



**TEKANAN KERJA, KEBIMBANGAN DAN EFIKASI KENDIRI DALAM
KALANGAN GURU BIMBINGAN DAN KAUNSELING
SEPENUH MASA DI SEKOLAH MENENGAH
NEGERI PERAK**

KAMIL NASURUDDIN BIN DARUS



**DISERTASI YANG DIKEMUKAKAN INI UNTUK MEMENUHI
SEBAHAGIAN DARIPADA SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH
SARJANA PENDIDIKAN (BIMBINGAN DAN KAUSELING)**

**FAKULTI PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2010





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**TEKANAN KERJA, KEBIMBANGAN DAN EFIKASI KENDIRI DALAM
KALANGAN GURU BIMBINGAN DAN KAUNSELING SEPENUH MASA DI
SEKOLAH MENENGAH NEGERI PERAK**

KAMIL NASURUDDIN BIN DARUS



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**FAKULTI PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2010**



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



PENGAKUAN

Saya mengaku karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya

4 JUN 2009

Tandatangan
KAMIL NASURUDDIN BIN DARUS
M20072000485



PENGHARGAAN

DENGAN NAMA ALLAH S.W.T MAHA PENGASIH DAN MAHA PENYAYANG

Syukur Alhamdulillah, dengan izin-Nya dapat saya menyiapkan tesis ini dengan jayanya. Banyak cabaran dan dugaan saya hadapi dalam menyiapkan tugas ini. Namun, berkat izin-Nya dapat jua saya menyiapkan tesis ini.

Jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Pensyarah Penyelia iaitu Dr. Ahmad Jazimin b. Jusoh atas tunjuk ajar dalam tugas ini. Ilmu yang dicurahkan amat bermakna kepada saya dalam membina kerjaya di masa hadapan yang penuh cabaran. Tidak dilupakan buat Dr. Mohammad Nasir b. Bistamam dan PM. Dr. Abdul Malek b. Abdul Rahman serta pensyarah-pensyarah lain yang juga memberi tunjuk ajar. Tidak ketinggalan guru-guru bimbingan dan kaunseling yang terlibat dengan kajian ini. Jasa kalian hanya Allah S.W.T yang dapat membalasnya. Segala curahan ilmunu akan ku jadikan penyuluh di masa hadapan.

Juga tidak dilupakan kepada kaum keluarga saya yang banyak memberi sokongan material, fizikal dan mental. Khasnya buat ahli keluarga tersayang terutamanya kepada isteri tersayang, Nor'Aziah Bt. Ahamad Shatar dan anak-anak iaitu Muhammad Afiq, Muhammad Aliff, Muhammad Azif dan Muhammad Ammar di atas segala pengorbanan yang mereka lakukan.

Akhir sekali tidak dilupakan kepada rakan-rakan yang telah sama-sama memberikan komitmen dan kerjasama yang tinggi dalam menghasilkan kajian ini. Jasa kalian tetap saya kenang. Dengan kerjasama dan usaha yang gigih maka kajian ini akhirnya dapat disiapkan jua pada masa yang telah ditetapkan. Harapan saya semoga kajian ini memberi manfaat kepada semua.



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengukur tahap tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri dalam kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling (GBK) sepenuh masa di sekolah menengah negeri Perak. Selain itu kajian ini juga bertujuan untuk mengukur perbezaan tahap tekanan kerja, tahap kebimbangan dan tahap efikasi sendiri berdasarkan faktor jantina dan pengalaman kerja GBK. Seterusnya, kajian ini juga dijalankan untuk mengukur hubungan antara tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri. Kajian ini dijalankan secara tinjauan ke atas 249 GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak. Pengumpulan data secara persampelan rawak mudah menggunakan Soal Selidik Tekanan Kerja (*Job Stress Indicator*) oleh Spielberger dan Vagg (1983), Inventori Kebimbangan Keadaan dan Tret (*State Trait Anxiety Inventory*) oleh Spielberger et al. (1970) dan Soal Selidik Efikasi Kendiri Kaunselor (*Counseling Self-Efficacy Scale*) oleh Johnson et al. (1989). Penganalisaan data telah dijalankan secara deskriptif dan inferensi menggunakan peratusan, Ujian *t* dan Kolerasi Pearson pada nilai aras kesignifikanan .05. Dapatan kajian menunjukkan tahap tekanan kerja GBK adalah sederhana manakala tahap kebimbangan dan efikasi sendiri GBK adalah tinggi. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara tekanan kerja dan efikasi sendiri GBK berdasarkan jantina manakala tahap kebimbangan berdasarkan jantina tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan. Dapatan juga menunjukan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri berdasarkan tempoh pengalaman kerja. Selain itu, dapatan menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara tekanan kerja dengan kebimbangan dan terdapat juga hubungan yang signifikan di antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri. Sementara itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kebimbangan dengan efikasi sendiri.





ABSTRACT

The purpose of this research was to assess the level of job stress, anxiety and self-efficacy among the secondary Guidance and Counseling (GBK) teachers in secondary schools in the state of Perak. This research also was designed to measure the different levels of work stress, anxiety level and self-efficacy levels based on gender and work experience among the GBK teachers. This is done through the measurement of the relationship between job stress, anxiety and self-efficacy. The study involved 249 full-time GBK teachers in the secondary schools in the state of Perak. Job Stress Indicator by Spielberger and Vagg (1983), State Trait Anxiety Inventory by Spielberger et al. (1970) and Self-Counseling Efficacy Scale by Johnson et al. (1989) were used as instruments in collecting the data. Descriptive and inferential statistics using percentages, t-tests and Pearson correlation were used to analyse the data at significant level of .05. The findings show that occupational stress was at moderate level, while the level of anxiety and self-efficacy is relatively high. The findings also show significant differences in job stress and self-efficacy based on gender. The result also shows that there is no significant difference in job stress, anxiety and self-efficacy based on job experience. In addition, the findings show that there were significant relationship between job stress and anxiety and also job stress and self-efficacy. Meanwhile, there was no significant correlation between anxiety and self-efficacy.



KANDUNGAN**Muka surat**

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xv
SENARAI SIMBOL	xvi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.3 Permasalahan Kajian	5
1.4 Tujuan Kajian	12
1.5 Objektif Kajian	12
1.6 Persoalan Kajian	14
1.7 Hipotesis Kajian	15
1.8 Pendekatan Teori	17
1.8.1 Tekanan Kerja Berasaskan Teori Seyle	17
1.8.2 Kebimbangan Berasaskan Teori Freud	22
1.8.3 Efikasi Kendiri Berasaskan Teori Bandura	25
1.8.4 Model Tekanan Kerja Guru Berasaskan Kyriacou dan Sutcliffe's	28
1.9 Kerangka Kajian	29
1.10 Kepentingan Kajian	31
1.11 Definisi Konsep	33
1.11.1 Tekanan dan Tekanan Kerja Guru	34
1.11.2 Kebimbangan	36
1.11.3 Efikasi Kendiri	37
1.11.4 Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah	37
1.12 Definisi Operasional	38
1.12.1 Tekanan Kerja	38
1.12.2 Kebimbangan	39
1.12.3 Efikasi Kendiri	39
1.12.4 Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Negeri Perak	40
1.13 Batasan Kajian	40
1.14 Rumusan	41

**BAB 2 TINJAUAN LITERATUR**

2.1 Pengenalan	42
2.2 Kajian Luar Negara	43
2.2.1 Tekanan Kerja	45
2.2.2 Kebimbangan	46
2.2.3 Efikasi Kendiri	47
2.2.4 Tekanan Kerja dan Efikasi Kendiri	49
2.2.5 Tekanan Kerja, Kebimbangan dan Efikasi Kendiri	49
2.3 Kajian Dalam Negara	52
2.3.1 Tekanan Kerja	52
2.3.2 Kebimbangan	56
2.3.3 Efikasi Kendiri	57
2.4 Rumusan	60

BAB 3 METOD KAJIAN

3.1 Pengenalan	61
3.2 Reka Bentuk Kajian	62
3.3 Tempat Kajian	62
3.4 Subjek Kajian	64
3.5 Alat Kajian	67
3.5.1 Bahagian A : Demografi	69
3.5.2 Bahagian B : Alat Ukuran Tekanan Kerja.	68
3.5.3 Bahagian C : Alat Ukuran Kebimbangan	70
3.5.4 Bahagian D : Alat Ukuran Efikasi Kendiri	73
3.6 Keesahan dan Kebolehpercayaan	75
3.6.1 Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Ujian Tekanan Kerja.	77
3.6.2 Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Ujian Kebimbangan.	78
3.6.3 Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Ujian Efikasi Kendiri.	79
3.7 Tatacara Kajian	80
3.8 Pentadbiran dan Pengumpulan Data	82
3.9 Bentuk Analisa Data	83
3.10 Batasan Kajian	85

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan	86
4.2 Maklumat Demografi Responden	88
4.2.1 Latar Belakang Responden	88
4.2.2 Latar Belakang Pengalaman Kerja GBK	89
4.2.3 Taburan Umur GBK	89
4.2.4 Taburan Daerah Bertugas GBK	91
4.2.5 Taburan Kedudukan GBK (<i>Ranking</i>)	91
4.2.6 Taburan Lokasi Sekolah GBK	92
4.2.7 Taburan Jumlah Waktu Mengajar GBK	93
4.2.8 Taburan Kaum GBK	94



4.3 Keputusan Analisis Deskriptif	94
4.3.1 Skor Min Tekanan Kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak	95
4.3.2 Skor Min Item Kebimbangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak	96
4.3.3 Skor Min Item Efikasi Kendiri Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak	98
4.3.4 Tahap Tekanan Kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak	100
4.3.5 Tahap Kebimbangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak	100
4.3.6 Tahap Efikasi Kendiri Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak	101
4.4 Keputusan Statistik Inferensi	102
4.4.1 Keputusan Analisis Hipotesis 1	102
Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Tekanan Kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak Berdasarkan Jantina	
4.4.2 Keputusan Analisis Hipotesis 2	103
Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Kebimbangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak Berdasarkan Jantina	
4.4.3 Keputusan Analisis Hipotesis 3	104
Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Efikasi Kendiri Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak Berdasarkan Jantina	
4.4.4 Keputusan Analisis Hipotesis 4	105
Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Tekanan Kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak Berdasarkan Tempoh Pengalaman Bekerja	
4.4.5 Keputusan Analisis Hipotesis 5	106
Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Kebimbangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak Berdasarkan Tempoh Pengalaman Bekerja	



4.4.6 Keputusan Analisis Hipotesis 6 107

Adakah Terdapat Perbezaan Yang Signifikan Tahap Efikasi Kendiri Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak Berdasarkan Tempoh Pengalaman Bekerja

4.4.7 Keputusan Analisis Hipotesis 7 108

Apakah Terdapat Hubungan Yang Signifikan Min Skor Antara Tekanan Kerja Dengan Kebimbangan Dalam Kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak

4.4.8 Keputusan Analisis Hipotesis 8 109

Apakah Terdapat Hubungan Yang Signifikan Min Skor Antara Tekanan Kerja Dengan Efikasi Kendiri Dalam Kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak

