mengadakan ujian setiap bulan memberikan kesan untuk menghabiskan sukatan pembelajaran mengikut tempoh yang sepatutnya (Kamaruddin, 2007). Kadang kala masa yang diberikan terlalu singkat, maka para guru tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran mengikut jadual. Apabila guru berebut untuk menghabiskan sukatan pelajaran maka pihak pelajar yang akan menerima kesan. Antaranya ialah tidak memahami apa yang diajar oleh guru dan sebagainya.

Ekoran daripada kesibukan yang melampau ini juga mengakibatkan masa guru berada di sekolah adalah sangat terhad. Ini adalah merupakan suatu perkara yang serius. Sepatutnya masa atau pun jadual pembelajaran ini tidak diganggu dengan aktiviti-aktiviti lain. Hal ini memberi laluan kepada untuk menumpukan sepenuh perhatian kepada kelas yang diajar disamping dapat guru menghabiskan sukatan pelajaran mengikut tempoh yang ditetapkan.

Fazura (2011) menyatakan bahawa kekurangan masa rehat adalah merupakan penyebab utama tekanan dalam kalangan guru. Ekoran daripada ini jugalah menyebabkan para guru ini tidak cukup masa untuk diri sendiri, keluarga serta masyarakat.

Selain daripada tugas mendidik dan mengajar guru-guru juga perlu menyediakan skop pembelajaran dan pengajaran. Disebabkan terdapat pelbagai tugas yang perlu diselesaikan dalam tempoh yang terhad maka ini akan menyukarkan para guru untuk memberikan tumpuan terhadap para pelajarnya secara individu (Kamaruddin, 2007).

Selain itu juga, guru-guru wajib memeriksa kertas jawapan peperiksaan pelajar serta membuat analisa terhadap keputusan ujian yang diperolehi itu. Kadangkala, jarak masa dari satu ujian ke satu ujian itu terlalu rapat sehinggakan tugas untuk memeriksa kertas menjadi semakin bertambah. Sedangkan kerja memeriksa sebelum ini belum lagi sempat untuk dilaksanakan sehabisnya. Keadaan ini juga bertambah teruk lagi apabila tugas menanda dan memeriksa buku juga tidak dapat dihabiskan mengikut masa (Kamaruddin, 2007).

Permasalahan ini semakin serius apabila kementerian mula memperkenalkan sistem rekod yang baru kepada para guru. Menurut akhbar Berita Harian yang bertarikh 6 Julai 2011 telah menunjukkan bahawa banyak masalah telah wujud dalam Sistem Analisis Peperiksaan sekolah (SAPS) yang diperkenalkan ini. Sistem ini dikatakan bertujuan untuk mengurangkan bebanan tugas guru tetapi hakikatnya ia adalah sebaliknya. SAPS dikatakan sangat menyusahkan para guru kerana sistem capaian yang terlalu lambat dan menyusahkan mereka. Ekoran daripada permasalahan ini juag mengakibatkan guru-guru terpaksa bersengkang mata sehingga tengah pagi semata-mata untuk memasukkan rekod ke dalam sistem ini.

Maka dengan ini masa tidur dan masa rehat guru di waktu malam terganggu disebabkan tugas ini. Ekoran daripada permasalahan ini juga mengakibatkan para guru tidak mendapat rehat yang secukupnya. Akhirnya ini memberikan kesan kepada keesokan harinya apabila guru tiada “*mood*” mengajar dan sebagainya.

Antara penyebab lain yang menyumbang kepada kekangan masa ini ialah terpaksa mengajar lebih 5 hingga 8 buah kelas untuk satu sesi. Menurut Aishah Bee (2004) dalam kajian yang dilakukan oleh Blasé (1986) pula menyatakan guru akan sentiasa mengalami permasalahan untuk menyelesaikan tugas sekiranya tidak mendapat rehat yang secukupnya. Guru-guru juga terpaksa membuat persediaan mengajar untuk setiap kelas yang diajarnya. Persediaan mengajar untuk setiap kelas adalah berbeza-beza dan tidak sama. Hal ini berikutan, persediaan perlu dilakukan mengikut tahap pelajar di setiap kelas walaupun untuk mata pelajaran yang sama.

Raja Maria (2010) telah menjalankan kajian ke atas tekanan guru di Sekolah Menengah Pasir Puteh menggunakan beberapa faktor seperti bebanan tugas, kekangan masa, hubungan, dan kerenah pelajar. Dapatan yang diperolehi jelas menunjukkan faktor kekangan masa merupakan faktor utama penyumbang kepada tekanan kerja guru dengan mencatatkan nilai min tertinggi (2.66) diikuti dengan faktor beban tugas (2.58).

Manakala kajian yang dilakukan oleh Woo (2004) juga menggunakan faktor yang sama dengan Raja Maria (2011). Hasil menunjukkan kekangan masa juga menjadi faktor yang dominan dengan nilai min 3.08 dan diikuti oleh faktor bebanan tugas dengan nilai min (3.04). Dapatan menunjukkan kekangan masa dan bebanan tugas saling berkait rapat dan merupakan penyumbang kepada tekanan kerja guru. Pernyataan ini disokong oleh Huisman (2009) yang mendapati faktor kekurangan masa berpunca daripada lebih tugas dan tanggungjawab yang dilakukan di sekolah.

2.5 Sokongan Pengetua

Menurut Jaafar (2007), dalam menentukan kecemerlangan sesebuah sekolah, pengetua dan guru besar memainkan peranan yang besar dalam sebuah sekolah. Tugas pengetua tidak hanya mentadbir semata-mata tetapi perlu mempunyai akal fikiran serta teknik yang bijak dalam menyelia serta mengawal orang bawahannya iaitu para guru. Para guru akan mendapat kepuasan dalam pekerjaan jika keperluan dan kehendaknya dipenuhi oleh pihak atasannya dan guru dapat meningkatkan produktivitinya.

Pengetua juga merupakan seorang pemimpin di sekolah yang berperanan dalam membawa sebarang perubahan dan kemajuan dari segi amalan dan budaya yang terdapat di sekolah. Individu yang menjadi pemimpin perlulah mempunyai sifat bekerjasama dengan orang lain yang berbeza pangkat dan latar belakang serta mampu bekerja bersama orang bawahan seperti guru, pelajar dan staf sekolah bagi meningkatkan kecemerlangan sekolah dalam bidang pendidikan (Khator, n.d). Selain daripada itu, idea yang baru juga dapat dijana dan dibangunkan oleh pemimpin, matlamat sekolah dapat ditetapkan seiring dengan matlamat pengajaran dan pelbagai lagi.

Pengetua SMK Chenang Ruku Kelantan iaitu Haji Zainuddin juga berpendapat bahawa seorang pengetua tidak hanya berperanan sebagai pentadbir sahaja tetapi perlu bertindak memimpin dalam pendidikan di sekolah. Kepimpinan seorang pengetua mampu menentukan hala tuju sekolah. Kepimpinan seorang pemimpin tidak hanya tertumpu kepada tugas mengarah, mengelola, serta menyelia tetapi turut bertindak sebagai pemimpin dan penyelesaian masalah yang dihadapi oleh orang bawahannya iaitu guru-guru dan staf. Hal ini perlu dalam mencapai misi dan visi sekolah. Kepimpinan yang berlandaskan prosedur kerja dan berpegang teguh kepada pendirian bukanlah suatu kaedah kepimpinan yang sesuai untuk diamalkan pada hari ini.

Menurut Bernama (2015), kejayaan sebuah sekolah adalah sangat bergantung kepada kewibawaan pengetuanya dalam mengendalikan permasalahan, memberikan kata-kata semangat kepada para guru dan pelajar yang sedang mengalami masalah. Di samping itu, pihak pengetua juga perlu memainkan peranan dalam menyediakan

persekitaran yang selesa, cantik dan ergonomik untuk seluruh warga pendidik, pelajar dan pekerja sokongan di sekolah di samping dapat meningkatkan minat yang lebih mendalam terhadap proses pengajaran dan pembelajaran (P&P).

Menurut kajian yang telah dilakukan oleh Nik Badrul Hisham (2015) juga turut menyatakan terdapat empat gaya kepimpinan yang perlu ada dalam diri seorang pengetua. Antaranya ialah kepimpinan menyokong, mengarah, berpaksikan pencapaian dan penyertaan. Akan tetapi gaya kepimpinan menyokong adalah yang paling digemari oleh guru-guru di sekolah. Gaya kepimpinan menyokong adalah lebih kepada konsep kepimpinan yang demokratik yang mana guru-guru lebih merasakan pendapat mereka didengari, cadangan mereka lebih di terima, lebih dihargai, masalah turut didengari oleh pihak atasan dan sikap tolak ansur pengetua terhadap guru. Dalam erti kata lain kepimpinan menyokong ini lebih menunjukkan sifat timbang rasa pengetua terhadap guru-guru. Selain itu, segala kata putus dicapai melalui sistem syura yang mana guru terlibat dalam pembuatan keputusan.

Menurut Stigdil dan Coons (1957) dalam kajian Ibrahim (2014) menunjukkan sikap bertimbang rasa seorang pengetua ini mampu menjalinkan hubungan yang lebih mesra antara guru dengan kakitangan. Pengetua sememangnya perlu mempunyai sikap seperti ini supaya dapat mendorong guru-guru untuk lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas yang semakin mencabar pada hari ini.

Seorang pengetua perlulah mempunyai sikap untuk menghormati orang lain, idea dan pendapat, serta mampu membuat pertimbangan yang sewajarnya terhadap guru-guru dan staf sekolah. Amalan ini amat memerlukan komunikasi antara kedua-dua

belah pihak iaitu guru-guru dan pihak pengetua dan ini mampu meningkatkan kepuasan dalam kalangan guru (Ibrahim, 2014).

Selain dari sikap bertimbang rasa, seorang pengetua perlulah mempunyai sifat untuk sentiasa menyokong orang bawahannya. Hal ini disokong oleh Rosennoltz (1989) yang turut menyatakan bahawa suasana pekerjaan yang bagus perlulah seiring dengan sokongan padu dari pihak pengetua sekolah. Hal ini kerana dengan adanya sokongan kepada guru dapat mengurangkan tekanan dan kecenderungan guru untuk meninggalkan kerjaya perguruan ini.

Kajian ini juga seiring dengan kajian yang dilakukan oleh Azila (2011) yang menyatakan kakitangan akademik yang sentiasa mendapat sokongan dari organisasi sememangnya mempunyai kecenderungan untuk menerima perubahan yang diperkenalkan kerana kebanyakan kakitangan ini akan lebih berkeyakinan tinggi. Selain itu mereka akan berasa lebih dihargai dan dilayan dengan baik.

Kajian Md Lazim (2012) juga menyatakan individu pekerja yang sentiasa menerima sokongan berasa lebih gembira untuk melakukan kerja dan akan lebih sukarela menyumbangkan tenaga dan idea untuk membangunkan organisasi. Selain dari itu Dworkin, Hnaey, Telchown (1990) serta MacLaughlin dan Beristen (1985) juga turut menyatakan guru yang sering mendapat sokongan dari pihak pengetua dapat menunjukkan dedikasi kerja yang sangat memberangsangkan. Sokongan daripada pengetua juga mampu membuatkan guru lebih rasa dihargai dan ingin terus kekal dalam kerjayanya. Cara seperti ini mampu mengeratkan lagi hubungan antara guru dengan pengetua.

Dapatan kajian yang telah dilakukan terhadap 99 orang responden juga turut menunjukkan bahawa guru-guru yang kurang mendapat sokongan daripada pihak atasan juga telah menjadi punca terhadap tekanan dan menjadi sebab kepada kecenderungan para guru untuk meninggalkan profesion perguruan (Axe dan Stephen, 1998).

Hasil ini juga selari dengan Kamaruddin (2007), guru akan menjadi tidak proaktif sekiranya pendapat dan pandangan mereka tidak didengari oleh pihak pentadbir. Perasaan kecewa ini akan menyebabkan kerja yang dihasilkan tidak produktif.

