



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

KORELASI PENGURUSAN PENGUPAYAAN DALAM PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN DENGAN TEKANAN KERJA GURU

KHAIRUL BARIAH BT YAHYA



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

LAPORAN PROJEK DIKEMUKAKAN BAGI
MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEHI
IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN

FAKULTI PERNIAGAAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2006



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun

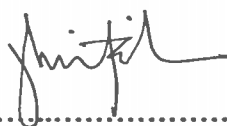


ptbupsi

PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa disertasi ini adalah hasil kerja saya sendiri, kecuali petikan dan ringkasan yang setiap satunya saya jelaskan sumbernya.

6 Oktober 2006


.....
KHAIRUL BARIAH BT YAHYA
M20021000371

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur saya ke hadrat Ilahi kerana dengan izin dan limpah kurnianya serta innayahNya. Akhirnya penyelidikan ini dapat disiapkan. Selawat dan salam ke atas Junjungan Besar Nabi Muhammad S.A.W. Mendahului ruang penghargaan ini, ingin saya merakamkan jutaan terima kasih kepada Encik Norizan Bin Saad selaku penyelia kertas projek ini. Saya menyanjung tinggi segala bentuk tunjuk ajar, nasihat, galakan, bimbingan serta kesabaran dan dedikasi beliau di sepanjang penulisan disertasi ini.

Setinggi penghargaan juga saya tujukan kepada pensyarah-pensyarah di Fakulti Perniagaan dan Ekonomi terutamanya Prof. Madya Dr Mohd Yussoff Ibrahim, Encik Mohamad Abdullah Bin Jusoh, Encik Ibrahim Bin Tamby Chek dan Dr. Norlia Bt. Mat Norwani. Segala ilmu yang diberikan sepanjang tempoh sesi kuliah dan perbentangan laporan projek adalah merupakan satu '*platform*' yang terbaik menjadi wadah yang signifikan di dalam memantapkan kualiti penyelidikan ini. Penghargaan dan terima kasih juga ditujukan kepada guru-guru sekolah di seluruh daerah Larut, Matang dan Selama di negeri Perak yang memberikan komitmen padu dalam usaha melicinkan lagi proses penyelidikan ini. Sesungguhnya, kerjasama anda adalah penggerak inspirasi yang amat bernilai ke arah menjadikan sistem pendidikan dan memertabatkan bidang ilmu ini sepanjang hayat.

Kalungan penghargaan juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan dalam pengajian Sarjana Pendidikan dan rakan kerjaya yang telah banyak membantu dalam merealisasikan impian mendapatkan segulung Sarjana ini. Segala bakti dan budi anda yang ikhlas, hanya Allah sahaja yang bakal membalasnya.

Penghargaan paling teristimewa dikalungkan khusus kepada keluarga dan suami tercinta Encik Shuibun Bin Hamid yang bersama-sama membuat penyelidikan untuk pengajian sarjananya dalam bidang pendidikan sekolah rendah. Menjadi rakan sepengajian dan suami yang banyak membantu merupakan sesuatu yang paling indah untuk dikenangkan dan nostalgia ini sememangnya menjadi kenangan seumur hidup dan sentiasa memberikan kekuatan serta inspirasi bagi menyiapkan penyelidikan ini akhirnya.

Seterusnya dihadihkan Alfatihah kepada Allahyarham Abah, Yahya Osman dan Emak, Mariam Hamimi Mohd Shahin yang diingati selalu. Cabaran dan inspirasi merekalah yang sebenarnya menjadi dorongan semangat yang kuat untuk merealisasikan hasrat mereka supaya dapat menggapai pendidikan setinggi yang terdaya setakat ini.