4.4.9 Keputusan Analisis Hipotesis 9. 110

Apakah Terdapat Hubungan Yang Signifikan Min Skor Antara Kebimbangan Dengan Efikasi Kendiri Dalam Kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak

4.4 Rumusan. 111

BAB 5 Perbincangan, Implikasi Dan Cadangan

5.1 Pendahuluan 113

5.2 Rumusan Kajian 114

5.3 Perbincangan 116

5.3.1 Tahap Tekanan Kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak 117

5.3.2 Tahap Kebimbangan Guru bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak 121

5.3.3 Tahap Efikasi Kendiri Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Sepenuh Masa Dalam Negeri Perak 122





5.3.4 Perbezaan Yang Terdapat Pada Tahap Tekanan Kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak Berdasarkan Jantina 124

5.3.5 Perbezaan Yang Terdapat Pada Tahap Kebimbangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak Berdasarkan Jantina 126

5.3.6 Perbezaan Yang Terdapat Pada Tahap Efikasi Kendiri Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak Berdasarkan Jantina 128

5.3.7 Perbezaan Yang Terdapat Pada Tahap Tekanan Kerja Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak Berdasarkan Tempoh Pengalaman Bekerja. 129

5.3.8 Perbezaan Yang Terdapat Pada Tahap Kebimbangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak Berdasarkan Tempoh Pengalaman Bekerja 130

5.3.9 Perbezaan Yang Terdapat Pada Tahap Efikasi Kendiri Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak Berdasarkan Tempoh Pengalaman Bekerja 131

5.3.10 Hubungan Yang Terdapat Antara Tekanan Kerja Dengan Kebimbangan Dalam Kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak 132

5.3.11 Hubungan Yang Terdapat Antara Tekanan Kerja Dengan Efikasi Kendiri Dalam Kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak 133

5.3.12 Hubungan Yang Terdapat Antara Kebimbangan Dengan Efikasi Kendiri Dalam Kalangan Guru Bimbingan dan Kaunseling Sepenuh Masa Sekolah Menengah Dalam Negeri Perak 135

5.4 Rumusan Hubungan Tekanan Kerja, Kebimbangan dan Efikasi Kendiri 137



5.5 Implikasi Kajian	142
5.5.1 Dari Aspek Teoritikal	143
5.5.1.1 Kerangka Teoritikal Dapatan Kajian	148
5.5.2 Dari Aspek Praktikal	151
5.6 Cadangan dan saranan kajian	153
5.6.1 Pengkaji Lain	153
5.6.2 GBK Sekolah Menengah	154
5.6.3 Jabatan Pelajaran Negeri	155
5.6.4 Pihak Berwajib	155
5.7 Rumusan	156
 RUJUKAN	 157



LAMPIRAN

Lampiran A : Surat Kelulusan Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah
Daripada Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar

Lampiran B : Surat Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah-Sekolah
Menengah Di Negeri Perak

Lampiran C : Soal Selidik

Lampiran D : Dapatan data (SPSS)





SENARAI JADUAL

Jadual	Halaman
3.1 Pecahan Sekolah Yang Terlibat Mengikut Daerah Dalam Negeri Perak	63
3.2 Jumlah Populasi Dan Sampel	64
3.3 Pecahan Sampel Mengikut Daerah Dalam Negeri Perak	65
3.4 Jadual Pecahan Alat Soal Selidik	67
3.5 Item Bagi Setiap Subskala Tekanan Kerja	69
3.6 Pembahagian Jumlah Markah Mengikut Tahap Tekanan Kerja	70
3.7 Jadual Item Inventori Kebimbangan	71
3.8 Markah Jawapan Inventori Kebimbangan	72
3.9 Tahap Kebimbangan	72
3.10 Skala Likert CSES	73
3.11 Jadual Item Efikasi Kendiri	73
3.12 Markah Jawapan Inventori Efikasi Kendiri	74
3.13 Tahap Efikasi Kendiri	75
3.14 Penganalisaan Data (Deskriptif)	81
3.15 Penganalisaan Data (Inferensi)	82
4.1 Taburan Jantina GBK Negeri Perak	88
4.2 Latar Belakang Pengalaman Kerja GBK Negeri Perak	89
4.3 Taburan Umur GBK Negeri Perak	90
4.4 Taburan Daerah Bertugas GBK Negeri Perak	91
4.5 Taburan Kedudukan GBK Negeri Perak (<i>ranking</i>) Di Sekolah	92
4.6 Taburan Lokasi Sekolah GBK Negeri Perak	92
4.7 Taburan Jumlah Waktu Mengajar GBK Negeri Perak	93
4.8 Taburan Kaum GBK Negeri Perak	94
4.9 Ringkasan Keputusan Tekanan Kerja GBK Sekolah Menengah Sepenuh Masa Di Negeri Perak	95
4.10 Ringkasan Keputusan Kebimbangan GBK Sekolah Menengah Sepenuh Masa Di Negeri Perak	97
4.11 Ringkasan Keputusan Efikasi Kendiri GBK Sekolah Menengah Sepenuh Masa Di Negeri Perak	99
4.12 Ringkasan Keputusan Skor Min Tahap Tekanan Kerja GBK Sekolah Menengah Sepenuh Masa Di Negeri Perak	100
4.13 Ringkasan Keputusan Skor Min Tahap Kebimbangan GBK Sekolah Menengah Sepenuh Masa Di Negeri Perak	101
4.14 Ringkasan Keputusan Skor Min Tahap Efikasi Kendiri GBK Sekolah Menengah Sepenuh Masa Di Negeri Perak	101
4.15 Ringkasan Keputusan Ujian- <i>t</i> : Skor Min Tekanan Kerja Antara GBK Lelaki Dengan GBK Perempuan	103



Jadual**Halaman**

4.16	Ringkasan Keputusan Ujian- <i>t</i> Skor Min Tahap Kebimbangan Antara GBK Lelaki Dengan GBK Perempuan.	104
4.17	Ringkasan Keputusan Ujian- <i>t</i> : Skor Min Tahap Efikasi Kendiri Antara GBK Lelaki dengan GBK Perempuan.	105
4.18	Ringkasan Keputusan Ujian- <i>t</i> : Skor Min Tahap Tekanan Kerja Antara GBK Lebih Lima Tahun Pengalaman Bekerja Dengan GBK Kurang Lima Tahun Pengalaman Bekerja.	106
4.19	Ringkasan Keputusan Ujian- <i>t</i> : Skor Min Tahap Kebimbangan Antara GBK Lebih Lima Tahun Pengalaman Bekerja Dengan GBK Kurang Lima Tahun Pengalaman Bekerja.	107
4.20	Ringkasan Keputusan Ujian- <i>t</i> : Skor Min Tahap Efikasi Kendiri Antara GBK Lebih Lima Tahun Pengalaman Bekerja Dengan GBK Kurang Lima Tahun Pengalaman Bekerja.	108
4.21	Ringkasan Keputusan Ujian Kolerasi <i>Pearson</i> : Hubungan Antara Tekanan Kerja Dengan Kebimbangan.	109
4.22	Ringkasan Keputusan Ujian Kolerasi <i>Pearson</i> : Hubungan Antara Tekanan Kerja Dengan Efikasi Kendiri.	109
4.23	Ringkasan Keputusan Ujian Kolerasi <i>Pearson</i> : Hubungan Antara Kebimbangan Dengan Efikasi Kendiri.	110
4.24	Rumusan Dapatan Kajian	111

**SENARAI RAJAH**

Rajah		Halaman
1.0	Perbezaan Antara Jangkaan Efikasi Kendiri Dengan Jangkaan Hasil	26
1.1	Kerangka Kajian	30
5.1	Kerangka Teoritikal Kajian Tekanan Kerja dan Kebimbangan	148
5.2	Kerangka Teoritikal Kajian Tekanan Kerja dan Efikasi sendiri	149
5.3	Kerangka Teoritikal Kajian Kebimbangan dan Efikasi Kendiri	149
5.4	Kerangka Teoritikal Kajian Tekanan Kerja, Kebimbangan dan Efikasi Kendiri	150





SENARAI SINGKATAN

Singkatan

Makna

B	=	Kebimbangan
CSES	=	<i>Counseling Self Efficacy Scale</i>
EK	=	Efikasi Kendiri
EPRD	=	<i>Education Plan Research And Development</i>
GBK	=	Guru Bimbingan dan Kaunseling
Ho	=	Hipotesis Nul
HS	=	Hampir Setuju
JPN	=	Jabatan Pelajaran Negeri
JSI	=	<i>Job Stress Indicator</i>
KPM	=	Kementerian Pelajaran Malaysia
PI	=	Nilai Kebarangkalian
PIPP	=	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
PPD	=	Pejabat Pelajaran Daerah
S	=	Setuju
SPSS	=	<i>Statistical Packages For Social Science</i>
SS	=	Sangat Setuju
STAI	=	<i>State Trait Anxiety Inventory</i>
STS	=	Sangat Tidak Setuju
TK	=	Tekanan Kerja
TS	=	Tidak Setuju



SENARAI SIMBOL

Singkatan		Makna
$>$	=	Lebih Daripada
$<$	=	Kurang Daripada
n	=	Jumlah
N	=	<i>Value</i>
$\%$	=	Peratus
f	=	Frekuensi
S.P	=	Sisihan Piawai
$(\quad)$	=	Kurungan
dk	=	Darjah Kebebasan
Min	=	Purata
Sig.	=	Signifikan
=	=	Sama Dengan
Bil.	=	Bilangan
t	=	Nilai Pekali Statistik Ujian- t
r	=	Nilai Pekali Kolerasi <i>Pearson</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan tentang latar belakang kajian, teori yang relevan, pernyataan masalah, tujuan kajian, objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan kajian, batasan kajian dan definisi konsep serta definisi operasional kajian. Kesemua sub tajuk ini akan dihuraikan dengan lebih terperinci di dalam bab ini.

1.2 Latar Belakang Kajian

Kebelakangan ini, kerjaya sebagai seorang kaunselor sekolah menjadi tumpuan pengkaji dari pelbagai negara. Kajian yang terbaru mengenai kaunselor telah dijalankan oleh Al-Darmaki dan Fatimah (2004) dari Universiti Emeriah Arab Bersatu, Melanie dan Johnson (2005) dari Universiti Taxes, Jose Maldonado (2008), dari Universiti Nebraska serta Salvatore, Laura dan Robert (2004) dari Universiti

Padova. Manakala kajian-kajian terdahulu dalam dekad 90 an pula banyak dijalankan di Amerika Syarikat dilakukan oleh Glenn (1992) dari Universiti Missouri-Columbia, kajian bersama Lisa (1998) dari Universiti Nebraska dan Jeffrey (1998) dari Universiti Washington Central serta ramai lagi pengkaji lain turut menjalankan kajian terhadap kaunselor sekolah. Kajian di barat mendapati beban tugas, masa bekerja yang panjang, ekspektasi yang tidak selaras dengan realiti kemampuan kaunselor merupakan suatu fenomena yang dianggap normal dalam kehidupan kerjaya kaunselor sekolah seperti mengikut Cottoned dan Tarvydas (1998), kaunselor dan pakar terapi adalah manusia biasa, tidak mempunyai lesen atau kekuatan sebenar dari segi etika untuk mengawal semua perlakuan dan emosi klien.