Kajian ini juga turut diperkuatkan lagi dalam kajian Billingsley dan Cross (1992), Cross dan Billingsley (1994), Gillison dan Durrick (1988), Morris dan Sherman (1981) yang mana guru yang kekurangan sokongan moral sememangnya akan cenderung untuk merasai tekanan dan akan meninggalkan kerjaya mereka.

Kajian yang dilakukan oleh Woo (2004) menyatakan bahawa terdapat 46% guru mengalami tekanan yang sederhana dan 20% lagi menunjukkan tekanan yang tinggi disebabkan oleh penghargaan dan sokongan yang diberikan oleh pentadbir sekolah. Ini disokong oleh dapatan kajian Chei (1996) di mana guru yang kurang mendapat sokongan dan dorongan dari pihak pentadbir sekolah lebih cenderung mengalami tekanan.

Hasil dapatan kajian yang dilakukan oleh Razali (1998) menyatakan majoriti respondennya meletakkan pentadbir sekolah, Jabatan Pendidikan dan Kementerian Pendidikan sebagai punca yang menyebabkan guru-guru tertekan. Ini disokong oleh

dapatan kajian Manthei (1998), sikap pihak pentadbir yang gagal untuk memahami dan peka terhadap masalah guru menyebabkan golongan tersebut mengalami tekanan.

Kajian yang dilakukan oleh Kamaruddin (2007) menunjukkan faktor kurangnya penghargaan memberikan sumbangan kepada tekanan kerja guru yang mana menduduki tempat ketiga selepas faktor kekangan dan bebanan tugas. Dapatan kajian ini menunjukkan persamaan dengan dapatan Chei (1996) bahawa faktor kekurangan penghargaan ke atas kerja yang dilakukan oleh guru menyebabkan guru itu tertekan. Faktor penghargaan daripada pihak pentadbir ini dianggap penting kepada guru-guru untuk menarik motivasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan bahawa sokongan dan penghargaan daripada pihak pengetua perlu dan dapat membimbing serta membantu guru dalam menguruskan tekanan dalam bidang kerjaya mereka yang semakin mencabar pada hari ini. Permasalahan yang sering dihadapi oleh guru pada hari ini ialah tekanan, *burnout*, bebanan tugas, ketidakcukupan masa, masalah disiplin dan pelbagai lagi. Maka, sokongan daripada pihak pengetua perlu ada bagi memastikan guru lebih rasa dihargai dan secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi kerja guru tersebut (Tang, 2010).

Selain dari itu juga sokongan dari pihak pengetua juga membantu guru dalam menguruskan tekanan dan mengurangkan kecenderungan mereka untuk meninggalkan kerjaya perguruan mereka (Axe, 2001).

2.6 HUBUNGAN TIDAK BAIK ANTARA GURU DENGAN MURID

Faktor terakhir yang memberikan pengaruh terhadap tekanan ialah perhubungan. Perhubungan adalah bermaksud perkaitan antara seseorang dengan seseorang yang lain. Maka dalam kajian ini lebih menumpukan hubungan antara guru dengan murid. Perhubungan yang ada kalanya tidak baik antara guru-guru dengan individu lain di sekolah akan mempengaruhi dan memberikan implikasi yang kurang baik terhadap kualiti kerja guru-guru tersebut. Oleh itu perhubungan yang baik perlu dibina dalam persekitaran kerja seperti semasa proses pembelajaran di dalam kelas, di pejabat dan pelbagai lagi. Perhubungan yang baik antara guru dengan pelajar juga perlu dibina di samping dapat mewujudkan suasana dan aura yang positif terutamanya semasa proses pembelajaran bermula.

Membina perhubungan yang baik dengan pelajar adalah merupakan suatu proses yang perlu dijalankan secara berterusan. Hubungan ini perlulah dibina dari awal proses pembelajaran. Hubungan yang baik antara pelajar dengan guru dapat mewujudkan suatu aura positif apabila para pelajar berasa seronok semasa proses pembelajaran berlangsung. Hubungan yang baik ini mampu memberikan kesan yang tidak baik terhadap proses pembelajaran dalam kelas.

Menurut Good dan Broophy (2003) menyatakan bahawa guru yang mesra pelajar akan dapat bekerjasama dengan baik dalam menjayakan aktiviti di dalam bilik darjah. Kesan daripadanya ialah mampu memberikan impak yang positif kepada permasalahan serta pendapat dengan gurunya. Hal ini secara langsung dapat meningkatkan prestasi akademik.

Perkara ini juga disokong oleh Currie (1996) yang menyatakan perhubungan yang baik antara guru dengan murid mampu memberikan kesan kepada pelajar dan keadaan ini mendorong pelajar untuk sentiasa mengambil bahagian semasa sesi pembelajaran berlaku. Beliau juga bersetuju hubungan yang baik ini sebenarnya mampu menggalakkan pelajar supaya sentiasa berusaha dan bekerjasama dengan guru.

Kajian ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Jersild (1940) dalam Ramlan (n.d) menunjukkan ciri-ciri yang lebih digemari oleh pelajar ialah guru yang mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar, sentiasa memahami, mendengar pendapat dan pandangan para pelajar. Bahkan pelajar diperingkat kolej dan universiti juga turut meletakkan ciri-ciri ini ke atas tenaga pelajar.

Selain itu, Hunter (1996) turut menyatakan bahawa proses pengajaran yang berkesan sememangnya mampu meningkatkan prestasi pelajar. Pembelajaran yang efektif hanya boleh berlaku dalam suasana yang sihat serta bersemangat. Daripada pembelajaran ini akan memberikan kesan kepada perubahan tingkah laku murid yang berpunca daripada penerimaan pengetahuan serta kepercayaan yang baru. Perkembangan minda seseorang murid adalah meliputi aspek kognitif dan mental, psikologi, sosial dan rohani.

Manakala hubungan yang tidak baik pula adalah merujuk kepada hubungan yang kurang memuaskan. Ini adalah kerana disebabkan oleh pelajar yang sering memberikan masalah dan sering tidak hadir ke sekolah (Azizi dan Yusof, 2008).

Sebagai seorang pendidik, mewujudkan perhubungan yang baik itu perlu di samping dapat membantu pelajar. Guru-guru ini kenalah bijak dalam mengawal emosi dan tidak boleh bersikap berat sebelah. Sebagai contoh guru sering membeza-bezakan pelajar cemerlang dengan pelajar yang bermasalah (Muzamil, 2002). Hal ini bertambah buruk sekiranya guru tersebut tidak menyukai pelajar tersebut atas alasan pelajar bermasalah dan sebagainya. Jika guru tidak dapat mengawal emosi dan tekanan maka akan tercetuslah pergaduhan antara guru dan murid tersebut sehinggakan guru tersebut bertindak di luar batasan.

Sebagai contoh kejadian yang pernah berlaku apabila seorang guru perempuan telah bertindak memukul, menendang serta menampar seorang pelajar lelaki atas alasan yang tidak dinyatakan. Tindakan guru tersebut dikatakan sangat melampaui batas kerana beliau bertindak menyuruh pelajar tersebut mencium kakinya dengan tujuan menghina agama pelajar tersebut (Kosmo, 2015). Bukankah tindakan seperti ini tidak wajar dilakukan oleh seorang guru? Sedangkan guru menjadi ikon dalam pendidikan pada hari ini. Tindakan melampaui batas ini akan mengundang gejala yang tidak baik dalam kalangan pelajar kelak.

Selain dari itu, kajian yang dilakukan oleh Khairuddin (2014) juga menunjukkan perhubungan yang tidak baik antara guru dengan pelajar menyumbang kepada tekanan kerja guru. Keadaan bertambah buruk apabila guru yang mengajar mudah marah dan sering mengeluarkan kata-kata kesat kepada pelajar seperti membanding-bandingkan pelajar yang kurang cemerlang dengan pelajar lain serta mengeluarkan perkataan bodoh kepada pelajar. Dalam kajian beliau menunjukkan guru turut mengejek serta menghina rupa paras pelajar di hadapan pelajar lain. Tindakan seperti

ini tidak wajar dilakukan oleh seorang warga pendidik. Keadaan seperti ini mampu meruntuhkan motivasi pelajar dan menyebabkan pelajar tidak mahu hadir ke sekolah. Hal seperti ini mampu menyebabkan prestasi pelajar dan sekolah tidak dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan kajian yang sama oleh Khairuddin (2014) menyatakan komunikasi antara guru terhalang disebabkan oleh guru yang sering tidak masuk ke kelas. Hal ini menyumbang seribu macam masalah. Antara masalahnya kurang pemantauan oleh guru terhadap murid-murid. Maka pelajar akan menjadi liar dan bebas melakukan masalah disiplin di sekolah. Kesannya pelajar-pelajar akan hilang rasa hormat kepada guru.

Hal ini bertambah buruk jika pelajar tidak menyukai guru tersebut. Hasilnya, hubungan guru dengan murid akan terus menjadi hambar (Chin, 2005). Antara jenis masalah disiplin pelajar ialah datang lambat ke sekolah, ponteng, bergaduh dan tidak menghormati guru, memukul guru, mengugut bunuh, merokok, menghisap dadah atau ganja, merompak dan banyak lagi yang belum didedahkan. Masalah disiplin di sekolah kini adalah pada tahap yang sangat membimbangkan (Chin, 2005).

Hubungan guru dengan murid akan menjadi semakin renggang apabila sikap pelajar yang tidak boleh ditegur apabila melakukan kesalahan dan masalah disiplin. Terdapat kes-kes yang dicatatkan di akhbar mengenai guru dipukul murid dan dcederakan oleh pelajar. Antara kejadian yang berlaku, apabila seorang pelajar telah mencederakan guru menggunakan kerambit pada hari pertama sesi persekolahan bermula. Pelajar ini dikatakan berang dengan teguran yang diberikan oleh guru

kerana menggayakan rambut ala '*punk*' dan mewarnakannya ke sekolah. Pelajar ini telah membawa ibunya ke sekolah untuk bertemu dengan guru yang menegurnya. Ekoran daripada itu timbul satu pertengkaran dan akhirnya guru ini dcederakan (Utusan Malaysia, Januari 2014). Sikap ibu bapa yang tidak boleh terima teguran juga menyumbang kepada tekanan kerja guru sekaligus pelajar yang bermasalah akan diabaikan di sekolah (Chin, 2005).

Kajian terdahulu menunjukkan masalah disiplin pelajar yang teruk sememangnya menjejaskan hubungan guru dengan pelajar. Dapatan kajian oleh Kamaruddin (2007), menunjukkan masalah disiplin merupakan faktor dominan penyumbang kepada permasalahan tekanan dan hubungan yang terjalin antara guru dengan murid. Kajian ini menyokong dapatan kajian Boyle. (1995) yang juga mendapati faktor salah laku pelajar adalah faktor penting yang mempengaruhi tekanan kerja guru. Dapatan kajian ini juga mempunyai persamaan dengan dapatan Laughlin (1984) yang mendapati faktor yang disiplin ini memberi tekanan yang tinggi kepada guru terutama guru perempuan. Ini menggambarkan bahawa masalah disiplin pelajar di sekolah semakin serius dan tekanan dari segi masa dan sumber yang dihadapi oleh guru sangat tinggi.

Kajian yang dilakukan oleh Aminuddin (n.d) penyumbang terbesar kepada masalah disiplin pelajar adalah sikap guru. Kajian yang dilakukan di sekolah Tanah Merah Kelantan, menunjukkan 94% responden pelajar bersetuju hubungan yang baik antara guru dengan pelajar membantu mewujudkan masalah disiplin yang baik. Dalam kajian ini juga menyatakan guru perlu bersikap adil dengan semua pelajar

tidak mengira rekod disiplin baik ataupun buruk. Perhubungan yang baik ini mampu membantu dalam membentuk para pelajar dengan lebih mudah (Noraini, 1998).