ABSTRAK

Penyelidikan ini bertujuan untuk meninjau perkaitan antara persekitaran amalan pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran dengan tekanan kerja guru. Kecemerlangan sesebuah sekolah dipengaruhi oleh kepemimpinan pengetua yang berkesan. Namun kesibukan tugas pengetua dalam menghadapi cabaran globalisasi memerlukan amalan pengurusan pengupayaan dijalankan di sekolah agar matlamat organisasi tercapai. Penyelidikan ini khususnya untuk mengenalpasti korelasi antara kedinamikan amalan pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran dengan tekanan kerja kepada guru di daerah Larut, Matang dan Selama, Perak. Ia juga bertujuan untuk mengenalpasti tahap amalan pengurusan pengupayaan dan tahap tekanan kerja guru. Disamping itu penyelidik juga ingin melihat sama ada terdapat perbezaan amalan pengupayaan antara jantina dan lokasi sekolah. Sejumlah 200 orang guru dari enam buah sekolah menengah didaerah Larut, Matang dan Selama, Perak telah dijadikan responden untuk kajian ini. Data yang terkumpul dianalisis dengan bantuan komputer melalui perisian program *Statistic Package For Social Science (SPSS), version 11.00 for Windows*. Penyelidikan menggunakan 2 jenis statistik untuk memproses data. Statistik deskriptif yang melibatkan pengukuran frekuensi, skor min, sisihan piawai dan peratusan. Sementara statistik inferensi melibatkan Pekali Korelasi Pearson, dan ujian-t. Aras kesignifikan ialah $p < 0.05$ telah menghasilkan keputusan bahawa amalan pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran adalah pada tahap tinggi. Manakala dapatan kajian bagi tahap tekanan kerja menunjukkan pada tahap sederhana dan rendah sementara sebilangan kecil pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan bagi amalan pengupayaan di kalangan guru mengikut jantina. Manakala dapatan kajian bagi amalan pengupayaan di kalangan guru mengikut lokasi sekolah menunjukkan tiada hubungan yang signifikan. Kesemua dimensi amalan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran menunjukkan hubungan yang sederhana kukuh dan signifikan dengan tekanan kerja guru, dimana sekiranya amalan pengupayaan ditingkatkan sebaliknya tekanan kerja yang dialami oleh guru akan berkurangan. Dapatan kajian menjelaskan bahawa apabila amalan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran ditingkatkan, maka ia akan mengurangkan tekanan kerja yang dialami oleh guru.

CORELATION BETWEEN MANAGEMENT OF EMPOWERMENT IN TEACHING AND LEARNING WITH TEACHER'S WORK PRESSURE

ABSTRACT

The aim of this study was to survey the relationship between, the management of empowerment in teaching and learning with teacher work pressure. The success and achievement of school solely depend on leadership quality of a principal. In this globalization era, a lot of pressure is put on school administration to produce better quality human resources. Due to this school personnel and administrator were burdened with heavy work loads. Principals as head of the organization shoulder heavy responsibility. Therefore, there is a need to delegate and empower teachers. The objective of this research is to study the relationship between management of empowerment in teaching and learning with work load pressure for secondary teachers in Larut, Matang and Selama District of Perak. Specifically, the aim of this study is to identify the level of empowerment and work pressure among teachers. It is also conducted to study whether there is any difference of management of empowerment between different gender and different location of school. Researchers notice that there is a relationship between management of empowerment and teaching and learning with the teacher's work pressure. 200 teachers from 6 secondary schools have become respondents in this research. The data collected was analysed using *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) Windows 11.0 version. The data obtained was analysed using 2 different statistics. The descriptive statistics which comprises measurement of frequency, mean, standard deviation and percentage, where as inference statistics includes Pearson correlation, and t-test. The significance level is $p < 0.05$, showed that the practice of management of empowerment in teaching and learning is at high level. The outcome of this research for work pressure shows a medium and low level but a small number shows a high level. The research also shows that, there is a significant relationship between teacher's empowerment based on their gender. However, the research of empowerment among teachers based on school location shows that, there is no significant relationship. All the dimension of teacher's empowerment in teaching and learning shows a mild relationship and also a significant with the teachers work load pressure. If the teacher's ability is increased, the work load pressure will be reduced. As a conclusion, if the empowerment in teaching and learning is increased, the work pressure will be reduced.

KANDUNGAN

Muka surat

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	7
1.4 Objektif Kajian	10
1.5 Persoalan Kajian	11
1.6 Hipotesis Kajian	12
1.7 Kepentingan Kajian	12
1.8 Teori-Teori	
1.8.1 Pengupayaan	14
1.8.2 Kepimpinan	15
1.8.3 Pengurusan	16
1.8.4 Tekanan Kerja	17
1.8.5 Tekanan Kerja Guru	20
1.8.6 Model Tekanan Kerja	22