Kajian terhadap kaunselor sekolah yang masih dalam latihan pula banyak menunjukkan tanda-tanda tekanan, kebimbangan dan efikasi sendiri yang rendah seperti kajian dilakukan oleh Vida Ann (2009) dan Salvatore et al. (2004). Rata-rata kaunselor sekolah yang sedang dalam latihan di barat mengalami tekanan, kebimbangan dan rendah efikasi sendiri apabila berhadapan dengan penyeliaan oleh penyelia masing-masing (Vida Ann, 2009). Ekspektasi penyelia yang tinggi dalam penyeliaan kaunselor sekolah dalam latihan terjadi, selaras dengan saranan Corey & Callalan (2004) untuk menjadi kaunselor yang baik, kaunselor perlu bersedia untuk hidup selaras dengan apa yang diajar di mana kaunselor sekolah harus merupakan seorang *role model* yang menghayati ciri-ciri terapeutik, bersedia, berani dan rela mengembara ke dalam diri untuk membuat penelitian sendiri.

Di Malaysia, kajian yang dilakukan terhadap kaunselor sekolah pula banyak dilakukan antaranya oleh Haslee (2003), Omar (1999), Siti Halimah (2003) dan Asrah



(2003) di mana kajian mereka mendapati secara keseluruhannya guru bimbingan dan kaunseling (GBK) di sekolah merupakan golongan yang paling mudah terdedah kepada tekanan serta gangguan emosi. Selain itu, Che Supeni (2000), Lukman (2005) dan Gambang (2005) mendapati tugas GBK sepenuh masa adalah berat dan membebankan jika dibandingkan dengan tugas guru biasa sehingga mereka lebih suka mengajar daripada menjadi GBK.

Sehubungan itu, pelbagai cara serta pembaharuan di buat bagi memartabatkan dan mengukuhkan jawatan GBK di sekolah. Hal ini kerana jawatan GBK di sekolah pada waktu dahulu tidak berperanan penting untuk membentuk sahsiah pelajar sekolah. Namun begitu, didapati banyak kelemahan yang timbul kerana perkhidmatan bimbingan dan kaunseling yang sepatutnya berfungsi membangun, mencegah dan memulih itu tidak meninggalkan kesan malah gejala keruntuhan akhlak dan moral dalam kalangan remaja sekolah semakin berleluasa (Arina, 2007).

Menurut Rohizani dan Shahabudin (2004), perkara ini menjadi lebih rumit dan mendatangkan kebimbangan sehingga timbul pelbagai persepsi tentang GBK. Masalah GBK yang dapat dikesan ialah lebih mengutamakan matlamat sendiri daripada matlamat individu lain. Dalam apa jua tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan, sebenarnya GBK telah dipengaruhi oleh matlamat diri sendiri berbanding menerima tanggungjawab secara ikhlas. Justeru, kebanyakan GBK mengalami tekanan sehingga menyebabkan mereka ketepikan tanggungjawab dan amanah sebagai seorang GBK serta lebih rela melakukan tugas-tugas lain yang diarahkan oleh pihak pentadbir atau pengurusan sekolah.



GBK meletakkan tugas lain sebagai tugas utama serta menjadikan tugas kaunseling sebagai tugas sampingan seperti melepaskan batuk di tangga demi mengelakkan diri daripada tertekan. Fenomena ini sudah terbukti telah menjadi amalan kebanyakan GBK di sekolah. Jika inilah yang menjadi ukuran terhadap kerjaya GBK, maka keberkesanan perkhidmatan GBK tidak akan dicapai. Jika graduan atau GBK menetapkan matlamatnya untuk membantu, membangun, membentuk, memulih dan mencegah sebagai matlamat pertamanya, maka ia akan berkerja untuk kecemerlangan pelajar-pelajarnya (Rohizani dan Shahabuddin, 2004).

Sehubungan itu, Khaidir (2008) menyatakan bahawa GBK pada masa sekarang jelas tidak bermaya, program yang dijalankan juga tidak lancar, suram dan muram. Jelas sekali fenomena ini berlaku akibat tindakan GBK yang telah ditugaskan untuk mengajar. Akibatnya segala program bimbingan dan kaunseling menjadi lembab, tidak bermaya serta tiada serinya. Keadaan ini bertambah rumit apabila GBK pada sebelah malamnya terpaksa membuat persediaan untuk tugas mengajar pada esok harinya. Malahan GBK terpaksa memperuntukkan waktu untuk mengumpul dan menyemak tugas murid. Ini menggambarkan, secara tidak langsung GBK yang telah menjalani serta mengikuti pelbagai kursus berkaitan bimbingan dan kaunseling tidak dapat menjalankan tugas seperti dalam perancangan.

Kesimpulannya, ini menunjukkan bahawa GBK terbeban dengan tugas sampingan dan gagal menjalankan tugas sebenar mereka. Keadaan ini mendatangkan tekanan dalam pekerjaan GBK. Akibatnya timbul kebimbangan dalam diri GBK tentang persepsi masyarakat bahawa perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah tidak berkesan.



1.3 Permasalahan Kajian

Kebelakangan ini GBK sekolah menengah berdepan dengan banyak cabaran, beban tugas serta halangan yang boleh mengakibatkan berlakunya tekanan kerja, mengalami kebimbangan dan merendahkan tahap efikasi sendiri mereka. Menurut laporan akhbar Berita Harian (Mohd Feroz, 2004) melalui Resolusi Konvensyen Pendidikan Keibubapaan dan Kekeluargaan Peringkat Kebangsaan ke-2 pada tahun 2004, anjuran Mimbar Permuafakatan Ibu Bapa Nasional (MAPIN) telah menyatakan bahawa satu daripada kaedah menangani masalah dalam kalangan pelajar sekolah yang kini semakin serius ialah dengan melantik lebih ramai GBK agar jumlahnya sesuai dengan bilangan pelajar.



Selain itu laporan MAPIN juga meletakkan harapan yang cukup tinggi terhadap GBK di sekolah dalam meningkatkan prestasi akademik dan pembinaan sahsiah pelajar secara seimbang. Namun, harapan tinggi yang diletakan pada GBK tidak seimbang dengan jumlah tenaga guru bimbingan dan kaunseling yang sedia ada. Implikasi daripada harapan yang terlalu tinggi daripada MAPIN boleh mendedahkan GBK dengan tekanan kerja (Mohd Feroz, 2004).

Tekanan kerja yang dialami cenderung untuk menyebabkan GBK berada dalam keadaan kebimbangan, murung, mengalami tekanan jiwa dan kekecewaan. GBK yang gagal mengawal diri akibat tekanan akan memberi kesan kepada perhubungan GBK dengan pelajar dan juga kemerosotan mutu perkhidmatan mereka. Perkara ini akan menjejaskan kualiti pendidikan dan nama baik profesion perguruan. Kesannya boleh membantutkan usaha mewujudkan sebuah masyarakat yang mampu





membawa Malaysia ke tahap kecemerlangan dan kegemilangan pendidikan (Sapora, 2007).

Fenomena tekanan kerja GBK semakin ketara pada tahun 2009. GBK terus diasak dengan harapan mereka mampu membangunkan modal insan seperti yang dihasratkan dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) yang dilancarkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia pada tahun 2006. Pernyataan, Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia, Dato' Haji Alimuddin Mohd Dom melalui surat pekeliling KP(BPSH-SPPK) 601/3. Jld.3(23), bertarikh 17 Disember 2008 menjelaskan, tanggung jawab perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di sekolah adalah merealisasikan agenda PIPP khususnya bagi aspek teras kedua iaitu membangunkan modal insan. Selain itu, dari aspek Falsafah Pendidikan Negara (FPN) GBK jelas berfungsi dan berperanan untuk memantapkan aspek keutuhan emosi dalam kalangan murid sekolah (Surat Pekeliling KP (BPSH-SPPK) 601/3. Jld.3(23)).

Pertambahan tugas dalam perkhidmatan bimbingan dan kaunseling jelas ketara. Pertambahan tugas GBK boleh dirujuk kepada perbandingan senarai tugas pada tahun 2004 dan senarai tugas terkini iaitu pada tahun 2009. Pada tahun 2004 sebanyak 22 senarai tugas sahaja diamanahkan kepada GBK (Buku Rekod Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling, 2004) manakala pada tahun 2009 pula, GBK diamanahkan sebanyak 25 senarai tugas (Buku Rekod Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling, 2009). Jelas sekali sebanyak tiga tugas tambahan telah diberikan kepada GBK.





Selain itu, GBK turut mengalami tekanan dalam tugas apabila Siaran Berita Bahagian Sekolah Harian (2009), melaporkan bahawa sebarang program dan aktiviti hal ehwal murid yang dikelolakan oleh agensi luar daripada Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) yang melibatkan sekolah, pelajar atau para GBK mestilah mendapat kelulusan daripada Pengarah Jabatan Pelajaran Negeri terlebih dahulu dan pegawai meja yang bertanggung jawab meluluskan adalah Penolong Pengarah Bimbingan dan Kaunseling, Unit Hal Ehwal Murid, Sektor Pengurusan Pembangunan Kemanusiaan di Jabatan Pelajaran Negeri. Keadaan ini menyebabkan pengurusan program yang dirancang GBK akan mengambil masa yang agak lama untuk direalisasikan (Siaran Berita Bahagian Sekolah Harian, 2009).

Malah, dalam Siaran Berita Bahagian Sekolah Harian (2009) juga menyatakan bahawa tanggung jawab utama GBK adalah di sekolah. Pengetua bertanggung jawab membuat keputusan berhubung kebenaran kepada GBK melaksanakan tugas mereka selain di sekolah jika diminta oleh pihak Pejabat Pelajaran Daerah (PPD), Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) dan Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Situasi ini meletakkan GBK dalam kedudukan yang tertekan ekoran seolah-olah tidak mahu berkerjasama dengan pihak PPD, JPN atau KPM apabila tidak mendapat pelepasan dari majikan iaitu pengetua sekolah.

Kementerian Pelajaran Malaysia telah menyedari situasi ini lalu mengumumkan bahawa waktu perkhidmatan guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah adalah sama seperti guru mata pelajaran yang lain. Malahan, Timbalan Menteri Pelajaran, Dato' Ir. Wee Ka Siong juga telah mencadangkan agar norma perjawatan GBK di sekolah menengah diubah kepada 300 murid bersamaan seorang



GBK. Namun sehingga kini cadangan berkenaan masih tidak dapat direalisasikan kerana kekurangan GBK di sekolah (Zulkifly, 2009).

Sarros (1998) menjelaskan tekanan kerja dari sudut situasi di mana tekanan akan membawa individu kepada peningkatan kebimbangan dan penurunan efikasi sendiri ataupun menyekat potensi individu untuk mencapai kejayaan. Tambahan pula menurut beliau jika berlaku tekanan kerja yang terlalu tinggi akan merampas hak individu untuk mencapai kejayaan sebaliknya akan menyumbang kepada penurunan tahap efikasi individu, penurunan prestasi kerja, sikap tidak peduli dan kebosanan emosi. Jelaslah bahawa seorang GBK yang mengalami gejala tekanan kerja, kebimbangan dan penurunan efikasi mula akan menunjukkan prestasi kerja yang menurun, keceriaan personaliti yang lemah dan seterusnya menonjolkan perkhidmatan yang tidak berkesan serta merendahkan kredibiliti perkhidmatan bimbingan dan kaunseling di mata masyarakat sekolah khususnya pentadbir sendiri.