2.7 Model Sokongan

Jenis model yang digunakan kajian adalah model *Job Demand-Resources* (JD-R) yang dibangunkan oleh Bakker, Demerouti, De Boer dan Schaufelli (2007). Model JD-R adalah merupakan satu bentuk andaian bahawa setiap pekerjaan mempunyai faktor-faktor risiko tertentu yang berkaitan dengan tekanan kerja.

Model ini boleh dibahagikan kepada dua bahagian iaitu tuntutan kerja dan sumber kerja. Tuntutan kerja lebih mengukur dan menilai kerja yang dilakukan berbanding daripada aspek tekanan yang menyumbang kepada tekanan kerja. Tuntutan kerja akan menjadi tegang apabila individu tersebut terpaksa berusaha melebihi sasaran pencapaian kerja semata-mata untuk kekal dalam pekerjaan. Tuntutan kerja telah dikenal pasti mempunyai 3 punca utama yang menyumbang kepada tekanan psikologi guru. Puncanya terdiri daripada masalah salah laku murid, lebihan bebanan kerja dan juga persekitaran pekerjaan yang teruk.

Manakala sumber kerja merujuk kepada fizikal, psikologikal dan aspek kerja organisasi sama ada berfungsi untuk mencapai matlamat kerja, mengurangkan permintaan kerja, merangsang pertumbuhan individu, pembelajaran dan pembangunan. Sumber kerja tidak tertumpu kepada kepentingan tuntutan kerja kerana ianya hanya melibatkan kepentingan diri sendiri.

Ini dipersetujui oleh Hackman (1980), teori ciri-ciri kerja lebih menekankan kepada potensi. Sumber kerja kepada peringkat tugas, autonomi, maklum balas, dan tugas yang penting. Sumber kerja akan memberikan kesan kepada guru dan meningkatkan tahap *burnout*. Antara faktor yang menyumbang kepada peningkatan *burnout* ini adalah kawalan kerja, akses maklumat, sokongan penyelia, iklim sekolah yang inovatif dan iklim sosial.

Selain daripada melihat kesan utama tuntutan kerja dan sumber kerja. Model JD-R juga menggunakan interaksi antara kedua-duanya. Ini bertujuan sebagai suatu kepentingan untuk pembangunan tekanan kerja dan peningkatan tahap motivasi.

Andaian ini selari dengan model daripada *Demand Control* (DCM) yang dibangunkan oleh Karasek (1979). Akan tetapi model ini telah dikembangkan dengan menggunakan beberapa jenis sumber kerja yang berbeza-beza yang memainkan peranan kepada tuntutan kerja tersebut. Kedua-duanya sangat memainkan peranan dalam organisasi mengikut ciri-ciri kerja yang dilakukan. Model DCM adalah lebih kepada kawalan ke atas tugas yang dilaksanakan lalu memberi kesan kepada tekanan kerja dan lebih bebanan kerja. Manakala model JDR pula lebih kepada mengembangkan lagi model DCM kepada perbezaan tuntutan dan sumber kerja. dan Job resources.

2.8 Rumusan

Keseluruhan bab ini menceritakan tentang definisi konseptual bagi terma digunakan dalam kajian ini. Kajian-kajian lepas tentang skop yang dikaji turut diterangkan dan dikukuhkan lagi dengan teori yang berkaitan dengan tekanan kerja.



BAB 3

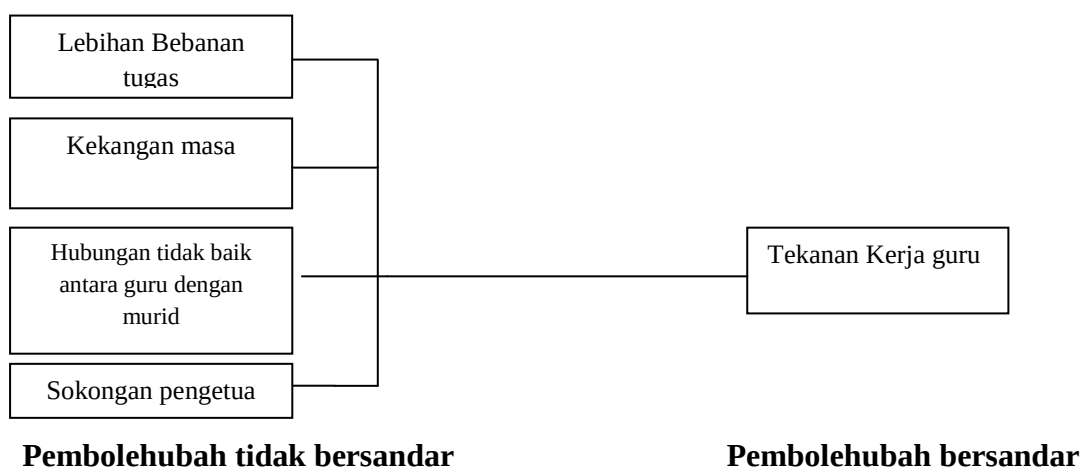
METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini mengandungi bahagian yang menerangkan tentang reka bentuk kajian yang merangkumi kerangka konseptual, pembangunan hipotesis, reka bentuk kajian, definisi operasi, kaedah pengumpulan data, populasi, persampelan kajian, saiz sampel dan unit analisis. Bab ini juga menerangkan prosedur pengumpulan data, kaedah penganalisan data, kajian rintis dan diakhiri dengan ringkasan Bab 3.

3.2 Kerangka Kajian

Penyelidik membangunkan satu kerangka konseptual yang digunakan dengan kajian yang dilaksanakan. Kerangka konseptual terdiri daripada tekanan kerja sebagai pemboleh ubah bersandar dan faktor lebih bebanan tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara guru dengan murid dan sokongan pengetua sebagai pemboleh ubah tidak bersandar.



Rajah 3.2.1

Kerangka kajian diadaptasi dan diubahsuai dari Hakkanen (2006).

3.3 Pembentukan Hipotesis Kajian

Berikut merupakan huraian hipotesis kajian ini seperti yang dibangunkan berdasarkan kerangka teori di Rajah 3.2.1

H1: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara faktor beban tugas dengan tekanan kerja guru.

Azrul (2009) telah menunjukkan bahawa beban tugas ini merupakan punca utama kepada tekanan kerja guru. Ini menunjukkan beban tugas mempunyai hubungan yang positif terhadap tekanan kerja guru. Beliau menjelaskan bahawa hal ini disebabkan oleh guru sentiasa terikat dengan pelbagai jenis tugas lain disamping tugas hakiki mereka. Manakala Helen (2005) pula menunjukkan beban tugas tidak mempunyai hubungan yang kuat dengan tekanan kerja guru. Ini menunjukkan guru-guru mampu mengawal tekanan dengan tanggungjawab yang harus dilakukan oleh warga pendidik.

H2: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kekangan masa dengan tekanan kerja guru.

Ooi (2015) mendapati ketidakcukupan masa mempunyai hubungan dan pengaruh dengan tekanan kerja guru berbanding dengan masalah lain. Ekoran daripada lambakan tugas maka ia memberikan kesan terhadap ketidakcukupan masa guru tersebut sama ada untuk diri sendiri, keluarga, mahu pun masyarakat sekeliling. Kajian yang dilakukan oleh Woo (2004) mendapati 54% daripada nilai responden

menunjukkan tekanan yang tinggi terhadap kekurangan masa. Dapatan ini seiring dengan kajian Koska dan Ramasut (1985) dalam Woo (2004), yang menyatakan guru mengalami kekurangan masa untuk untuk diri sendiri, keluarga dan sekeliling.

H3: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan yang tidak baik guru dengan murid terhadap tekanan kerja guru.

Kamarudin (2007) telah menggunakan beberapa pemboleh ubah dalam mengkaji tekanan kerja dalam kalangan guru. Antaranya ialah faktor hubungan interpersonal, bebanan tugas, kekangan masa dan masalah disiplin. Hasil yang diperolehi telah mendapati masalah disiplin adalah merupakan faktor yang mempunyai pengaruh tinggi terhadap tekanan berbanding faktor-faktor lain. Kesan daripada ini hubungan antara guru dengan murid akan menjadi semakin renggang dan mengganggu situasi pembelajaran dan pengajaran dalam kelas. Kajian yang dilakukan oleh Aziah dan Ooi (2015) menunjukkan hubungan guru dengan murid mempunyai perkaitan yang rendah dengan tekanan guru.

H4: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara sokongan pengetua dengan tekanan kerja guru.

Kajian yang dilakukan oleh Mohd Najib (2007) menunjukkan hubungan yang negatif antara sokongan pengetua dengan tahap tekanan guru. Ini menunjukkan pengetua tidak memberikan penghargaan dan dorongan yang wajar kepada guru-guru yang terdedah kepada tekanan kerja. Dapatan ini turut di sokong Tee dan Azizi (2006). Akan tetapi kajian yang dilakukan oleh Sadri (1998) di dalam kajian Mohd

Najib (2007) menunjukkan hubungan yang positif antara sokongan pengetua dengan tahap tekanan guru. Menurut Lazim (2012), guru yang sering mendapat penghargaan oleh pihak pentadbir akan menyumbang kepada peningkatan kerja dan prestasi.

3.4 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian amat penting bagi sesuatu kajian kerana reka bentuk kajian menjadi panduan kepada pengkaji untuk menjalankan sesuatu kajian (Syed Arabi Iddid, 1993). Reka bentuk kajian adalah suatu rangka kerja penyelidikan bagi menjawab dan mencapai objektif kajian (Rose Ellina, 2008).

Kaedah saintifik dalam kajian ini digunakan untuk membina dan menguji pebagai hipotesis. Kajian saintifik menggunakan proses tertentu serta penerapan dan pengujian hipotesis kepada aktiviti-aktiviti yang berasaskan pemikiran reflektif. Kaedah saintifik yang digunakan dalam kajian ini ialah berbentuk kuantitatif. Ini bermaksud data yang digunakan adalah berbentuk numerikal dan dapat di ringkaskan dengan cara yang lebih mudah apabila dianalisa (Chua, 2012). Di samping itu, kaedah ini juga dapat menjimatkan masa dan kos berbanding kaedah kualitatif.

Kajian ini berbentuk tinjauan dengan menggunakan reka bentuk keratan rentas (*cross sectional survey*). Kajian rentas ini dijalankan apabila pengkaji ingin membuat penyelidikan dalam kalangan responden yang berlainan umur pada masa dan fenomena yang sama (Cavana, Delahye & Sekaran, 2001).

3.5 Populasi, Persampelan Kajian dan Unit Analisis

Populasi kajian merujuk kepada keseluruhan individu atau kumpulan yang mempunyai ciri-ciri menepati keperluan penyelidikan (Sekaran & Bougie, 2010). Populasi dalam penyelidikan saintifik adalah terdiri daripada mikroorganisma seperti manusia, haiwan dan tumbuhan. Populasi dalam kajian ini ialah guru-guru yang mengajar di sebuah sekolah menengah di daerah Kluang Johor. Jumlah populasi ialah 148 orang.

Persampelan merujuk kepada individu yang mewakili populasi kajian (Majid, 2005). Jadual saiz sampel yang dicadangkan oleh Kerjcie dan Morgan (1970) menunjukkan saiz sampel sebanyak 108 orang guru. Dalam kajian ini pengkaji telah mengedarkan sebanyak 148 borang kaji selidik namun hanya 116 set borang sahaja yang dipulangkan kepada pengkaji.

Kajian ini menggunakan persampelan tidak kebarangkalian iaitu teknik persampelan mudah (*Convenience sampling*). Menurut Sekaran (2003), persampelan mudah bermaksud memilih sesiapa sahaja dalam populasi yang boleh dijadikan sampel tanpa proses pemilihan secara rawak asalkan responden asalkan bersetuju untuk menjadi responden kajian. Kaedah ini memudahkan pengkaji untuk mengumpul maklumat, data atau informasi dengan mudah, pantas dan tidak memerlukan kos yang banyak.

3.6 Definisi Operasional

Jadual 3.6.1 menunjukkan ringkasan operasional bagi kajian ini.