Kajian-kajiian di dalam negara jelas menunjukkan GBK mengalami tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri yang rendah. Kajian-kajian oleh Che Supeni (2000), Siti Halimah (2004) dan Lokman (2005), menunjukkan bahawa para GBK di sekolah menengah ada mengalami tekanan kerja. Kajian Che Supeni (2000) mendapati kesan daripada tekanan kerja, 53.3 peratus daripada tiga puluh orang GBK bersetuju jika mereka diberi tugas untuk mengajar berbanding menjadi GBK sepenuh masa. Seterusnya, kajian Siti Halimah (2003) terhadap GBK di Wilayah Persekutuan mendapati pilihan meletak jawatan sebagai GBK menjadi pilihan ketiga daripada 29 pilihan yang diberikan kepada mereka. Malahan kajian Haslee (2003) berhubung daya tahan kaunselor mendapati sebanyak 32.68 peratus GBK tidak mempunyai daya tahan.



Gabungan ketiga-tiga kajian di atas menunjukkan wujudnya cetusan utama tekanan kerja yang menimbulkan kebimbangan dan efikasi sendiri yang rendah dalam kalangan GBK di Malaysia sejak kebelakangan ini.

Jika dilihat kepada kajian-kajian dijalankan oleh Suradi (2005), Lukman (2005) dan Ugat Wan (2005) mendapati unsur-unsur kebimbangan serta efikasi yang rendah disebabkan wujudnya ekspektasi serta harapan yang tinggi kepada GBK. Fenomena ini kadangkala tidak selaras dengan sokongan dan kepercayaan yang diberi. GBK juga dilihat sebagai “*super human*” oleh warga sekolah yang lain di mana GBK dikatakan mampu menangani serta menangkis segala permasalahan yang timbul (Zuria, 2005). Tambahan pula, GBK diminta menjalankan program-program perkembangan seperti program motivasi akademik, pencegahan penggunaan dadah dan lain-lain yang berbentuk “*mess*” mengikut bidang keperluan sekolah yang “*urgent and important*” (Mat Saat, 2005 ; Masbah, 2005).

Harapan dan tuntutan yang tinggi ini merupakan suatu cabaran yang harus ditangani secara bijaksana oleh para GBK di sekolah. Namun cabaran dan harapan ini akan memberikan implikasi dari sudut tekanan kerja dan kebimbangan malah seterusnya menjejaskan efikasi sendiri sendiri GBK (Corey, 2003). Menurut Corey (2003) lagi, kaunseling boleh menjadi satu profesion yang mengundang tekanan serta kemudatan dari aspek pekerjaan itu sendiri, ekspektasi terhadap bidang tugas serta dari aspek pengamal kaunseling itu sendiri. Apa yang telah diperkatakan oleh Corey (2003) telah terbukti berlaku dalam kalangan GBK di Malaysia. Berdasarkan kajian oleh Haslee (2003), mendapati 32.68 peratus daripada 615 orang kaunselor seluruh





Malaysia mengalami daya tahan yang rendah, keletihan emosi yang tinggi dan seterusnya menjejaskan tahap efikasi sendiri mereka.

Menurut Zuria (2005), GBK yang tidak menjalankan sesi kauseling lama-kelamaan akan hilang kemahiran mengendalikan sesi kaunseling malahan akan turut kehilangan kepentingan mereka di mata klien utama mereka iaitu pelajar. Sementara Zuria dan Ahmad Jazimin (2008) mencadangkan supaya KPM memberi perhatian terhadap definisi peranan GBK di sekolah supaya diberikan ruang kepada GBK mempraktikkan ilmu atau kemahiran kaunseling mereka. Peranan GBK di Malaysia banyak dipengaruhi oleh pengetua dan KPM. KPM telah memperuntukkan hanya 10% - 30% masa tugas GBK untuk kaunseling (termasuk kaunseling individu dan kaunseling kelompok) dan selebihnya untuk kegiatan-kegiatan lain yang tidak banyak memerlukan kemahiran kaunseling. Malah menurut Zuria dan Ahmad Jazimin (2008) lagi, GBK hanya menggunakan kemahiran kaunseling selama tidak sampai satu jam sehari.

Menurut Lambie dan Williamson (2004) kekeliruan peranan boleh berlaku kepada GBK apabila mereka terpaksa melakukan kerja yang bukan dalam bidang kepakaran mereka dan tidak dapat melakukan apa yang sepatutnya mereka lakukan. Kajian Zuria, Noriah dan Amla (2004) menunjukkan bahawa GBK berpendapat pelajar bermasalah amat memerlukan kaunseling individu dan kelompok berbanding ceramah-ceramah motivasi, tetapi disebabkan GBK selalu ditugaskan menjalankan program besar-besaran, GBK terhalang dari melakukan proses kaunseling untuk pelajar. Malahan Zuria (2005), juga menegaskan walaupun terdapat ramai GBK di sekolah, masalah-masalah sosial yang terus menghantui masyarakat tidak dapat





diselesaikan jika GBK tidak diperuntukkan cukup masa untuk mengaplikasikan kemahiran-kemahiran kaunseling dan lama-kelamaan kemahiran itu akan menurun jika tidak sering dipraktikkan.

Zuria dan Ahmad Jazimin (2008) menyatakan bahawa peningkatan kemahiran kaunseling GBK boleh dilakukan dengan memperuntukkan masa mengendalikan kaunseling melebihi 30% seperti yang berlaku sekarang. Fenomena yang berlaku sekarang boleh menyebabkan kemahiran kaunseling dalam kalangan GBK semakin tidak berkualiti akibat tuntutan tugas lain yang diarahkan oleh pengetua dan KPM.

Kesimpulannya, GBK berhadapan cabaran serta tanggungjawab yang hebat. Ini dibuktikan semakin bertambah beban tugas yang diberikan dan pengharapan yang tinggi daripada segenap lapisan masyarakat (Zuria, 2005). Keadaan ini boleh mendorong berlakunya tekanan kerja, peningkatan tahap kebimbangan seterusnya menurunkan efikasi sendiri mereka. Natiyah dari fenomena ini, perkhidmatan bimbingan dan kaunseling yang selama ini dianggap rendah akan berterusan dipandang rendah (Mat Saat, 2005 ; Masbah, 2005). Selain itu, jika isu ini tidak diberi perhatian serius semakin ramai GBK berkecenderungan meninggalkan kerjaya ini (Siti Halimah, 2003). Kajian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber maklumat awal dalam merangka tindakan susulan yang lebih berkesan untuk memastikan penyesuaian diri GBK sebagai “*role model*” dalam menghadapi cabaran dalam kerjaya mereka selaras dengan pandangan Corey (Corey, 2003).



1.4 Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan mengenal pasti tahap tekanan kerja, tahap keseimbangan dan tahap efikasi sendiri. Kajian ini juga melihat perbezaan tahap tekanan kerja, keseimbangan dan efikasi sendiri berdasarkan faktor jantina dan pengalaman kerja. Selanjutnya kajian ini ingin mengukur hubungan tekanan kerja dengan keseimbangan, hubungan tekanan kerja dengan efikasi sendiri dan hubungan keseimbangan dengan efikasi sendiri dalam kalangan GBK sekolah menengah di negeri Perak.

1.5 Objektif Kajian

Berdasarkan tujuan yang dinyatakan di atas, sebanyak sepuluh objektif kajian dibentuk untuk menjelaskan kajian ini. Objektif kajian adalah seperti yang disenaraikan di bawah:

1.5.1 Mengukur tahap tekanan kerja, tahap keseimbangan dan tahap efikasi sendiri GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak.

1.5.2 Mengukur perbezaan tahap tekanan kerja GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak berdasarkan jantina.

1.5.3 Mengukur perbezaan tahap keseimbangan GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak berdasarkan jantina.



1.5.4 Mengukur perbezaan tahap efikasi sendiri GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak berdasarkan jantina.

1.5.5 Mengukur perbezaan tahap tekanan kerja GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak mengikut tempoh pengalaman bekerja.

1.5.6 Mengukur perbezaan tahap keseimbangan GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak mengikut tempoh pengalaman bekerja.

1.5.7 Mengukur perbezaan tahap efikasi sendiri GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak mengikut tempoh pengalaman bekerja.



1.5.8 Mengukur hubungan tekanan kerja dengan keseimbangan GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak.

1.5.9 Mengukur hubungan tekanan kerja dengan efikasi sendiri GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak.

1.5.10 Mengukur hubungan keseimbangan dengan efikasi sendiri GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak.





1.6 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian, maka beberapa persoalan kajian telah dibentuk bagi menjawab soalan-soalan dalam kajian ini iaitu:

1.6.1 Apakah tahap tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri dalam kalangan GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak?

1.6.2 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan kerja GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak berdasarkan jantina?

1.6.3 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap kebimbangan GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak berdasarkan jantina?

1.6.4 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap efikasi sendiri GBK sekolah menengah sepenuh masa di negeri Perak berdasarkan jantina?

1.6.5 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan kerja GBK sepenuh masa sekolah menengah di negeri Perak berdasarkan tempoh pengalaman bekerja?

1.6.6 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap kebimbangan GBK sepenuh masa sekolah menengah di negeri Perak berdasarkan tempoh pengalaman bekerja?





- 1.6.7 Apakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap kebimbangan GBK sepenuh masa sekolah menengah di negeri Perak berdasarkan tempoh pengalaman bekerja?
- 1.6.8 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan kebimbangan dalam kalangan GBK sekolah menengah di negeri Perak?
- 1.6.9 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri dalam kalangan GBK sekolah menengah di negeri Perak?
- 1.6.10 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kebimbangan dengan efikasi sendiri dalam kalangan GBK sekolah menengah di negeri Perak?



1.7 Hipotesis Kajian

Terdapat 9 hipotesis nul yang dibentuk bagi menjawab tujuan, objektif dan persoalan kajian ini iaitu:

- 1.7.1 Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min tahap tekanan kerja antara GBK lelaki dengan GBK perempuan sekolah menengah di negeri Perak.
- 1.7.2 Ho 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min tahap kebimbangan antara GBK lelaki dengan GBK perempuan sekolah menengah di negeri Perak.





- 1.7.3 Ho 3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min tahap efikasi sendiri antara GBK lelaki dengan GBK perempuan sekolah menengah di negeri Perak.
- 1.7.4 Ho 4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min tahap tekanan kerja antara GBK lebih lima tahun pengalaman bekerja dengan GBK kurang lima tahun pengalaman bekerja di sekolah menengah di negeri Perak.
- 1.7.5 Ho 5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min tahap kebimbangan antara GBK lebih lima tahun pengalaman bekerja dengan GBK kurang lima tahun pengalaman bekerja di sekolah menengah di negeri Perak.
- 1.7.6 Ho 6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min tahap efikasi sendiri antara GBK lebih lima tahun pengalaman bekerja dengan GBK kurang lima tahun pengalaman bekerja di sekolah menengah di negeri Perak.
- 1.7.7 Ho 7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri dalam kalangan GBK sekolah menengah di negeri Perak.
- 1.7.8 Ho 8: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan kebimbangan dalam kalangan GBK sekolah menengah di negeri Perak.
- 1.7.9 Ho 9: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri dengan kebimbangan dalam kalangan GBK sekolah menengah di negeri Perak.



1.8 Pendekatan Teori

1.8.1 Tekanan Kerja Berasaskan Teori Seyle

Menurut Seyle (1978), tekanan kerja adalah persepsi pekerja terhadap keperluan persekitaran yang menjangkau sumber yang ada pada mereka. Tekanan kerja juga ditafsirkan sebagai kuasa luar atau desakan yang mempengaruhi fizikal individu dan kuasa material. Tekanan di tempat kerja juga merujuk kepada ketidakseimbangan penyesuaian antara permintaan persekitaran dengan kebolehan atau keupayaan individu. Stres secara asasnya sebagai reaksi individu yang terdiri daripada tiga peringkat. Terdapat Model Tindak Balas yang dicadangkan oleh Hans Seyle pada tahun 1926 (Seyle, 1975). Hasil daripada pemerhatian beliau, kes-kes tekanan klinikal seperti pesakit hilang selera makan, berputus asa, tekanan darah yang tinggi, hilang daya imunisasi turut menyebabkan individu mengalami kesakitan terhadap fizikal mereka. Model ini adalah berdasarkan tiga tahap asas perkembangan iaitu:

1.8.1.1 Tahap bersiap sedia dan berjaga-jaga di mana gejala yang ditunjukkan ialah kegelisahan, mudah berasa bimbang, ketakutan, marah dan murung.

1.8.1.2 Tahap penentangan iaitu mengambil keputusan untuk berdiam diri dan tidak mahu mengungkit kembali kisah-kisah lama. Tanda-tanda yang ditunjukkan ialah penafian, mengasingkan perasaan kecewa dengan tidak memikirkannya dan kurang berminat terhadap sesuatu yang biasanya mendatangkan minat.



1.8.1.3 Tahap kelesuan iaitu hilangnya minat untuk berusaha merealisasikan impian. Tanda-tanda yang ditunjukkan ialah hilang keyakinan diri, hilang rasa harga diri, sukar untuk tidur, mudah marah dan masalah gangguan kesihatan seperti darah tinggi, ulser dan sakit kepala.

Menurut Seyle (1975) lagi, melalui kajian awalnya juga mendapati tekanan sebagai satu tindak balas yang tidak spesifik pada badan kepada sebarang tuntutan ke atasnya untuk disesuaikan, di mana pada peringkat awal dikenali sebagai Sindrom Penyesuaian Umum (*General Adaptation Syndrome*). Tekanan yang sederhana dilihat sebagai baik untuk menggalakkan pertumbuhan. Tekanan juga merupakan suatu unsur yang diperlukan dalam kehidupan. Seyle (1976) seterusnya, menjelaskan lagi tentang Teori Sindrom Adaptasi Umum (*General Adaptation Syndrom*). Mengikut teori ini,

tindak balas manusia adalah sama terhadap sesuatu tekanan. Dalam sindrom ini terdapat tiga tahap iaitu renjatan, penahanan dan kelesuan. Pada tahap renjatan, tubuh manusia akan bertindak terhadap sesuatu tekanan. Pada tahap penahanan, manusia cuba menyesuaikan diri terhadap tekanan yang diterima, manakala pada tahap kelesuan pula memperlihatkan sejauh manakah seseorang itu sanggup menerima tekanan dan akan mengalami keletihan serta kesakitan. Mekanisme biologi akan bertindak apabila menerima amaran tekanan iaitu sama ada menentang atau melarikan diri secara pantas.

Menurut Seyle (1976), tekanan didefinisikan sebagai gerak balas fizikal badan terhadap permintaan sama ada permintaan positif atau negatif. Apabila terdapat permintaan, maka terdapat reaksi daripada badan. Menurut Rohany (2003), tokoh-tokoh seperti Seyle (1976), Smith (1983) dan beberapa tokoh lain juga mempunyai





pendapat yang hampir sama. Boleh dikatakan semua tokoh sependapat bahawa tanda-tanda menunjukkan seseorang menghadapi tekanan boleh dibahagikan kepada empat kategori utama iaitu simptom fizikal, reaksi psikologikal, gangguan perhubungan dan gangguan kerja. Tanda-tanda tersebut boleh dijelaskan seperti keterangan berikut:

1.8.1.1.1 Simptom Fizikal

Menurut Rohany (2003), individu yang menghadapi tekanan boleh dilihat mempunyai satu atau beberapa tanda fizikal seperti gangguan tidur atau tidak cukup tidur, tiada selera makan, gangguan penghadaman, sembelit, gangguan gastrointestinal dan keletihan. Tanda-tanda fizikal lain boleh dikaitkan dengan tekanan ialah kerap menghadapi *migrain*, pening kepala, tekanan darah tinggi dan gangguan pada kulit.



Kesan fizikal tersebut merupakan tindak balas fizikal terhadap tekanan mental dan emosi yang dihadapi oleh individu.

1.8.1.1.2 Reaksi Psikologikal

Tanda-tanda yang termasuk dalam kategori ini kadangkala agak kabur kerana mungkin dianggap sebagai sifat semulajadi seseorang atau sememangnya personaliti individu yang mengalami tekanan. Antara reaksi psikologi yang boleh disenaraikan ialah gangguan emosi seperti sedih atau kecenderungan untuk menjadi murung, kerap menangis, mudah marah, cepat putus asa, perubahan mood dan tiada keceriaan. Individu yang tertekan juga kurang motivasi kerja, bersikap negatif, berpersepsi negatif terhadap diri sendiri dan orang lain, kurang komitmen kerja dan





berkecenderungan mengabaikan tanggungjawab, mudah lupa dan sebagainya (Rohany, 2003).

1.8.1.1.3 Gangguan Hubungan

Menurut Rohany (2003), seseorang yang tertekan menunjukkan tanda-tanda yang jelas iaitu terdapat gangguan dalam hubungan dengan keluarga dan hubungan interpersonal yang lain. Dari segi hubungan kekeluargaan, tekanan kerap dikaitkan dengan ketidakfungsian keluarga. Misalnya, seorang ibu atau bapa yang menghadapi tekanan yang tinggi mungkin tidak dapat menjalin hubungan yang berkesan dengan anak-anak, justeru tugas-tugas dan tanggungjawab sebagai ibu atau bapa terganggu dan tidak berkesan.



Perceraian juga sering dikaitkan dengan tekanan di mana tekanan boleh memberikan kesan kepada hubungan suami isteri. Seorang pekerja yang mengalami tekanan yang tinggi mungkin membawa masalah tekanannya ke rumah dan memberi kesan negatif kepada hubungannya dengan pasangan hidup. Menurut Rohany dan Fatimah (2006) dan Rohany (2003), kajian dalam negara menunjukkan bahawa salah satu punca suami berkelakuan ganas atau mendera isteri adalah kerana tekanan kerja. Smith (1983) menyenaraikan masalah seksual sebagai salah satu tanda yang menunjukkan seseorang menghadapi tekanan. Tekanan dikatakan menjadi punca masalah seksual kerana apabila seseorang mengalami tekanan, keinginan seksnya juga akan menurun dan seterusnya ini akan menjejaskan hubungan seks dengan pasangannya.



1.8.1.1.4 Gangguan Kerja

Tanda-tanda tekanan individu juga dapat dilihat semasa berada di tempat kerja. Individu yang mengalami tekanan, kerap tidak dapat menguruskan kerja dengan baik, efikasi kerja berkurangan, prestasi kerja menurun dan produktiviti juga turut menurun (Rohany, 2003). Menurut Seyle (1976) gangguan kerja juga berlaku akibat kurang kemahuan seseorang itu untuk berhubung dan berkerjasama dengan individu lain. Simptom psikologikal ini memberi kesan di tempat kerja kerana produktiviti dan efikasi kerja akan menurun akibat kurang kerjasama antara pekerja. Selain itu pekerja yang tertekan juga akan kerap melakukan kesilapan dalam tugas seharian. Kemalangan di tempat kerja juga dikaitkan dengan tekanan kerja yang tinggi.

Seyle (1956) menyatakan pada asasnya terdapat empat bentuk tekanan iaitu tekanan yang berlebihan, kurang tekanan, tekanan yang baik dan berguna serta tekanan yang memudaratkan. Setiap orang mendekati sesuatu rangsangan daripada pelbagai sudut. Ada yang melihatnya sebagai tekanan yang tidak memberi apa-apa manfaat dan ada yang menggunakan tekanan yang dihadapi dengan sepenuhnya. Namun jika seseorang terlalu kerap menghadapi tekanan hidup, ia akan dapat menyesuaikan diri dengan tekanan tersebut secara automatik. Manakala bagi seseorang yang tidak pernah menghadapi tekanan, tindak balasnya terhadap apa-apa rangsangan yang mempunyai unsur-unsur tekanan adalah sama tinggi.

Menurut Seyle (1976), tekanan kerja bukan sahaja disebabkan oleh faktor individu atau faktor persekitaran sahaja. Ia juga berpunca daripada interaksi kedua-dua faktor ini. Faktor-faktor ini boleh dikesan melalui simptom-simptom daripada



faktor berikut iaitu faktor intrinsik, peranan organisasi dan perkembangan kerjaya. Perkembangan kerjaya ini adalah berpunca daripada faktor individu seperti kekaburan pengetahuan terhadap pekerjaan serta cita-cita yang tidak tercapai. Begitu juga dengan hubungan interpersonal di tempat kerja berkait rapat dengan iklim dan struktur organisasi seperti kekurangan kerjasama. Di samping itu, tekanan peribadi juga berpunca daripada organisasi seperti krisis pertengahan umur, masalah kewangan, perjalanan ke tempat kerja dan masalah keluarga.

1.8.2 Kebimbangan Berasaskan Teori Freud

Mengikut Meyers (1974), individu pertama yang mengulas kebimbangan secara saintifik ialah Freud. Dalam tahun 1895, Freud telah mengesyorkan satu entiti diagnostik yang baru iaitu neurosis-kebimbangan. Seterusnya, Freud mengulas isu kebimbangan ini secara lebih terperinci di dalam buku beliau yang bertajuk *Hemmung, Symptom and Anxiety*. Menurut Spielberger, Gorusch dan Lushene (1970), Freud melihat kebimbangan sebagai fenomena yang fundamental dan menjadi pusat kepada masalah neurosis. Freud merumuskan bahawa memahami kebimbangan adalah tugas yang paling sukar dan bagi menyelesaikan masalah ini, ia memerlukan pengenalan ringkasan idea tentang kebimbangan secara tepat dan aplikasi kaedah pemerhatian yang sesuai supaya ia dapat difahami secara jelas.

Menurut Freud (1977), apabila tenaga libido dipendamkan, ia bertukar menjadi kebimbangan dan akan muncul sebagai kebimbangan bebas atau sebagai satu simptom kebimbangan. Misalnya, kanak-kanak menjadi bimbang apabila ibunya tidak ada





bersamanya kerana kanak-kanak itu tidak dapat menyalurkan libido (perasaan) kepada ibunya dan libido itu akan wujud sebagai satu keseimbangan.