Jadual 3.6.1

Definisi operasional bagi pemboleh ubah

Pembolehubah	Definisi operasi	Sumber
Tekanan kerja guru	Tekanankerja guru adalah suatu tindak balas yang negatif yang menimbulkan kemarahan dan tekanan jiwa kepada guru.	Kyricaou dan Sutcliffe (1978)
Lebih bebanan tugas	Lebih bebanan tugas merujuk kepada lambakan tugas ini yang perlu dilakukan oleh guru dalam tempoh masa tertentu.	Raja Maria (2011).
Kekangan masa	Kekangan masa merujuk kepada kekurangan masa untuk menyelesaikan tugas dan kurangnya masa berehat.	Kamaruddin, (2007).
Hubungan tidak baik antara guru dengan murid	Hubungan yang tidak baik antara guru dan murid berlaku akibat halangan-halangan yang mengganggu komunikasi kedua-dua belah pihak ini.	Khairuddin (2014).
Sokongan pengetua	Sokongan pentadbir merujuk kepada galakkan dan dorongan pentadbir kepada guru.	Zulkafli (2007).

3.7 Kaedah Pengumpulan Data

Data boleh didefinisikan sebagai maklumat berangka yang diperlukan bagi membantu penyelidik yang sedang melakukan sesuatu kajian untuk membuat keputusan dalam sesuatu keadaan atau pun situasi (Zulhairy, 2011). Kajian ini hanya melibatkan kaedah pengumpulan data primer. Data primer diperolehi menerusi pelaksanaan kerja di lapangan, iaitu melaksanakan tinjauan di organisasi, dan pengagihan borang soal selidik kepada responden yang terlibat (Zulhairy, 2011).

Kajian ini menggunakan satu set borang soal selidik yang diberikan kepada guru-guru di sekolah ini. Borang soal selidik ini menggunakan skala Likert 7 mata yang terdiri daripada skala 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=lebih kepada tidak

setuju, 4=lebih kepada setuju, 5=setuju, 6=sangat setuju dan 7=tidak pasti. Manakala

Jadual 3.7.1 pula menunjukkan pembahagian soalan kaji selidik yang digunakan.

Jadual 3.7.1

Pembahagian soal kaji selidik

Bahagian	Item	Bil Item	Skala	Soalan	Sumber
A	Latar belakang Responden	6	Nominal	1. Jantina 2. Umur 3. Status Perkahwinan 4. Kelulusan Ikhtisas 5. Pengalaman mengajar 6. Nama Sekolah 7. Gred Jawatan	
B	Faktor-faktor tekanan a. Lebihan bebanan tugas	5	Skala Likert 7 mata	1. Saya sering membawa pulang tugas ke rumah 2. Saya sering menyelesaikan tugas sehingga lewat malam 3. Saya terpaksa melakukan pelbagai tugas yang bukan dalam bidang kerja saya. 4. Saya terpaksa membuat tugas secara sendirian supaya tugas tersebut dapat dilakukan dan di selesaikan dengan betul. 5. Tugas guru hanya meliputi tugas rutin sahaja	<i>National Stress Awareness Day (NSAD) Questionnaire</i>
	b. Kekangan masa	5	Skala Likert 7 mata	1. Saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk menyelesaikan tugas. 2. Saya tidak mempunyai masa untuk membuat sebarang aktiviti luar mahupun hobi yg digemari. 3. Saya tidak dapat menyelesaikan kesemua tugas dengan baik 4. Saya terpaksa mengambil masa yang lama untuk menyelesaikan tugas 5. Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang banyak dalam masa yang telah ditetapkan.	<i>National Stress Awareness Day (NSAD) Questionnaire</i>
	c. Hubungan tidak baik guru dengan murid	5	Skala likert 7 mata	1. Para pelajar tidak menghormati saya sebagai guru 2. Saya tidak pernah mendengar pendapat para pelajar . 3. Saya tidak mendapat kerjasama yang baik dari para pelajar 4. Saya tidak pernah memberikan sokongan terhadap pelajar 5. Saya tidak mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar.	<i>Teachers satisfaction Questionnaire oleh Lester (1982)</i>

	d. Sokongan pengetua	5	Skala likert mata	7	1. Pengetua sering memberikan pujian terhadap kerja yang saya lakukan. 2. Pengetua sering membantu jika diperlukan 3. Pengetua sering memberikan sokongan kepada guru-guru 4. Pengetua sering memberikan cadangan supaya memperbaiki teknik pengajaran 5. Pengetua sentiasa mendengar cadangan dan pendapat para guru	<i>Teachers satisfaction Questionnaire oleh Lester (1982)</i>
C	Tekanan kerja guru	5	Skala likert mata	7	1. Saya sering mengalami perubahan emosi, sukar untuk membuat keputusan, sukar memberikan tumpuan semasa di tempat kerja dan sering menjadi pelupa. 2. Saya sangat bergantung kepada ubat, alkohol, kafein dan nakotin untuk mengurangkan tekanan 3. Saya kerap mengalami kesakitan di bahagian otot terutamanya leher ,kepala ,belakang badan dan bahu. 4. Saya cepat berasa letih walaupun selepas mendapat tidur yang cukup. 5. Saya sering hilang selera makan.	<i>National Stress Awareness Day (NSAD) Questionnaire</i>
	Jumlah soalan	31				

3.8 Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah suatu bahagian atau pun peringkat yang perlu dijalankan oleh penyelidik dalam kajian ini. Hal ini adalah bagi memastikan kajian yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik dan berkesan.

Dalam kajian ini pengkaji telah memilih untuk menggunakan kaedah kaji selidik. Menurut Isaac dan Michael (1992) menyatakan bahawa penggunaan kaji selidik adalah lebih sesuai digunakan dalam mengumpul data dalam bidang pendidikan. Selain itu kaedah kajian lapangan juga amat berguna kerana dapat memberikan serba sedikit gambaran secara umum terhadap populasi kajian. Data juga boleh diperolehi dalam masa yang ditetapkan (Zikmund, 1997).

Sebelum memulakan kajian dan mengedarkan kaji selidik, pengkaji telah memohon kebenaran pengurusan sekolah sebelum menjalankan kajian. Borang kaji selidik tersebut turut diedarkan setelah dibenarkan dan disemak oleh penyelia secara keseluruhan. Borang kaji selidik diedarkan kepada responden melalui wakil dari seorang guru yang merupakan guru di sekolah tersebut. Sebanyak 148 borang telah diedarkan melalui pos. Proses pengutipan dilakukan selepas 7 hari. Borang kaji selidik ini dikutip sendiri oleh pengkaji. Langkah ini adalah bertujuan untuk memastikan kadar maklum balas yang tinggi dan juga mengelakkan kekosongan jawapan dalam semua bahagian soalan. Namun begitu hanya 116 set borang sahaja yang dipulangkan kepada pengkaji iaitu dengan kadar maklum balas sebanyak 77%.

3.9 Penganalisan Data

Kajian ini akan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 22.0. Perisian ini sesuai digunakan bagi mendapatkan profil responden serta penapisan data bagi melihat ketepatan menginput data. Di samping itu, ia juga dapat mengukur ujian kebolehpercayaan terhadap semua item yang digunakan dalam kajian ini.

Proses menganalisis data melibatkan beberapa peringkat. Antara peringkatnya adalah proses penapisan data. Ini bertujuan untuk menentukan ketepatan input data, menangani masalah kehilangan data dan menyelesaikan masalah kebolehpercayaan. Kebolehpercayaan ialah kepercayaan sebagai ketepatan data dan kejitian instrument pengukuran itu (Kerlinger, 1986). Menurut George dan Mallery (2010), nilai alfa Cronbach yang terbaik adalah seperti jadual 3.9.1.

Jadual 3.9.1
Julat nilai alfa cronbach

P	T
≥ 0.09	Terbaik (Amat boleh dipercayai)
$0.07 \leq \alpha < 0.09$	Baik
$0.6 < \alpha \leq 0.07$	Boleh diterima
0.5 – 0.6	Lemah
< 0.5	Tidak boleh diterima

Sumber: George & Mallery (2010)

Peringkat kedua ialah mendapatkan jumlah profil responden. Untuk mendapatkan data mengenai profil responden, kaedah kekerapan dan peratusan telah digunakan. Manakala kaedah nilai min dan sisihan piawai digunakan menjawab objektif satu dan dua.

Jadual 3.9.2 menunjukkan nilai skor tahap min yang digunakan dalam kajian ini. Nilai skor min dikelaskan kepada tiga markah skor dengan tiga tahap iaitu rendah, sederhana, dan tinggi seperti yang ditunjukkan di bawah. Sekiranya min yang diperolehi bagi kajian ini tinggi, maka keputusannya aspek yang dikemukakan sangat dipersetujui. Ghazali, Nik Mohd Rahimi, Parilah, Wan Haslina dan Ahmed Thalal (2011).

Jadual 3.9.2
Pengkelasan Tahap Skor Min

Markah Skor	Tahap
1.00-3.00	Rendah
3.01-5.00	Sederhana
5.01-7.00	Tinggi

Sumber : Ghazali, Nik Mohd Rahimi, Parilah, Wan Haslina dan Ahmed Thalal (2011)

Peringkat ketiga ialah pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesis, pengkaji menggunakan kaedah korelasi dan regresi. Kaedah korelasi adalah bertujuan untuk

melihat hubungan antara pemboleh ubah bersandar dengan pemboleh ubah tidak bersandar. Dalam kaedah ini juga, dapat menentukan kaitan ataupun hubungan antara satu pemboleh ubah dengan pemboleh ubah yang lain. Jadual 3.9.3 ialah julat tafsiran pekali korelasi pearson (r).

Jadual 3.9.3
Jadual tafsiran pekali korelasi pearson (r)

Pekali korelasi	Kekuatan Hubungan
0.91 hingga 1.00	Sangat kuat
0.71 hingga 0.90	Kuat
0.51 hingga 0.70	Sederhana
.31 hingga .50	Lemah
01 hingga .30	Sangat Lemah
0.00	Tiada korelasi

Sumber: Chua (2009)

Bagi kaedah regresi pelbagai pula, digunakan dalam menentukan faktor yang paling memberikan pengaruh yang kuat kepada pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini. Analisis regresi pelbagai merupakan pekali korelasi yang menunjukkan kekuatan hubungan antara dua pemboleh ubah. Analisis ini turut digunakan untuk mengenal pasti perbezaan dalam pemboleh ubah bersandar yang akan diterangkan apabila beberapa pemboleh ubah tidak bersandar sekali gus mempengaruhinya secara teori. Analisis regresi pelbagai juga digunakan untuk mengkaji kesan serentak beberapa pemboleh ubah tidak bersandar keatas pembolehubah bersandar yang selang berkala (Sekaran, 2003).

Cohen (1988) dalam Paul Collin (2010) telah mengklasifikasikan kekuatan nilai pekali korelasi dan pekali penentuan seperti di jadual 3.9.4.

Jadual 3.9.4

Jadual pekali korelasi dan pekali penentuan

Nilai mutlak r	R squared	Saiz kesan
$.1 \leq r < .30$	$0.01 \leq r^2 < 0.09$	Kecil
$.30 \leq r < .50$	$0.09 \leq r^2 < 0.25$	Sederhana
$r \geq .50$	$R^2 \geq 0.25$	Besar

Sumber : Paul & Collin (2010)

3.10 Kajian Rintis

Kajian rintis dilakukan sebelum borang kaji selidik sebenar diedarkan. Kajian rintis dilaksanakan bagi mengesan kelemahan-kelemahan soalan agar objektif yang dikehendaki tercapai. Ujian kebolehpercayaan bagi soalan kaji selidik ini dianalisis dengan menggunakan nilai alfa Cronbach. Kajian rintis ini telah dilakukan ke atas 30 orang guru di sebuah sekolah menengah di Kluang. Hasil yang diperolehi mendapati nilai kebolehpercayaan bagi semua item yang digunakan adalah melebihi 0.5. Ini bermakna semua item kajian ini adalah sesuai dan boleh diterima untuk tujuan analisis seterusnya.