Namun begitu menurut Freud (1977), teori keseimbangan yang berpusatkan kepada peranan libido, tidak dapat menghuraikan keseimbangan jenis fobia. Freud (1977) juga mendapati bagi jenis-jenis keseimbangan lain, ego lebih berperanan jika dibandingkan dengan id yang bertukar menjadi libido. Ego mengamati bahaya dan dengan sendirinya akan meninggalkan kesan keseimbangan. Ini bererti, bukan pemendaman libido menjadi punca keseimbangan tetapi keseimbangan telah wujud sedia ada apabila diamati oleh ego tadi dan ini bermakna keseimbangan adalah punca pemendaman. Freud (1977) menjelaskan lagi bahawa, fenomena keseimbangan adalah ciri-ciri semulajadi sesuatu organisma itu. Ia adalah sebahagian daripada naluri semulajadi untuk keselamatan sendiri dan diwarisi secara genetik. Kebimbangan objektif dialami secara semulajadi tetapi keseimbangan yang spesifik adalah dipelajari. Freud (1977) menyatakan, keseimbangan adalah berpunca daripada renjatan emosi dan ketakutan sendiri (*fear of castration*).

Menurut Freud (1977), keseimbangan perlu dilihat sama ada berbentuk keseimbangan objektif atau pun keseimbangan neurotik. Kebimbangan objektif atau juga dikenali sebagai keseimbangan biasa adalah tindak balas pada ancaman luar seperti kematian, melahirkan anak atau pun menghadiri temuduga. Kebimbangan ini adalah reaksi semulajadi dan ia adalah rasional dan berfungsi mempertahankan sendiri. Jika keseimbangan objektif adalah tindak balas kepada ancaman luar, maka keseimbangan neurotik membuatkan ego yang berperanan memproses ancaman ini akan cuba lari dari desakan libido ini dan menjadikan ancaman dalaman ini sebagai





yang datang dari luar dan dengan sendirinya tidak melibatkan ego untuk berbuat sesuatu.

Menurut Freud (1977) lagi, kesediaan yang timbul secara automatik ini adalah satu fungsi penting untuk melindungi individu daripada ancaman yang mendadak. Kebimbangan objektif sebegini sebenarnya tidak menimbulkan masalah psikologi. Misalnya seseorang yang akan memberi ucapan akan berasa bimbang memikirkan persembahan dan sambutan yang akan diperolehi. Kebimbangan sebegini lebih berbentuk objektif dan mendorongnya membuat persediaan supaya apa yang diutarakannya akan mendapat sambutan. Bahkan kebimbangan sedemikian baik untuk persediaan. Jika tidak, seseorang tidak akan mengambil berat soal persembahannya nanti.



Kebimbangan akan menjadi masalah jika seseorang mengalami jenis kebimbangan objektif yang fungsinya adalah untuk bertindak balas secara automatik pada ancaman, menyebabkan individu tersebut terlalu memberikan tumpuan yang berlebihan pada ancaman itu. Menurut Freud (1977) lagi, persediaan bagi menghadapi kebimbangan adalah punca utama yang menimbulkan kebimbangan neurotik. Kebimbangan ini meningkat kerana jumlah kebimbangan adalah tidak setara dengan ancaman yang dihadapinya.

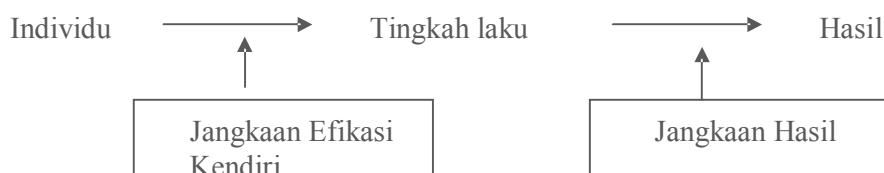


1.8.3 Efikasi Kendiri Berasaskan Teori Bandura

Teori efikasi kendiri ini diperkenalkan oleh Bandura (1977). Menurut Bandura (1977), efikasi kendiri adalah kepercayaan kendiri yang digunakan oleh individu untuk melaksanakan kawalan mereka terhadap persekitaran termasuk tentang kepercayaan diri. Menurut Bandura (1977) lagi, kepercayaan tentang keupayaan diri untuk menguruskan apa sahaja perkara yang melibatkan perlakuan seterusnya mengendalikan sesuatu perkara dengan berkesan dan relevan dengan sebarang situasi.

Malah menurut Bandura (1977), oleh kerana efikasi kendiri adalah berkait rapat dengan keupayaan memahami diri sendiri bagi menghasilkan keputusan dan bagi mencapai sesuatu pencapaian yang dirancang, ia adalah berbeza daripada konsep berkaitan kecekapan peribadi yang menjadi teras kepada teori-teori lain. Efikasi kendiri mempertimbangkan secara lebih mendalam unsur tugas dan situasi tertentu mengikut keadaan yang dikehendaki dan individu akan menggunakan pertimbangan ini untuk mencapai matlamat (Pajares, 1996).

Menurut Bandura (1986), kebanyakan teori yang ada adalah berdasarkan andaian utama tatacara psikologi, bahawa apa sahaja bentuknya akan memberi maksud mencipta dan memperkukuhkan jangkaan tentang efikasi kendiri. Berdasarkan analisis ini, jangkaan efikasi kendiri adalah berbeza daripada jangkaan respon hasil yang diperolehi. Perbezaan ini dapat dilihat dalam Rajah 1.0:



Rajah 1.0: Perbezaan antara Jangkaan Efikasi Kendiri dengan Jangkaan Hasil

Menurut Bandura (1977), jangkaan hasil didefinisikan sebagai anggapan seseorang supaya bertingkah laku dalam menentukan hasil tertentu. Jangkaan efikasi sendiri adalah penyebab di mana seseorang boleh melibatkan tingkah laku yang diperlukan dengan jayanya sebagai membuahkan hasil. Jangkaan hasil dan jangkaan efikasi sendiri adalah berbeza kerana individu boleh mempercayai bahawa akibat daripada sesuatu tindakan akan membawa kepada sesuatu hasil, tetapi jika mereka dalam keadaan sangat ragu sama ada mereka dapat melaksanakan sesuatu aktiviti, maklumat tersebut tidak akan mempengaruhi tingkah laku.

Bandura (1982) menjelaskan lagi bahawa, sistem suatu konsep jangkaan tentang kemahiran seseorang memberi kesan kepada kedua-dua permulaan dan pengulangan tingkah laku tertentu. Kekuatan keyakinan seseorang terhadap efikasi sendiri berkemungkinan memberi kesan sama ada akan mengendalikan dengan jayanya sesuatu situasi yang diberi atau sebaliknya. Pada tahap dalaman, ini memperlihatkan pengaruh efikasi sendiri dalam pemilihan sesuatu tingkah laku. Efikasi sendiri yang rendah menyebabkan individu takut dan cuba mengelakkan diri daripada situasi yang mereka percayai melampaui kemampuan dan keupayaan yang mereka ada, sebaliknya jika memiliki efikasi sendiri yang tinggi, individu akan



melibatkan diri dalam aktiviti-aktiviti dan mempamerkan keyakinan apabila menganggap diri mereka berkemampuan untuk menangani sesuatu situasi.

Bandura (1986) menyatakan efikasi sendiri mempengaruhi prestasi dengan meningkatkan usaha dan kecekalan. Individu yang mempunyai efikasi sendiri tinggi, bekerja lebih rajin dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi sendiri rendah (Bandura & Wood, 1989).

Allinder (1995) juga mendapati bahawa guru-guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi mempunyai sasaran pengajaran yang lebih tinggi terhadap pelajarannya, mudah menerima idea-idea baru dan mencuba teknik atau kaedah pengajaran baru. Menurut Guskey (1988) pula, daya ketahanan dan efikasi sendiri yang tinggi perlu untuk melaksanakan suatu tugas mengajar yang baru atau sukar.

Coladarci (1992) turut menyokong dengan menyatakan bahawa guru yang berefikasi sendiri tinggi akan menghadapi kesukaran atau kegagalan akan berusaha dengan usaha yang lebih gigih untuk menguasai kemahiran-kemahiran mengajar sehingga berjaya. Sebaliknya guru yang berefikasi sendiri rendah dan mempunyai aspirasi yang rendah akan cuba mengelakkan diri daripada menghadapi tugas pengajaran baru atau sukar. Apabila berhadapan dengan tugas pengajaran yang sukar, guru yang berefikasi sendiri rendah akan memberi fokus kepada rintangan tetapi tidak menumpukan usaha untuk mengatasi rintangan tersebut. Malah mereka juga mudah berputus asa dan kegagalan ini akan melemahkan lagi efikasi pengajaran yang mengakibatkan mereka mengalami tekanan dalam melaksanakan tugas pengajaran.





1.8.4 Model Tekanan Kerja Guru Berasaskan Kyriacou dan Sutcliffe's

Kyriacou dan Sutcliffe's (1978a) melihat ketiga-tiga pembolehubah kajian ini iaitu tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri guru. Namun begitu menurut Kyriacou dan Sutcliffe's (1978a) lagi, unsur tekanan kerja merupakan unsur utama yang mendatangkan kebimbangan dan efikasi sendiri yang rendah terhadap guru di mana punca tekanan kerja sebagai ancaman kepada penurunan efikasi sendiri dan seterusnya akan mewujudkan kebimbangan. Antara aspek tekanan kerja guru adalah beban kerja yang banyak, nilai harga diri dan kesejahteraan diri yang terabai dalam dunia pekerjaan. Malahan menurut Lawrence (2000), guru yang gagal mengawal emosi dan menangani perubahan budaya pendidikan serta cabaran seperti melakukan kerja lebih masa, kerja perkeranian, menghadapi penyeliaan, menghadiri kursus atau

mengendalikan program akan mengalami tekanan kerja.

Menurut Kyriacou dan Sutcliffe's (1979), Model Tekanan Kerja Guru telah menghasilkan satu model yang dinamakan "*perception of threat*". Model ini menyatakan bahawa guru yang menerima terlalu banyak arahan menyebabkan guru berkenaan sukar untuk mentafsir arahan lalu mendatangkan pelbagai masalah yang berkaitan dengan fizikal dan mental. Sesetengah guru yang tertekan melepaskan tekanan kepada pihak lain seperti pelajar, rasa hilang harga diri, efikasi sendiri yang rendah dan kebimbangan yang berlebihan. Selain itu tekanan kerja yang tinggi akan membawa kepada ketidakpuasan kerja, sikap suka mengelak dan pengabaian terhadap kerja yang jelas menggambarkan keadaan efikasi sendiri yang menurun.





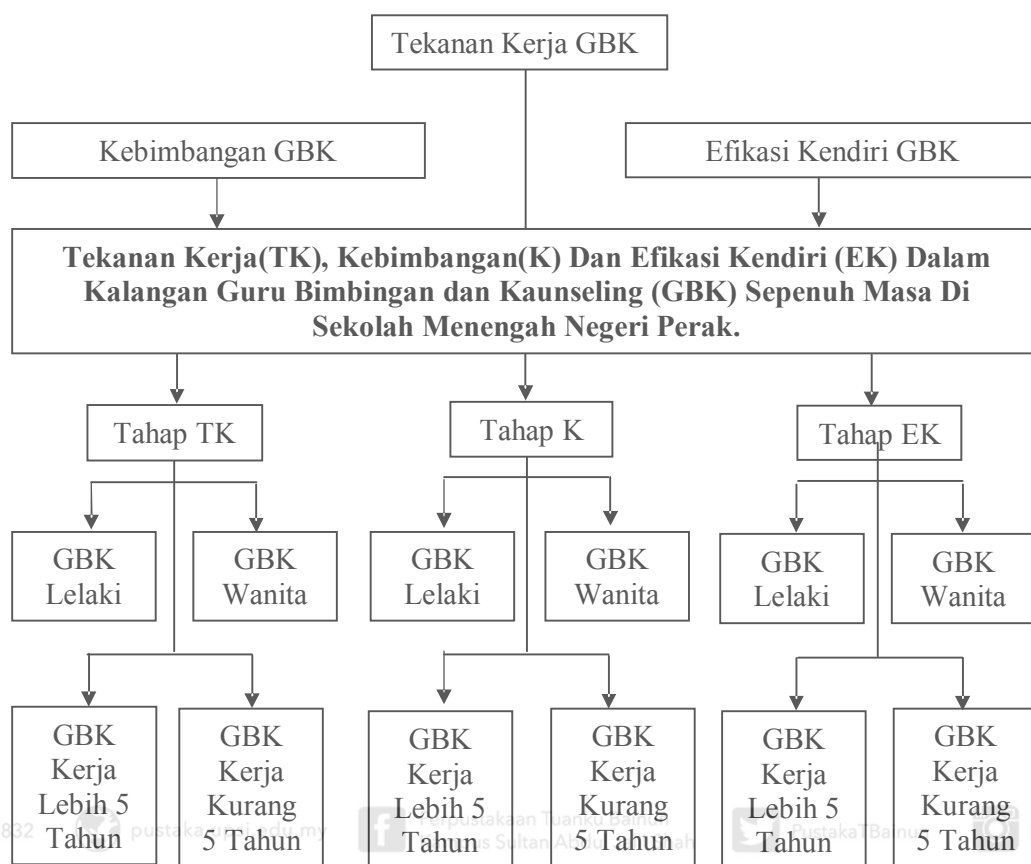
Menurut Kyriacou dan Sutcliffe's (1978a) lagi, tindak balas penyesuaian yang dilakukan guru boleh merangkumi tindak balas psikologikal (keletihan dan kebimbangan), fisiologikal (sakit kepala dan tekanan darah tinggi) serta sikap negatif lain (pengambilan alkohol, merokok, gaya hidup tidak teratur dan masalah tidur). Akhirnya suasana kerja yang teruk menyumbang kepada tekanan hidup, tiada kepuasan kerja dan berkeinginan untuk meninggalkan profesion perguruan. Kaiser dan Polaczynski (1982) turut bersetuju dengan Kyriacou dan Sutcliffe's (1978a) bahawa tekanan kerja yang tinggi mengakibatkan kekecewaan, agresif, kebimbangan, sifat suka mengelak, peningkatan tahap ketidakhadiran dan penurunan efikasi sendiri guru.

1.9 Kerangka Kajian



Kerangka kajian seperti Rajah 1.1 yang dibentuk ini selaras dengan tujuan, objektif, persoalan dan hipotesis yang telah dibina. Tujuan utama kajian ini ingin melihat keadaan tekanan kerja GBK secara keseluruhannya dan adakah terdapat hubungan dengan kebimbangan dan efikasi sendiri. Selain itu kajian ini juga ingin melihat apakah terdapat perbezaan dalam tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri berdasarkan jantina dan pengalaman kerja GBK sekolah menengah di negeri Perak.





Rajah 1.1 : Kerangka Kajian

Secara keseluruhannya, kajian ini melihat tekanan kerja GBK sebagai isu utama dan merupakan pencetus kepada situasi berlakunya kebimbangan dan seterusnya boleh menjejaskan tahap efikasi kendiri GBK. Kajian ini juga ingin melihat adakah faktor jantina dan tempoh pengalaman kerja GBK memberi impak kepada tahap tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi kendiri mereka. Perbandingan antara jantina dan tempoh pengalaman bekerja adalah asas utama bagi menilai dan sebagai persediaan awal dalam mencari penyelesaian masalah tekanan kerja yang berlaku.

1.10 Kepentingan Kajian

Terdapat beberapa sebab dan rasional yang ingin diketahui oleh pengkaji melalui penyelidikan ini. Sebagai salah satu aspek penting dalam pembangunan sumber manusia, organisasi pendidikan tidak ketinggalan mengalami pelbagai perubahan dan pembaharuan. Setiap perubahan dalam negara akan diikuti dengan perubahan yang bersepadu dalam sistem pendidikan. Justeru, para GBK yang juga merupakan golongan penting yang berperanan sebagai agen perubahan turut berperanan selaras dengan Falsafah Pendidikan Guru iaitu melahirkan guru-guru dan juga GBK yang berpekerti mulia, berpandangan progresif dan saintifik, bersedia menjunjung aspirasi negara serta menjunjung warisan kebudayaan negara, menjamin perkembangan individu dan memelihara satu masyarakat yang bersatu padu, demokratik, progresif

dan berdisiplin.

Justeru itu, tujuan utama kajian ini dijalankan bagi melihat dan mengenalpasti fenomena tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri dalam kalangan guru bimbingan dan kaunseling dalam negeri Perak ini wujud dan bukannya hanya sebagai jangkaan yang tidak berasas kerana kajian yang menggabungkan ketiga-tiga pemboleh ubah iaitu tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri dalam kalangan guru bimbingan dan kaunseling di negeri Perak masih belum dijumpai oleh pengkaji. Profesion guru bimbingan dan kaunseling yang berhadapan dengan manusia sebagai klien, tambahan pula terdedah dengan pelbagai karenah pelajar saban hari semakin meningkat kenakalan mereka, serta harapan dari ibu bapa, guru-guru dan pentadbir sendiri jelas memerlukan suatu kajian ke atas ketiga-tiga pembolehubah dengan segera. Isu ini selaras dengan pandangan pakar menyatakan sekiranya para GBK



mengalami tekanan kerja, kebimbangan dan efikasi sendiri yang rendah maka sukarlah untuk memainkan peranan dengan berkesan dan akhirnya negara mengalami kerugian (Anis, 2005).

Kajian ini dapat memberi penjelasan kepada semua pihak kedudukan sebenar tugas-tugas yang telah dijalankan oleh GBK dalam negeri Perak. Malahan seterusnya akan dapat menilai bahawa GBK sepenuh masa di sekolah menengah sebenarnya mempunyai banyak tugas lain yang dilakukan selain 25 tugas yang telah ditetapkan. Sehubungan itu terdapat banyak kesignifikanan mengapa kajian ini dijalankan antaranya adalah kerana ingin membuktikan kebanyakan GBK lebih banyak diperlukan untuk melakukan kerja *social worker* berbanding tugas-tugas bimbingan dan kaunseling itu sendiri.



Selain itu, kajian ini juga diharapkan agar menjadi rujukan oleh pihak bertanggung jawab supaya dapat menilai dan mengkaji dengan serius tentang resolusi yang di buat dalam Persidangan Kaunseling Kebangsaan (2009) tentang jumlah nisbah guru bimbingan dan kaunseling dengan pelajar iaitu sebanyak 1:300 diambil kira dalam membentuk dan menempatkan guru bimbingan dan kaunseling. Anis (2005), menyatakan jemaah menteri memutuskan sebenarnya nisbah seorang guru bimbingan dan kaunseling dengan 500 pelajar sebenarnya masih tidak mampu diuruskan oleh guru bimbingan dan kaunseling kerana masih kedapatan pelajar yang terabai serta banyak aktiviti yang dirancang akan tertangguh akibat melayan karenah pelajar yang ramai dan dengan pelbagai masalah yang semakin kompleks.



Kajian ini diharapkan akan menjadi suatu bahan rujukan dan garis panduan kepada pihak Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri Perak dan Pejabat Pelajaran Daerah dalam negeri Perak untuk merancang serta meningkatkan lagi kualiti unit bimbingan dan kaunseling di sekolah-sekolah menengah. Ia juga boleh digunakan untuk menilai semula senarai tugas yang digalas oleh guru bimbingan dan kaunseling selama ini memberi tekanan kerja kepada GBK atau sebaliknya. Malahan suatu tindakan rawatan boleh dijalankan jika hasil dari keputusan kajian ini menunjukkan GBK mengalami tekanan kerja.

Akhir sekali kajian ini boleh menyumbang bagi pengayaan bidang kajian terutamanya dalam bidang bimbingan dan kaunseling ke atas kajian-kajian berkaitan kerjaya dan masa depan GBK di Malaysia. Selain itu diharapkan kajian ini menjadi pemangkin kepada para pengkaji lain untuk mencetuskan idea baru dalam menjalankan kajian lebih mendalam melalui kaedah kajian kes, eksperimental dan sebagainya.

1.11 Definisi Konsep

Dalam bab ini dinyatakan definisi berdasarkan tajuk kajian. Definisi ini merupakan definisi konsep bagi menjelaskan kajian ini.



1.11.1 Tekanan dan Tekanan Kerja Guru

Dalam *A Dictionary of Human Behaviour* (1981: 121) memberikan definisi tekanan sebagai ketegangan fizikal dan psikologi yang berpanjangan untuk suatu masa, yang boleh menggugat keupayaan seseorang untuk mengendali suatu situasi. Manakala Kamus Dewan Edisi ke-4 (2007), mendefinisikan tekanan sebagai keadaan persekitaran yang menuntut dan mendesak iaitu mencipta satu keadaan ketegangan atau ancaman dan memerlukan perubahan atau penyesuaian.

Perkataan tekanan berasal daripada perkataan Greek iaitu “*stigere*” yang membawa maksud ketat atau tegang (Cox, 1978). Tekanan juga didefinisikan sebagai reaksi fisiologikal dan reaksi tingkah laku, di mana individu berada dalam situasi tekanan boleh mengancam kebolehan untuk bertindak. Tekanan sebenarnya telah dikonsepsikan dalam pelbagai jenis (Cox, 1978).

Manakala Spielberger dan Vagg (1983), mendefinisikan tekanan sebagai tekanan pada emosi, proses pemikiran dan keadaan fizikal seseorang. Apabila tekanan yang dihadapi terlalu tinggi, ia akan menyebabkan gangguan kepada kebolehan seseorang untuk berinteraksi dengan persekitaran. Tekanan yang tinggi juga boleh dikaitkan dengan kebimbangan kronik, mudah marah, sukar untuk menenangkan diri, tidak boleh diajak berunding dan bagi sesetengah pihak akan mengambil alkohol atau dadah sebagai jalan keluar dari tekanan yang mereka alami.