Jadual 3.10.1

Statistik kebolehpercayaan mengikut pembolehubah

Jenis pembolehubah	Nilai alpha cronbach	N of items
Lebih bebanan tugas	0.649	5
Kekangan masa	0.842	5
Hubungan tidak baik guru dengan murid	0.944	5
Sokongan pengetua	0.845	5
Tahap tekanan	0.842	5

3.11 Rumusan

Secara kesimpulannya, bab ini telah menyatakan kerangka konseptual, pembangunan hipotesis serta metodologi yang digunakan bagi menjalankan kajian berkaitan tekanan kerja yang dialami oleh guru. Data diproses dan dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 22.0.

Kajian kuantitatif digunakan dalam kajian ini. Bagi pengujian hipotesis, analisis korelasi Pearson dan analisis regresi berganda digunakan dalam kajian ini. Dengan populasi sebanyak 148 melibatkan guru-guru di salah sebuah sekolah menengah daerah Kluang. Saiz sampel yang digunakan adalah sebanyak 116 orang responden. Teknik yang digunakan dalam kajian ini ialah teknik persampelan mudah.



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan secara khusus tentang dapatan yang diperolehi berdasarkan soal selidik yang dibentuk. Soal selidik itu mengandungi item-item merangkumi demografi responden, faktor beban tugas, kekangan masa, hubungan tidak baik antara guru dengan murid dan juga sokongan pengetua. Pengkaji menggunakan kaedah kekerapan, peratusan, analisis skor min, ujian kebolehpercayaan, korelasi Pearson, dan analisis regresi pelbagai.

4.2 Analisis Diskriptif

Analisis diskriptif ini digunakan untuk mendapatkan maklumat mengenai profil responden dan menjawab objektif satu dan dua.

4.2.1 Profil responden

Jadual 4.2.1 menunjukkan ringkasan mengenai demografi profil responden. Majoriti responden adalah guru wanita dengan peratusan sebanyak 69.8% berbanding guru lelaki iaitu 30.2%. Kebanyakan responden mempunyai kelayakan akademik Ijazah Sarjana Muda sebanyak 87%. Dari aspek umur pula majoriti responden terdiri daripada kelompok berumur bawah 35 tahun dengan peratusan sebanyak 64.6%.

Manakala sebanyak 62.1% responden melaporkan mereka mempunyai pengalaman bekerja bawah 8 tahun.

Jadual 4.2.1

Profil responden bagi jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan dan pengalaman mengajar.

Bahagian A	Kekerapan	Peratusan
Jantina		
Lelaki	35	30.2
Perempuan	81	69.8
Jumlah	116	100
Umur		
Kurang 30 tahun	41	35.3
31-35 tahun	34	29.3
36-40 tahun	13	11.2
41-45 tahun	16	13.8
Melebihi 46 tahun	12	10.3
Jumlah	116	100
Status perkahwinan		
Bujang	34	29.3
Berkahwin	81	69.8
Lain-lain	1	0.9
Jumlah	116	100
Kelulusan ikhtisas		
Sijil perguruan	-	-
Diploma perguruan	6	5.2
Ijazah Sarjana muda	102	87.9
Sarjana	8	6.9
Jumlah	116	100
Pengalaman Mengajar		
Kurang daripada 1 tahun	13	11.2
2-8 tahun	59	50.9
9-15 tahun	24	20.7
16-21 tahun	10	8.6
Melebihi 21 tahun	10	8.6
Jumlah	116	100

4.2.2 Min Tekanan kerja

Jadual 4.2.2 adalah menunjukkan skor min item-item dibawah faktor tekanan kerja guru. Nilai min tertinggi yang dicatatkan ialah 3.89 yang menyatakan para guru bersetuju mereka berasa sangat letih walaupun mereka mendapat rehat yang cukup. Manakala nilai min terendah (1.93) menunjukkan guru-guru tidak bersetuju bahawa mereka bergantung kepada ubatan, alkohol atau nikotin dalam mengatasi masalah

tekanan yang mereka alami. Secara keseluruhan nilai purata min yang dicatatkan ialah 3.18 iaitu pada tahap sederhana.

Jadual 4.2.2

Min bagi tekanan kerja guru

Item bagi tekanan kerja guru		Min
1	Saya sering mengalami perubahan emosi,sukar untuk membuat keputusan, sukar memberikan tumpuan semasa di tempat kerja dan sering menjadi pelupa.	3.49
2	Saya sangat bergantung kepada ubat, alkohol, kafein atau nakotin untuk mengurangkan tekanan	1.93
3	Saya kerap mengalami kesakitan di bahagian otot terutamanya leher, kepala, belakang badan dan bahu	3.96
4	Saya cepat berasa letih walaupun selepas mendapat tidur yang cukup	3.89
5	Saya sering hilang selera makan	2.75
Jumlah Purata Min		3.18

Jadual 4.2.3
Kekerapan tekanan

Tahap	Kekerapan	Peratusan
Tinggi	7	6.0%
Sederhana	57	49.1%
Rendah	52	44.8%
Jumlah	116	100

Berdasarkan jadual 4.2.3 di atas menunjukkan bahawa tekanan yang dialami oleh guru di sekolah ini adalah berada di tahap yang sederhana dengan nilai peratusan sebanyak 49.1% manakala 6.0% menunjukkan tekanan yang tinggi. Selebihnya menunjukkan tekanan yang rendah. Majoriti responden menunjukkan bahawa mereka mengalami tahap tekanan kerja.

4.2.4 Analisis deskriptif mengikut pemboleh ubah

Jadual 4.2.4 menunjukkan nilai min untuk setiap elemen pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini.

Jadual 4.2.4 (a)
Analisis diskriptif lebihan bebanan tugas

Item bagi lebihan bebanan tugas	Min
1 Saya sering membawa pulang tugas ke rumah	4.79
2 Saya sering menyelesaikan tugas sehingga lewat malam	4.42
3 saya terpaksa melakukan pelbagai tugas yang bukan dalam bidang kerja saya	4.76
4 Saya terpaksa membuat tugas secara sendirian supaya tugas tersebut dapat dilakukan dan di selesaikan dengan betul	4.39
5 Tugas guru hanya meliputi tugas rutin sahaja	2.55
Jumlah Purata Min	4.18

Jadual 4.2.4 (a) menunjukkan analisis diskriptif bagi elemen lebihan bebanan tugas terhadap tekanan yang dialami oleh guru. Berdasarkan jadual di atas, terdapat 5 soalan yang digunakan untuk menilai elemen ini. Jumlah min tertinggi yang dicatatkan ialah sebanyak 4.79 menunjukkan kebanyakan responden bersetuju bahawa mereka sering membawa pulang tugas ke rumah. Manakala nilai terendah yang dicatatkan ialah 2.55. Hal ini menunjukkan tugas para guru tidak hanya tertumpu kepada tugas rutin sahaja. Secara kesuluruhannya nilai min menunjukkan sebanyak 4.18 pada tahap sederhana. Ini menunjukkan responden bersetuju terhadap lebihan bebanan tugas yang mereka alami.

Jadual 4.2.4 (b)
Analisis diskriptif kekangan masa

Item bagi kekangan masa		Min
1	Saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk menyelesaikan tugas	4.41
2	Saya tidak mempunyai masa untuk membuat sebarang aktiviti luar mahupun hobi yang digemari	4.33
3	Saya tidak dapat menyelesaikan kesemua tugas dengan baik	3.19
4	Saya terpaksa mengambil masa yang lama untuk menyelesaikan tugas	3.63
5	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas yang banyak dalam masa yang ditetapkan	3.78
Jumlah Purata Min		3.86

Jadual 4.2.4 (b) adalah hasil yang diperolehi oleh responden mengenai kekangan masa terhadap tekanan yang di alami oleh guru di sekolah ini. Nilai min tertinggi yang dicatatkan 4.41 menunjukkan responden bersetuju bahawa mereka sememangnya tidak mempunyai masa yang cukup untuk menyelesaikan sesuatu tugas. Manakala nilai min terendah ialah 3.19. Hal ini menunjukkan kebanyakan responden merasakan mereka masih mampu melakukan tugas dengan baik walaupun tidak mempunyai masa yang cukup. Secara kesuluruhannya nilai min menunjukkan sebanyak 3.86. Ini menunjukkan responden bersetuju terhadap kekangan masa yang mereka alami.

Jadual 4.2.4 (c)
Analisis diskriptif hubungan tidak baik guru dengan murid

Item bagi hubungan guru dengan murid		Min
1	Para pelajar tidak menghormati saya sebagai guru	2.36
2	Saya tidak mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar	1.99
3	saya tidak mendapat kerjasama yang baik dari para pelajar	2.20
4	Saya tidak pernah memberi sokongan terhadap pelajar	1.78
5	Saya tidak pernah mendengar pendapat para pelajar	1.73
Jumlah Purata Min		2.01

Jadual 4.2.4 (c) adalah hasil yang diperolehi oleh responden mengenai hubungan guru dengan murid terhadap tekanan. Nilai min tertinggi yang dicatatkan ialah 2.36 dan nilai yang terendah ialah 1.73. Secara keseluruhannya nilai min mencatatkan sebanyak 2.01 iaitu pada tahap yang rendah. Ini bermaksud majoriti responden merasakan mereka mempunyai hubungan yang baik dengan murid.

Jadual 4.2.4 (d)

Analisis diskriptif bagi sokongan pengetua

Item bagi sokongan pengetua	Min
1 Pengetua sering memberikan pujian terhadap kerja saya	3.97
2 Pengetua sering membantu jika diperlukan	4.25
3 Pengetua sering memberikan sokongan kepada guru-guru	4.33
4 Pengetua sering memberikan cadangan supaya memperbaiki teknik pengajaran	4.59
5 Pengetua sentiasa mendengar cadangan dan pendapat para guru	4.20
Jumlah Purata Min	4.26

Jadual 4.2.4 (d) di atas menunjukkan elemen bagi sokongan pengetua. Nilai min yang tertinggi dicatatkan ialah 4.59 iaitu pengetua sering memberikan nasihat dan cadangan untuk para guru supaya memperbaiki teknik pengajaran. Nilai min terendah yang dicatatkan ialah 3.97, pengetua sering memberikan pujian terhadap tugas yang dilakukan oleh guru. Nilai skor keseluruhan mencatatkan min 4.26 pada tahap sederhana. Ini menunjukkan mereka setuju dan berpuas hati mengenai sokongan yang sering diberikan oleh pengetua kepada mereka.

4.3 Kebolehpercayaan Item

Borang soal selidik mengandungi 25 soalan, yang mana melibatkan 5 pembolehubah seperti bebanan tugas, kekangan masa, hubungan guru dengan murid, sokongan pengetua dan tahap tekanan. Kajian ini menggunakan ujian

kebolehpercayaan ke atas setiap pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar dalam kajian ini. Jadual di bawah menunjukkan hasil kebolehpercayaan yang diukur dalam kalangan responden yang sebenar.

Jadual 4.3.1

Nilai kebolehpercayaan item

Bil.	Pemboleh ubah	Alpha Cronbach	Jumlah item
1	Lebihan bebankan tugas	0.562	5
2	Kekangan masa	0.824	5
3	Perhubungan tidak baik guru dengan murid	0.906	5
4	Sokongan pengetua	0.848	5
5	Tahap tekanan	0.807	5

Jadual 4.3.1 menunjukkan nilai alfa cronbach bagi setiap pemboleh ubah kajian yang digunakan. Secara keseluruhan nilai alfa cronbach pemboleh ubah kajian adalah melebihi 0.5. Kajian ini terbukti apabila George dan Mallery (2010) menyatakan julat alfa Cronbach 0.5 berada pada tahap yang lemah namun masih boleh diterima (Rujuk jadual 3.9.4).

4.4. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson merupakan salah satu bentuk analisis yang sering digunakan oleh pengkaji dalam menentukan sama ada wujud atau tidak hubungan antara dua pemboleh ubah dalam sesebuah kajian.