Hatta dan Mohamed (2005) mentakrifkan tekanan sebagai tindak balas minda dan fizikal yang terhasil daripada permintaan atau cabaran mengikut sesuatu keadaan





atau tempat. Tekanan melibatkan perasaan subjektif, yang pada mulanya diterima oleh diri seseorang secara aman, tetapi lama-kelamaan menjadi semakin “kacau” apabila permintaan atau cabaran semakin bertambah. Tekanan terjadi akibat perubahan yang berlaku di dalam tubuh dan mempunyai kaitan dengan alam sekeliling.

Menurut Hatta dan Mohamed (2005), tekanan adalah fenomena pelbagai dimensi yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kehidupan manusia. Ini dibuktikan dengan pertambahan kadar penyakit psikiatri dan gejala sosial di kawasan yang terlalu pesat membangun, tanpa mengisi jiwa masyarakatnya dengan keperluan psikologi, sosial, emosi dan spiritual. Tekanan boleh tercetus bukan hanya disebabkan oleh suatu keperluan atau kemestian, tetapi juga disebabkan oleh kehendak-kehendak lain seperti menyatakan fikiran, kebebasan, hak individu dan maruah diri. Bagi mereka yang berpolitik, kebebasan untuk bersuara, berkumpul dan menyatakan pendapat adalah penting. Bagi ahli perniagaan, keuntungan dan peluasan empayar perniagaan mereka sudah pasti menjadi idaman. Pelajar universiti pula menetapkan kejayaan dalam peperiksaan sebagai suatu kemestian.

Menurut Kyriacou dan Sutcliffe’s (1978a), tekanan guru ditakrifkan sebagai pengalaman kurang disenangi oleh seorang guru dari segi emosi seperti tekanan, kebimbangan dan segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek pekerjaan guru. Kyriacou dan Sutcliffe’s (1978b) juga mentakrifkan tekanan kerja guru sebagai emosi negatif yang dialami guru semasa menjalankan tugas di mana emosi negatif ini adalah kemarahan, keresahan dan kebimbangan yang dialami oleh seorang guru.





Kyriacou dan Sutcliffe's (1978b) kemudiannya mentakrifkan tekanan kerja guru sebagai pengalaman yang dialami oleh guru berhubungan dengan emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, kemarahan dan dukacita yang disebabkan oleh aspek-aspek pekerjaan sebagai seorang guru yang akan merangsangkan perubahan fisiologi seperti peningkatan kadar degupan jantung dan perembesan hormon tertentu ke dalam darah lalu kesannya terhadap aspek tugas perguruan akan terjejas iaitu penurunan efikasi sendiri berkaitan kesungguhan menjalankan tugas, keyakinan diri dan tindakan yang rasional.

1.11.2 Kebimbangan



Menurut *Dictionary of psychology* (1985), kebimbangan boleh didefinisikan sebagai suatu keadaan yang berkaitan dengan saraf di mana ia melibatkan perasaan resah, gelisah, bimbang, tertekan, khuatir dan gemuruh. Perasaan inilah yang sentiasa menyelubungi diri seseorang individu sebelum, semasa dan selepas sesuatu peristiwa.

Spielberger (1986) mentakrifkan kebimbangan sebagai suatu keadaan neurotik yang menyebabkan seseorang itu cepat cemas dan risau tanpa dikaitkan dengan sesuatu sebab. Perasaan itu datang dengan tiba-tiba dan dipengaruhi seluruh perasaan dan tubuh badan. Spielberger & Hackfort (1989) menyatakan fasa "*state anxiety*" sebagai satu keadaan emosi yang bercirikan ketakutan dan tertekan. "*State anxiety*" melibatkan perasaan takut dan tertekan yang keterlaluan diikuti dengan peningkatan pada fungsi normal tubuh badan.



1.11.3 Efikasi Kendiri

Bandura (1986) mendefinisikan efikasi sendiri sebagai pertimbangan (*judgement*) seseorang itu mengenai kemampuannya mengelola dan melaksanakan tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Efikasi sendiri tiada kena mengena dengan kemahiran seseorang itu, tetapi efikasi sendiri adalah berkenaan dengan pertimbangan seseorang itu mengenai apa-apa perkara yang boleh dilakukannya dengan kemahiran yang dimilikinya.

1.11.4 Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah

Guru bimbingan dan kaunseling merupakan satu istilah yang digunakan oleh

Kementerian Pelajaran Malaysia bagi menggantikan istilah kaunselor yang digunakan sebelum ini. Pertukaran istilah ini adalah kerana istilah kaunselor umumnya digunakan oleh mereka yang telah mendaftar dan mempunyai lesen pengamal yang dikeluarkan oleh Lembaga Kaunselor.

Menurut surat siaran KP(BPSH-SPPK)60/3Jld.2(56) bertarikh 26 Ogos 2008, guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa membawa maksud guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah yang memberikan perkhidmatan bimbingan dan kaunseling secara sepenuh masa dengan waktu bertugas mengikut waktu persekolahan sama seperti guru mata pelajaran biasa. Guru bimbingan dan kaunseling hendaklah melaksanakan arahan ketua jabatan dari masa ke semasa meliputi tugas di hujung minggu jika diperlukan merujuk kepada program pembangunan sahsiah dan



pendidikan kerjaya murid di sekolah, pejabat pelajaran daerah (PPD), jabatan pelajaran negeri (JPN) dan Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM).

Menurut Sabariah (2003), kaunselor adalah mereka yang memberikan perkhidmatan menolong kepada individu lain bagi menyelesaikan kesukaran yang dihadapi individu atau pun bagi mencapai matlamat hidup. Menurut *The Association of Counselor Education and Supervision* (dalam Sabariah, 2003) mengenal pasti enam kualiti asas kaunselor iaitu kepercayaan kepada setiap individu, komitmen kepada nilai kemanusiaan, sikap terbuka, memahami diri sendiri, peka terhadap dunia dan komitmen kepada profesion.



1.12.1 Tekanan Kerja

Tekanan kerja yang dimaksudkan dalam definisi operasional kajian ini adalah tahap tekanan kerja yang dialami oleh guru bimbingan dan kaunseling yang sedang bertugas secara sepenuh masa di sekolah-sekolah menengah negeri Perak. Tekanan kerja dalam kalangan guru bimbingan dan kaunseling ini dikenal pasti melalui ujian yang dijalankan dengan menggunakan alat ujian tekanan kerja iaitu *Job Stress Indicator* (JSI) yang dibina oleh Spielberger dan Vagg (1983) terdapat di dalam borang soal selidik yang diedarkan kepada GBK sekolah menengah negeri Perak. JSI meliputi dua subskala yang mengukur tekanan kerja iaitu tekanan kerja (*job pressure*) dan kepincangan sokongan organisasi (*lack of organizational support*).



1.12.2 Kebimbangan

Manakala kebimbangan yang dimaksudkan dalam definisi operasional kajian ini adalah tahap kebimbangan yang dialami oleh GBK yang sedang bertugas secara sepenuh masa di sekolah-sekolah menengah dalam negeri Perak. Kebimbangan dalam kalangan GBK ini dikenal pasti melalui ujian yang dijalankan dengan menggunakan alat ujian *State Trait Anxiety Inventory* (STAI) yang dibina oleh Speilberger, Gorsuch dan Lushene (1970). Borang soal selidik diedarkan kepada guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah negeri Perak bagi mendapatkan maklumat. STAI mempunyai dua subskala yang digunakan bagi mengukur kebimbangan GBK sekolah menengah iaitu sub skala Kebimbangan Keadaan (*State Anxiety*) dan subskala Kebimbangan Trait (*Trait Anxiety*).

1.12.3 Efikasi Kendiri

Begitu juga efikasi kendiri yang dimaksudkan dalam definisi operasional kajian ini adalah tahap efikasi kendiri yang dialami oleh GBK yang sedang bertugas secara sepenuh masa di sekolah-sekolah menengah negeri Perak. Efikasi kendiri dalam kalangan GBK ini dikenal pasti melalui ujian yang dijalankan dengan menggunakan alat ujian efikasi kendiri iaitu *Counseling Self-Efficacy Scale* (CSES) yang dibina oleh Johnson, Baker, Koala, Kiselica & Thompson (1989). Sehubungan itu borang soal selidik yang disediakan telah diedarkan kepada GBK negeri Perak. CSES mempunyai dua subskala yang digunakan bagi mengukur efikasi kendiri guru bimbingan dan



kaunseling sekolah menengah iaitu sub skala pengetahuan kaunselor dan sub skala kecekapan kaunselor.

1.12.4 Guru Bimbingan dan Kaunseling Sekolah Menengah Negeri Perak

GBK yang menjadi fokus kajian ini adalah GBK yang sedang bertugas sepenuh masa di sekolah menengah dalam negeri Perak dan mendapat surat perlantikan sebagai guru bimbingan dan kaunseling sepenuh masa dari Jabatan Pelajaran Perak dan selain itu mereka juga memiliki kelulusan dalam bimbingan dan kaunseling pada peringkat ijazah pertama dari universiti yang diiktiraf oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Ketika kajian ini dijalankan semua GBK yang dikaji sedang bertugas di semua sekolah menengah bantuan kerajaan yang terdiri dari sekolah menengah harian, sekolah menengah agama, sekolah berasrama penuh, sekolah menengah teknik atau vokasional dan sekolah bantuan modal yang terdapat dalam negeri Perak Darul Ridzuan.

1.13 Batasan Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian berbentuk kajian deskriptif dan kolerasi secara tinjauan melalui penggunaan soal selidik yang dijalankan ke atas GBK sepenuh masa sekolah menengah dalam negeri Perak. Oleh yang demikian, semua dapatan dari kajian ini tidak boleh digeneralisasikan kepada guru bimbingan di sekolah rendah sama ada dalam mahu pun luar negeri Perak serta termasuk GBK sepenuh masa sekolah menengah yang terdapat di luar dari negeri Perak. Kajian ini bermatlamat untuk





melihat hubungan tekanan kerja dengan keseimbangan dan efikasi sendiri GBK dalam negeri Perak sahaja. Selain itu, kajian ini juga terbatas kepada dalam kalangan GBK sepenuh masa sekolah menengah yang sedang bertugas semasa kajian sedang dijalankan. Subjek kajian juga terdiri dalam kalangan mereka yang memiliki kelulusan Ijazah Sarjana Muda Pendidikan Bimbingan dan Kaunseling dari universiti yang diiktiraf oleh Kementerian Pelajaran Malaysia.

Kajian ini juga mempunyai skop kajian yang terhad dalam kalangan GBK sepenuh masa sekolah menengah yang bertugas di sekolah-sekolah menengah harian, sekolah menengah aliran teknik dan vokasional, sekolah menengah berasrama penuh yang bernaung di bawah Kementerian Pelajaran Malaysia yang terdapat dalam negeri Perak.



1.14 Rumusan

Secara keseluruhannya dalam bab ini menyatakan secara jelas tentang kajian yang dijalankan. Seterusnya dalam bab ini juga telah membincangkan tentang latar belakang kajian, teori yang relevan dalam pendekatan teori iaitu teori-teori tekanan kerja, keseimbangan dan efikasi sendiri, pernyataan masalah, tujuan kajian, objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan kajian, batasan kajian dan definisi konsep serta definisi operasional kajian. Malah limitasi kajian turut dibincangkan dalam bab ini.