Hasil analisis korelasi Pearson yang dipaparkan dalam jadual 4.4.1 Secara keseluruhannya kesemua pemboleh ubah tidak bersandar mempunyai hubungan dengan pemboleh ubah bersandar dengan nilai $p < 0.05$.

Jadual menunjukkan kekangan masa mempunyai hubungan yang paling kuat terhadap tahap tekanan kerja (0.562, $p>0.01$). Manakala sokongan pengetua mempunyai hubungan yang paling lemah dan negatif (-0.199, $p<0.05$).

Jadual 4.4.1
Analisis Korelasi

	Tekanan	Bebanan Tugas	Kekangan masa	Hubungan tidak baik guru dan pelajar	Sokong pengetua
Tekanan	1	.			.
Bebanan tugas	0.339**	1			.
Kekangan masa	0.562**	0.466**	1		
Hubungan tidak baik guru dengan pelajar	0.362**	0.166	0.255**	1	
Sokongan pengetua	-0.199*	0.007	-0.051	0.130	1

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah hubungan antara magnitud hasil analisis pekali korelasi dan hubungan antara pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar seperti yang ditunjukkan di dalam jadual di bawah. Hubungan antara pemboleh ubah ini digunakan untuk menguji hipotesis yang ingin dikaji. Analisis regresi pelbagai digunakan untuk menguji hubungan antara setiap hipotesis yang dibangunkan. Jadual 4.5.1 menunjukkan hasil analisis tersebut.

Jadual 4.5.1
Hasil analisis regresi pelbagai

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Std error</i>	<i>Standardized coefficients Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>
1 (Constant)	5.429	2.816		1.928	.056
Bebanan tugas	.127	.114	.091	1.111	.269
Kekangan masa	.502	.096	.441	5.249	.000
Hubungan tidak baik guru dengan pelajar	.298	.086	.262	3.452	.001
Sokongan pengetua	-.224	.78	-.211	-2.874	.005
<i>R Square = 0.416</i>					
<i>F = 19.754</i>					
<i>R = 0.645</i>					
<i>Adjusted squares = 0.395</i>					

Hasil regresi yang diperolehi ditunjukkan dalam Jadual 4.5.1. R merupakan nilai korelasi di antara pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar iaitu pada 0.645. Pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian dapat memberikan pengaruh sebanyak 41.6% dengan nilai *R square* 0.416. Ini bermakna 58.4% lagi diwakili oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam kajian ini turut mempengaruhi tekanan dalam kalangan guru ini.

Berdasarkan Jadual 3.5 berkaitan kekuatan nilai pekali korelasi dan pekali penentuan Cohen (1988) menunjukkan kesan yang besar dengan nilai 0.395. Manakala nilai F menunjukkan 19.754 dan signifikan pada tahap .000.

Hubungan yang paling memberi pengaruh yang kuat dalam kajian ini ialah kekangan masa dengan nilai Beta 0.441 pada aras signifikasi $p < 0.05$. Manakala pemboleh ubah yang menunjukkan hubungan yang sederhana ialah hubungan tidak baik antara guru dengan pelajar dengan nilai Beta 0.262 pada aras signifikan < 0.05 .

Seterusnya ialah sokongan pengetua dengan nilai Beta -0.221 tetapi mempunyai aras signifikan <0.005 . Yang terakhir ialah faktor bebanan tugas mempunyai nilai Beta 0.091 tetapi tidak mempunyai nilai signifikan dengan tahap tekanan. Oleh itu, dapatan kajian ini telah menunjukkan bahawa faktor kekangan masa adalah merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dan memberikan impak kepada tekanan guru. Berdasarkan jadual regresi 4.5.1, beberapa pengujian hipotesis dilakukan mengikut nilai signifikan yang diperolehi.

4.6 Rumusan

Jumlah responden bagi kajian ini adalah seramai 116 orang yang merupakan guru yang mengajar di sebuah sekolah menengah di daerah Kluang, Johor. Kajian yang dibuat mendapati setiap pemboleh ubah tidak bersandar dan juga pemboleh ubah bersandar mempunyai nilai indeks kebolehppercayaan yang tinggi dengan melebihi nilai 0.5. Hubungan kekangan masa dengan tekanan menunjukkan hubungan yang paling kuat dengan nilai korelasi $r = 0.562$ dan signifikan $p = 0.000$. Manakala dalam regresi pelbagai juga menunjukkan faktor kekangan masa adalah merupakan faktor yang paling mempengaruhi tekanan dengan nilai Beta 0.441 dan nilai signifikan $p = 0.000$. Secara kesimpulannya, faktor kekangan masa merupakan faktor utama yang memberikan kesan terhadap tekanan kerja guru di sekolah menengah daerah Kluang, Johor.

BAB 5

PERBINCANGAN KESIMPULAN

5.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan secara mendalam mengenai hasil kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji. Cadangan yang dikemukakan dalam bab ini adalah berkaitan dengan langkah-langkah yang boleh diambil oleh pihak pentadbir sekolah mengatasi permasalahan tekanan dalam kalangan guru. Selain itu, cadangan yang dikemukakan juga adalah berdasarkan bahan-bahan bacaan yang dirasakan penting dan bersesuaian dengan persoalan pengkaji

5.2 Perbincangan Hasil Keputusan

5.2.1 Mengukur Tahap Tekanan Kerja Guru

Berdasarkan hasil yang diperolehi dalam kajian ini menunjukkan bahawa guru di sekolah ini mengalami tahap tekanan yang sederhana dengan peratusan sebanyak 49.1%.

Walaupun tahap tekanan kerja guru diparas sederhana, namun guru-guru masih dikira berada dalam keadaan tekanan. Hasil dapatan yang diperolehi oleh Baharin (2011) dan Kamaruzzaman (2007) adalah selari dengan kajian yang dilakukan oleh Woo (2004). Tahap tekanan yang dihadapi oleh guru-guru adalah di paras sederhana. Selain dari itu, kajian yang dilakukan oleh Kamaruzzaman (2007) ke atas guru di sekolah menengah menunjukkan hanya terdapat sebilangan kecil guru yang

mengalami tekanan tinggi. Kajian ini seiring dengan kajian yang dilakukan oleh Absourei (1996) ke atas guru-guru di luar negara yang menyatakan kebanyakan responden mengalami tekanan kerja yang sederhana dan hanya sebilangan kecil sahaja mengalami tekanan kerja yang tinggi.

5.2.2 Persepsi Guru Terhadap Faktor Pekerjaan.

Tahap persepsi guru terhadap bebanan tugas yang mereka alami adalah berada di tahap yang sederhana dengan nilai min 4.18. Ini bermaksud permasalahan lebih bebanan tugas ini tetap berlaku dan tekanannya dirasakan oleh guru-guru di sekolah ini. Akan tetapi faktor lebih bebanan tugas ini bukanlah berada pada tahap yang kritikal.

Tahap persepsi guru dengan kekangan masa pula menunjukkan nilai yang sederhana dimana nilai min adalah 3.86. Keadaan kekangan masa yang dialami guru di sekolah ini tidak berada pada tahap yang sangat membimbangkan tetapi permasalahan ini tetap menyumbang kepada tekanan kerja guru di sekolah ini.

Selain dari itu, tahap persepsi guru dengan hubungan yang tidak baik dengan pelajar pula menunjukkan nilai min yang rendah iaitu 2.01. Maka dapat disimpulkan, guru di sekolah ini mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar. Walaupun pelajar tersebut adalah pelajar yang bermasalah, guru tetap melaksanakan tugas mereka dengan baik tanpa bersikap berat sebelah terhadap pelajar-pelajar.

Faktor terakhir pula ialah persepsi guru dengan sokongan yang diberikan oleh pengetua. Hasil yang diperolehi menunjukkan pada tahap yang sederhana iaitu dengan nilai min 4.26. Maka dengan ini menunjukkan bahawa pengetua sering menghargai tugas dan tanggungjawab yang telah dicurahkan oleh orang bawahannya.

5.2.3 Hubungan antara Faktor Pekerjaan dengan Tahap Tekanan Kerja Guru.

Hipotesis 1: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor beban tugas dengan tekanan kerja guru.

Faktor beban tugas mempunyai hubungan terhadap tekanan dengan nilai $r=0.339$ dan mencapai signifikan yang baik dengan nilai $p<0.05$ tetapi hubungannya adalah lemah. Bacaan regresi pula menunjukkan bahawa faktor beban tugas mempunyai nilai Beta 0.091 dan tidak mencapai aras signifikan dengan tahap tekanan dimana nilainya adalah >0.05 . Dapat disimpulkan bahawa beban tugas tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan tekanan kerja guru. Oleh itu hipotesis pertama ini ditolak.

Hasil yang diperolehi ini bercanggah dengan hasil kajian yang pernah dilakukan oleh Azrul (2009) yang menunjukkan beban tugas adalah penyumbang utama kepada tekanan kerja. Kajian yang dilakukan ini seiring dengan Malaika (2005) yang menunjukkan hasil negatif terhadap tekanan kerja guru. Beban tugas bukan merupakan faktor yang paling mendominasi kepada tekanan guru. Maka

dengan ini hasil yang ditunjukkan membuktikan bahawa bebanan tugas yang mereka perolehi ini bukanlah suatu bebanan tetapi dianggap sebagai suatu amanat dan tanggungjawab yang harus digalas oleh guru sebagai warga pendidik.

Hipotesis 2: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kekangan masa dengan tekanan kerja guru.

Faktor kekangan masa mempunyai hubungan terhadap tekanan dengan nilai pekali $r=0.562$ dan mencapai aras signifikansi yang sangat baik iaitu $p<0.001$. Ini menunjukkan hubungan antara kekangan masa dan tekanan kerja guru adalah hubungan yang sederhana. Bacaan regresi pula menunjukkan bahawa faktor kekangan masa mempunyai nilai Beta 0.441 dan mencapai aras signifikansi yang paling kuat iaitu 0.000. Maka dengan ini dapat menunjukkan bahawa faktor kekangan mempunyai hubungan secara langsung dengan tahap tekanan kerja guru. Oleh itu hipotesis kedua ini diterima.

Maka dengan ini, hasil yang diperolehi ini seiring dengan kajian yang di lakukan Ooi (2015), hasil yang diperolehi menunjukkan hubungan yang positif antara kekangan masa dengan tekanan kerja guru berbanding masalah lain. Ekoran daripada lambakan tugas juga memberikan kesan kepada masa guru untuk diri sendiri, keluarga, masyarakat dan sebagainya. Kajian yang dilakukan oleh Woo (2004) menunjukkan 54% daripada nilai responden menunjukkan mereka mengalami tekanan terhadap kekurangan dan kekangan masa. Kajian ini juga seiring dengan Ramasut 1985 (dalam Woo, 2014). Keadaan para guru ini mempunyai masa yang agak terhad untuk menguruskan pelajar-pelajar yang bermasalah serta kurang rehat yang mencukupi.

Hipotesis 3: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara hubungan tidak baik guru dan pelajar terhadap tekanan kerja guru.

Faktor hubungan yang tidak baik antara guru dengan murid pula menunjukkan terdapatnya hubungan antara pemboleh ubah ini. Akan tetapi ia menunjukkan hubungan paling lemah terhadap tekanan kerja guru iaitu nilai $r=0.362$ dan mencapai aras signifikasi $p<0.05$. Manakala dalam bacaan regresi pula menunjukkan bahawa hubungan mempunyai nilai Beta yang tinggi selepas faktor lebih bebanan tugas dengan nilai 0.262 dan aras signifikasi 0.001 iaitu $p<0.05$. Maka dengan ini dapat menunjukkan bahawa faktor hubungan guru dengan murid sememangnya mempunyai hubungan dengan tahap tekanan kerja guru. Oleh itu, hipotesis ketiga ini diterima.

Hasil kajian ini seiring dengan kajian yang dilakukan oleh Ooi (2015) di SJKC yang mana hubungan interpersonal mempunyai perkaitan dan hubungan dengan tekanan guru di sekolah ini. Dalam kajiannya juga menyatakan bahawa guru perlulah mempunyai hubungan yang baik dengan pelajar tidak kira pelajar itu bermasalah mahu pun tidak bermasalah. Ini bertujuan untuk memudahkan guru-guru memantau para pelajar dengan lebih dekat. Kadangkala apabila guru mempunyai masalah hubungan dengan pelajar maka dengan ini akan menyebabkan guru-guru ini bertindak membahagikan dan membeza-bezakan pelajar mengikut kepandaian atau pun mengikut kegemaran guru tersebut.

Hipotesis 4: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara sokongan pengetua dengan tekanan kerja guru.

Faktor sokongan pengetua mempunyai hubungan yang lemah dengan bacaan pekali $r = -0.199$ tetapi tetap mempunyai hubungan aras signifikasi $p < 0.05$. Manakala bacaan regresi pula menunjukkan bahawa faktor ini mempunyai nilai Beta -0.211 dan mencapai aras signifikasi 0.05 . Ini menunjukkan bahawa pengetua kurang memberikan sokongan dan pengharagaan kepada guru. Akan tetapi nilai signifikan masih menunjukkan bahawa sokongan pengetua ini mempunyai hubungan secara langsung dengan tahap tekanan kerja guru. Oleh itu hipotesis keempat ini ditolak kerana mempunyai nilai hubungan yang negatif.

Dapatan ini seiring dengan kajian yang dilakukan oleh Chei (1996) dan Mohd Najib (2007) menunjukkan hubungan yang negatif antara sokongan pengetua dengan tahap tekanan guru. Ini menunjukkan pengetua tidak memberikan penghargaan dan dorongan yang wajar kepada guru-guru yang terdedah kepada tekanan kerja. Kekurangan sokongan daripada pihak pengetua ke atas kerja yang dilakukan oleh guru boleh mempengaruhi tekanan kerja guru.

Jadual 5.2.3

Hipotesis dan dapatan kajian

HIPOTESIS	DAPATAN
Lebihan bebanan tugas mempunyai hubungan dengan tahap tekanan kerja guru.	Hipotesis ditolak
Kekangan masa mempunyai hubungan dengan tahap tekanan kerja guru.	Hipotesis diterima
Perhubungan yang tidak baik antara guru dengan pelajar mempunyai hubungan dengan tahap tekanan kerja guru.	Hipotesis diterima
Sokongan pengetua mempunyai hubungan dengan tekanan kerja guru.	Hipotesis ditolak

5.3 Cadangan Kajian Masa Hadapan

Berdasarkan kepada dapatan kajian ini, boleh dibuat kesimpulan bahawa terdapat beberapa cadangan untuk pihak yang berkaitan seperti pihak pentadbir, guru-guru, Kementerian serta pengkaji akan datang dalam meningkatkan kesedaran terhadap tekanan dalam kalangan guru. Selain dari itu kajian yang sama boleh juga dilakukan di organisasi lain mahu pun sekolah yang lain bagi mengetahui hubungan atau pun faktor-faktor yang utama yang mempengaruhi tekanan dalam kalangan guru. Hal ini adalah kerana tekanan kerja ada di mana-mana, tempat kajian yang berlainan semestinya mempunyai pekerja yang berlainan dan dapatan yang akan diperolehi juga berlainan.

Bagi pengkaji lain yang ingin membuat kajian mengenai tajuk ini, dicadangkan supaya dapat mengenal pasti atau pun menambah faktor-faktor lain yang difikirkan bersesuaian seperti kerenah birokrasi pentadbiran sekolah, faktor minat guru dalam

kerjaya perguruan, hubungan dalaman antara guru dengan pihak pentadbiran atau pun hubungan sesama guru.

Selain itu, pengkaji akan datang juga boleh menekankan kajian ke atas kesan tekanan yang boleh diperolehi oleh responden sekiranya masalah ini dipandang rendah oleh pihak atasan seperti pihak pentadbir sekolah dan sebagainya.

5.4 Implikasi Kajian

Hasil kajian yang diperolehi dapat memberikan kesan kepada pihak pentadbir sekolah tersebut mengenai tekanan yang dihadapi oleh guru di organisasi kajian. Kesan kajian ini membolehkan pihak pengurusan sekolah dapat mengenal pasti faktor dan masalah yang dihadapi oleh guru. Hal ini permasalahan yang berlaku ini secara tidak langsung memberikan impak kepada tekanan yang dialami oleh mereka. Oleh itu, secara tidak langsung kajian ini mampu membantu pentadbir sekolah dalam mengenal pasti permasalahan tugas serta rungutan para guru di sekolah.

Selain dari itu, pihak pentadbir juga dapat mengenal pasti serta menilai faktor-faktor lain yang mungkin menyumbang kepada tekanan yang dialami oleh guru. Permasalahan ini bukan sahaja mampu memberikan kesan kepada prestasi guru-guru malah menyumbang kepada masalah prestasi para pelajar serta sekolah.

Hasil kajian mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kesemua pemboleh ubah tidak bersandar seperti yang dinyatakan di dalam Bab 4 sebelum ini dan pengaruhnya terhadap tekanan kerja guru. Oleh itu, pihak yang bertanggungjawab

perlu memberi perhatian yang lebih lanjut ke atas situasi tersebut dalam meningkatkan mutu kualiti profesion perguruan di Malaysia ini.

5.5 Kekangan Kajian

Dalam menjalankan kajian ini, semestinya ada pelbagai cabaran dan kekangan yang mampu mengganggu kelancaran perjalanan kajian ini. Antara kekangan yang dihadapi ialah kajian yang dilakukan ini hanya memfokuskan guru-guru di sebuah sekolah menengah di daerah Kluang, Johor sahaja. Jadi semestinya kajian ini tidak boleh dijadikan rujukan untuk skop yang lebih besar misalnya untuk kajian seluruh kawasan Kluang mahu pun di negeri Johor.

Seterusnya ialah hasil dapatan yang diperolehi dalam kajian ini adalah bergantung sepenuhnya pada kejujuran responden semasa menjawab soal selidik. Secara kebiasaannya, responden akan memberikan jawapan berdasarkan pemerhatian dan pandangan dari orang lain dan bukannya dari pengalaman dan pandangan diri sendiri. Maka dengan ini penyelidik mengandaikan semua maklumat yang diperolehi adalah tepat.

Selain dari itu penyelidik hanya mampu mendapatkan saiz sampel yang kecil sahaja iaitu 116 orang responden daripada jumlah sebenar iaitu 148 orang guru. Hal ini terjadi kerana terdapat antara guru-guru ini yang langsung tidak mengisi borang kaji selidik yang diberikan tetapi memulangkan borang kaji selidik kepada pengkaji. Ada juga yang tidak menjawab dan tidak memulangkan semula borang kaji selidik ini kepada pengkaji.

Antara kekangan yang dihadapi oleh penyelidik juga ialah kesukaran dalam mendapatkan maklumat serta kerjasama dari pihak guru serta pihak kementerian. Hal ini mungkin disebabkan guru-guru di sekolah berkenaan sedang sibuk dengan peperiksaan Pentaksiran Tingkatan Tiga (PT3), ujian bulanan, dan peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia yang akan datang ini.

Selain dari itu penyelidik bukan merupakan bekas pelajar dari sekolah ini. Maka, pihak responden agak bersikap berat sebelah dan sukar untuk memberikan kerjasama kepada pengkaji. Manakala pihak Jabatan Pelajaran pula sukar untuk membantu pengkaji dalam menyediakan surat kebenaran dan membekalkan maklumat yang diperlukan oleh pengkaji.

5.6 Kesimpulan

Kerjaya perguruan adalah salah satu daripada tugas yang sukar dan memerlukan pengorbanan yang tinggi. Perkara ini perlu diberi perhatian melalui tindakan atau pelaksanaan penyelesaian secara menyeluruh.

Dapatan ini juga menunjukkan bahawa tahap tekanan bagi responden di sekolah ini bukanlah berada di tahap yang membimbangkan. Walau bagaimanapun, langkah berjaga-jaga haruslah diambil bagi memastikan tahap tekanan guru ini tidak menjadi bertambah teruk dan akhirnya memberikan impak yang negatif kepada bidang perguruan ini.

Selain dari itu juga, guru-guru ini haruslah bersikap positif dalam menghadapi pelbagai dugaan dan cabaran dalam bidang perguruan. Ini bertujuan bagi mengelakkan guru-guru berada dalam keadaan tekanan dan sekaligus mampu menjejaskan kerjaya mereka sebagai guru.

Pengurusan tekanan juga memerlukan kemahiran yang harus dipelajari oleh semua pekerja dalam organisasi pendidikan. Ini kerana kegagalan dalam mengawal tekanan kerja guru boleh memberikan kesan yang negatif bukan sahaja kesan kepada guru-guru malahan kepada imej sekolah tersebut. Pengkaji mengharapkan kajian ini dapat memberikan gambaran mengenai permasalahan sebenar tekanan kerja guru.



RUJUKAN

Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisyam Mohd Hashim. (2011). Hubungan Iklim Kerja dan Stress dalam Pengurusan Bilik Darjah dalam Kalangan Guru Pra-Sekolah. Universiti Malaysia Sabah & Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

Abdul Jawi Abnoh Sawi, Mohd Yusof Abdullah & Usang Ngambrang. (2015). Implikasi Kepimpinan Pengetua, Kepuasan Kerja Guru dan Pengajaran Berkesan Guru Terhadap Pembelajaran Pelajar. Institut Aminuddin Baki.

Abdul Ghani Abdullah, Abd Rahman Hj Abd Aziz & Tang Keong Ngang. (2008). Pincang Laku Kepimpinan Pengetua Menurut Perspektif Guru: Satu Kajian Kes. *Jurnal Pendidikan*, 33(200), 47-60.

Ahmad Esa & Raziah Mansor. (2009). *Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Tiga Buah Sekolah Rendah Di Seremban*. Seminar Kebangsaan Pengurusan Pendidikan PKPGB. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

Ahmad Johari Sihes & Ng Gek Lui. (2013). *Faktor-Faktor Stres Di Kalangan Guru Yang Mengajar Mata Pelajaran Bahasa Melayu di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina Daerah Mersing, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia.

A. Murat. (2003). *An analysis of relations among locus of control, burnout and job Satisfaction in Turkish high school teachers*. Australian Journal of Education, 47 (1), 58-72. (SSCI Index)

Arenawati Sehat Haji Omar, Irdawaty Haji Jaya & Mohd Zafian Mohd Zawawi. (2009). *Kajian Tekanan Kerja dan Burnout Di Kalangan Kaunselor Sekolah Menengah Bahagian Kuching, Sarawak*. Universiti Teknologi MARA.

Arnold, B. B., Jari, J. H. & Wilmar, B. S. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-32

Asraf Mubarak Atan. (2013). *Beban Tugas Guru dalam Pelaksanaan PBS di Sekolah Kebangsaan Bandar dan Luar Bandar di Daerah Muar*. Universiti Teknologi Malaysia.

Asliza Muza. (2014). Guru Paksa Murid Makan Rumput. Achieved on Sept 4, 2015
from

http://ww1.utusan.com.my/utusan/Dalam_Negeri/20140126/dn_05/Guru-paksa-murid-makan-rumput

Azilah Dason. (2012). *Stres dalam kalangan guru Kemahiran hidup bersepadu sekolah menengah di negeri Johor*. Universiti Teknologi Malaysia.

Asmah Hamzah, Aznan Che Ahmad, Hairulnizam Ismail, Mohd Zuri Ghani, Rabayah Yahaya & Zainuddin Mohd Isa (2010). *Stress Dalam Kalangan Guru Pendidikan Khas*. Geran Universiti Penyelidikan 1001/PGURU/811128. Universiti Sains Malaysia.

Aishah Bee Ahmad Tajuddin. (2004). *Kepuasan Kerja dan Tekanan yang Dihadapi oleh Guru Sekolah Menengah*. Universiti Putra Malaysia.

Ahmad Esa & Raziah Mansor. (2009). *Hubungan Gaya Kepimpinan Guru Besar dengan Kepuasan Kerja Guru di Tiga Buah Sekolah Rendah di Seremban*. Universiti Tun Husein Onn Malaysia.

Azrul Hisham Abdul Manaf. (2009). *Faktor-Faktor Tekanan dan Kesannya kepada Guru Sekolah Menengah Kebangsaan di Daerah Timur Laut Pulau Pinang*. Universiti Utara Malaysia.

Azizi Yahya, Jamaludin Ramli & Mazeni Ismail. (2010). *Stres dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah di Empat Buah Sekolah Menengah di Negeri Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia.

Azizi Yahya, Lim Ting Theng & Nordin Yahya. (2010). *Gaya Kepimpinan Guru Besar dan Hubungannya dengan Faktor-Faktor Kepimpinan di Sekolah Penerima Anugerah Sekolah Cemerlang di Negeri Melaka*. Universiti Teknologi Malaysia.

Aziah Ismail, Ooi Chew Hong. (2015). *Sokongan Pihak Pengurusan Sekolah Terhadap Tekanan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina*. Universiti Sains Malaysia.

Aznan Che Ahmad, Mohd Zuri Ghani & Suzana Ibrahim. (2014). *Stress among Special Education Teachers in Malaysia*. Universiti Sains Malaysia.

Baharin Abu. (2010). *Stres dalam Kalangan Guru di Dua Buah Sekolah Menengah Kebangsaan Skudai*. Universiti Teknologi Malaysia

Bernama. (2015). *Guru Pukul, Hina Pelajar Ditempat di Pejabat Pendidikan*.

Achieved on Sept 4 from <http://www.astroawani.com/berita-malaysia/guru-pukul-hina-pelajar-ditempat-di-pejabat-pendidikan-71455>

Berita Harian. (2010). Achieved on Sept 23 from

<http://www2.bharian.com.my/articles/GurucutiduaSabtusebulan/Article/>

Chua, Y. P. (2009). *Statistik penyelidikan lanjutan II: Ujian regresi, analisis faktor dan analisis SEM*. Shah Alam: McGraw-Hill Education.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Second Edition. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Cohen, J. (1992). Quantitative Methods in Psychology: A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.

Eldrana Augustin Daniel, Helen Malaka, Nor`azian Rohani, Mustafa Kamal Mohamad & Rojiah Abdullah. (2005). *Hubungan Punca Stress dan Tahap Stress di Kalangan Guru-Guru di Sebuah Sekolah Menengah Agama Johor Bharu*. Seminar Pendidikan. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Fadilah Zaini, Mastura Mahfar & Nor Akmar Nordin. (2007). *Analisis Faktor Penyebab Stress dalam Kalangan Pelajar*. Universiti Teknologi Malaysia.

Faizah Ghazali, Rusmina Ismail & Zubedah Hanam Mohd Thani. (2010). *Persepsi Pelajar terhadap Pengajaran Guru Prinsip Akaun yang Berkesan*. Ahieved on Sept 5 2015 from http://mptkl.tripod.com/rnd/zabed_02.htm

- Fazura Mohd Noor, Mohd Burhan Ibrahim & Tajul Ashikin Jumahat. (2013). *Faktor-faktor Penentu Tekanan dalam Kalangan Guru di Sekolah Rendah Mubaligh Kuala Lumpur*. Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik, 1(2).
- Gnana Sekaran Doraisamy. (2007). *Hubungan Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi. Satu Kajian di Ibu Pejabat Kerja Raya Malaysia*. Universiti Utara Malaysia.
- Ghazali Yusri Abdul Rahman, Muhammad Arsyad Abdul Majid, Muhammad Saiful Anuar Yusoff & Muhammad Sabri Sahrir. (2011). *Persepsi terhadap pensyarah dan hubungannya dengan tahap kawalan kepercayaan pembelajaran pelajar bahasa Arab*. Universiti Islam Antarabangsa Malaysia
- George, D. & Mallery, M. (2010). *Using SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Hart, P.M. & Cooper, C.L. (2001). Occupational Stress: Toward A More Integrated Framework
- Harian Metro. (2010). *Guru Tiada Masa untuk Keluarga*. Achieved on Sept 6,2015 from <http://www.moe.gov.my/v/surat-kepada-pengarang-view?id=1121&>
- Intan Nazni Mohd Asri. (2003). *Kajian ke atas Faktor-faktor Tekanan Di Kalangan Jururawat Kajian di Hospital Lipis Pahang*. Unversiti Utara Malaysia.

Irdiana Syaziera Hussien, Janet Ho Siew Ching, Mohd Fadzli Abu bakar & Nazra

Jamaluddin. (2005). *Tekanan Guru dalam Pendidikan dan Resolusi Penyelesaian*. Universiti Teknologi Malaysia.

Hamdan Hamami. (2013). *Beban Tugas Guru di Sekolah Kebangsaan Daerah Kota Tinggi*. Universiti Teknologi Malaysia.

Haryati Kamaruddin. (2013). *Faktor Tekanan Kerja dalam Kakitangan MAINS Holdings Sdn Bhd*. Universiti Terbuka Malaysia.

Jamaliah Abdul Hamid & Norhannan Ramli. (2006). *Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dengan Hubungan Terhadap Motivasi Guru di Sekolah*. *Jurnal Pendidikan*, 3, 53-69

Johari Hassan & Nornazifah Md Suandi. (2010). *Kajian Terhadap Stress di Kalangan Guru Sekolah di Zon Permas Jaya, Johor Bahru*. Dari Aspek Personaliti. Universiti Teknologi Malaysia.

Jones, F. & Bright, J. (2001). *Stress: Myth, Theory and Research*. London: Prentice Hall

Judy, Clarke, Thomas Narelle and Valarie. (2003). *Self reported work and family stress of family teacher*. Australian Journal of education

Kamaruddin Kamaruzzaman . (2007). *Kajian ke atas Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah*. Universiti Pendidikan Sultan Idris. Jurnal kemanusiaan, 10.

Kyriacou C & Sutcliffe J. (1978). Teacher stress: *Prevalence, sources and symptoms*. *British Journal of educational psychology*, Volume 48, Issue _____ 2, pages 159–167,

Khairul Azran Husin. (2010). *Seksa Jadi Cikgu*. Achieved on Sept 3, 2015 from <http://www2.bharian.com.my/articles/Seksajadicikgu/Article/>

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Lim Kong Chiun. (2002). *Persekitaran Kerja Dan Burnout Di Kalangan Guru Pendidikan Jasmani Dan Sukan*. National Human Resources Management Coference.

Lester, P. E. (1982). *Teachers Job Satisfaction*. Long Island University Brookville. New York

Lazimah Ahmad. (2006). *Pengaruh Tekanan Kerja, Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berhenti Kerja*. Universiti Utara Malaysia.

Mohd Fitri Bin Sahhari. (2010). *Tahap Beban Tugas Guru Sekolah Menengah Di Daerah Skudai*. Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd Najib & Timah Naim. (2007). *Penilaian Hubungan Kepimpinan Pengetua dengan Stress Guru*. Universiti Teknologi Malaysia.

Mokhtar, Ahmad. (1998). *Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah: satu kajian di daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman*. Universiti Malaysia Sarawak.

Muhammad Shazeli Ishak & Supli Effendi Rahim. (2007). *Faktor-Faktor yang Mendorong Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Pelatih (Pendidikan Kemahiran Hidup)*. Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Mohd Al-Muz-Zammil Yasin & Noor Khaironisa' Sarjuni. (n.d). *Persepsi Guru Terhadap Gaya Kepimpinan Pengetua di Dua Buah Sekolah Menengah di Daerah Kluang, Johor*. Fakulti Pendidikan UTM.

Mohd Razali Othman. (2000). *Strategi Menangani Tekanan Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Zon A di Bahagian Kuching / Samarahan Sarawak*. Universiti Malaysia Sarawak.

Noornazifah Md Suandi. (2008). *Kajian Terhadap Stress di kalangan Guru Sekolah Rendah di Permas Jaya Johor Bharu dari Aspek Personaliti*. Universiti Teknologi Malaysia.

Noor Liyana Mohd Bakti & Mansor Abu Talib. (2010). *Tekanan Kerja, Motivasi & Kepuasan Kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Diraja Malaysia*. Fakulti Ekologi Manusia. Universiti Putra Malaysia.

Normarina Ramlee. (2015). *Tahap Stres dalam Kalangan Pensyarah Kolej Vokasional di Johor*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

Norreza Mohd Taha. (2014). *Stres Guru yang Mengajar Subjek Reka Bentuk dan Teknologi (RBT) di Sekolah Rendah di Kuantan*. Universiti Tun Hussien Onn Malaysia.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Nurul Izzah Zainan. (2013). *Musyarakah Mutanaqisah: Isu dan Cabaran, Kesan Terhadap Pembangunan Ekonomi*. Prosiding Perkem VIII, Jilid 1 (2013) 406-413.

Raja Maria Diana Raja Ali. (2011). *Kajian ke atas Faktor-Faktor yang Mendorong Tekanan Kerja (Stress) di Kalangan Guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Puteh*. Universiti Terbuka Malaysia.

Safiah Hj Shain. (2006). *Tahap Punca Tekanan dan Strategi Menangani Tekanan di Kalangan Guru-guru Sekolah Rendah di Daerah Kota Samarahan, Sarawak.*
Institut Penyelidikan Tun Abdul Razak

Syed Sofian & Rohany Nasir. (2010). *Kajian ke atas Kesan Kecerdasan Emosi ke atas Tekanan Kerja dan Niat Berhenti Kerja Profesion Perguruan.*
Universiti Kebangsaan Malaysia.

Sinar Harian (2015). *Sistem Digital guru terseksa* Acheived on Dis 25 from
<http://www.sinarharian.com.my/wawancara/sistem-digital-guru-terseksa-1.381496>

Shahbuddin Ngah. (1986). *Satu Kajian Mengenai Tugas Guru di Dua Buah Sekolah Menengah di Daerah Muar Johor.* Universiti Malaya.

Sapora Sipon. (2010). *Pengurusan Stres. Kursus Pengurusan Stres di Maktab Sabah. Sekolah Psikologi dan Kerja Sosial.* Universiti Malaysia Sabah.

Tee Sook Kim. (2006). *Stres kerja di kalangan guru aliran teknik di Sekolah Menengah Teknik Di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.*
Universiti Teknologi Malaysia.

UtusanMalaysia, Bernama. (2008). *Beban tugas: Ramai Guru Terdedah Risiko Penyakit Kritikal.* Achieved on Oct 17 from
http://www.bernama.com/bernama/v3/bm/news_lite.php?id=343980

Utusan Malaysia. (2011). *Murid Meninggal Dipukul Guru Di Asrama*. Achieved on Sept 25 from http://ww1.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2011&dt=0404&pub=Utusan_Malaysia&sec=Jenayah&pg=je_03.htm

Utusan Malaysia. (2007) *Pendidik Mesti Bijak Kawal Emosi*. Achieved on Sept 10 from http://ww1.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2007&dt=0723&pub=Utusan_Malaysia&sec=Rencana&pg=re_07.htm

Victoria, M. H. (2006). *Teacher Evaluation Practices and Teacher Job Satisfaction*. Unpublished PhD dissertation university of Missouri Columbia.

Woo Swee Fun. (2004). *Kajian ke atas Faktor-faktor yang Mendorong Tekanan Kerja di Kalangan Guru-Guru SJK(C) di Tiga Buah Sekolah di Wilayah Persekutuan*. Universiti Teknologi Malaysia.

Yusof Boon & Yahzanon Tahir. (2013). *Kepimpinan Tersebar dan Hubungannya dengan Tekanan dan Komitmen Kerja*. Universiti Teknologi Malaysia

Zikmund, W. G. (1997). *Business Research Method*. Fifth ed. The Dryden Press. Harcourt Brace College Publishers, Orlando, Florida.

Zuraidah Yaacob, Siti Rahmah Lamin & Rohan @ Siti Rahmah Mohamed. (2005).

Isu Tekanan dan Beban Di Kalangan Guru dan Kepuasan Bekerja.

Universiti Teknologi Malaysia.