1.9	Definisi Istilah	25
1.10	Batasan Kajian	30

BAB II TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	32
2.2	Kepentingan Pengurusan Kemanusiaan Dalam Dalam Organisasi	33
2.3	Teori Pengurusan Pendidikan	35
2.3.1	Teori Collegial Models	35
2.3.2	Teori X dan Teori Y	36
2.4	Konsep Pengupayaan	38
2.5	Kebaikan Amalan Pengupayaan	39
2.6	Tekanan Kerja	41
2.7	Faktor Tekanan Kerja Guru	43
2.8	Hubungan Pengurusan Pengupayaan dan Tekanan Kerja Dalam Pengajaran dan Pembelajaran	47

BAB III METODOLOGI

3.1	Pengenalan	52
-----	------------	----

3.2	Reka Bentuk Kajian	52
3.3	Populasi Dan Sampel Kajian	56
3.4	Instrumen Kajian	57
3.5	Kajian Rintis	61
3.6	Data Penyelidikan	65
3.7	Prosedur Kajian	65
3.8	Analisis Data	66
3.8.1	Analisa Statistik Deskriptif	67
3.8.2	Analisa Statistik Inferents	67
i	Pekali Korelasi Pearson	68
iii	Ujian-t	69
3.9	Rumusan	69

BAB IV DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	71
4.2	Latar Belakang Responden	72
4.3	Analisis Amalan Pengupayaan Mengikut Dimensi	79
4.4	Analisis Tahap Tekanan Kerja Guru Mengikut Faktor	83
4.5	Pengujian Hipotesis	86

BAB V PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.0	Pengenalan	93
5.1	Perbincangan Dapatan Kajian	93
5.2	Pencapaian Objektif	94
5.3	Cadangan Kajian Lanjutan	102
5.4	Penutup	107

BIBLIOGRAFI 109**LAMPIRAN**

SENARAI JADUAL

Jadual

Muka Surat

3.1	Senarai Sampel Sekolah Dan Bilangan Responden	56
3.2	Pembahagian Item Soal Selidik Bahagian B	58
3.3	Skala Jawapan Soal Selidik (SPES)	59
3.4	Pembahagian Item Soal Selidik Bahagian C	60
3.5	Skala Jawapan Soal Selidik Tekanan Kerja	61
3.6	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Item (Kajian Rintis)	63
3.7	Kebolehpercayaan Item Soal Selidik (Kajian Rintis)	64
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	73
4.2	Taburan Responden Berdasarkan Umur	74
4.3	Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar	75
4.4	Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik	76
4.5	Taburan Responden Berdasarkan Lokasi Sekolah	77
4.6	Taburan Responden Berdasarkan Tugas Selain Mengajar	78
4.7	Min Dan Sisihan Piawai Dimensi Pengupayaan	80
4.8	Taburan Tahap Amalan Pengupayaan	81
4.9	Taburan Tahap Amalan Dimensi Pengupayaan	82
4.10	Min dan Sisihan Piawai Tekanan Kerja Guru Mengikut Faktor	84

4.11	Taburan Tahap Tekanan Kerja	85
4.12	Ujian – t : Perbezaan Pengupayaan Berdasarkan Jantina	87
4.13	Ujian – t : Perbezaan Dimensi Pengupayaan Berdasarkan Jantina	88
4.14	Ujian – t : Perbezaan Pengupayaan Berdasarkan Lokasi sekolah	89
4.15	Ujian – t : Perbezaan Dimensi Pengupayaan Berdasarkan Lokasi Sekolah	90
4.16	Korelasi Pearson : Dimensi Pengupayaan Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Dengan Tekanan Kerja Guru	92

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka Surat
1.1 Model Tekanan Kerja Guru	24
2.1 Jenis Model Collegial Berdasarkan Elemen Pengurusan	36
3.1 Model Konsepsual Hubungan Variabel	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Abad ke-21 menyaksikan cabaran yang amat besar dalam dunia pendidikan dan persekolahan. Perkembangan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) yang begitu pesat, mengakibatkan banyak perubahan dan perluasan dalam skop kurikulum dan pentadbiran sekolah. Manakala salah satu Dasar Wawasan Negara 2001-2010 untuk membangunkan ekonomi berasaskan pengetahuan atau k-ekonomi turut menekankan pada aspek pembangunan pendidikan. Hal ini kerana pendidikan adalah kepentingan awam dan sektor utama dalam pembangunan Negara. Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) telah menetapkan matlamat pembangunan sistem pendidikan Negara untuk menzahirkan sistem pendidikan berkualiti dunia dan menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan (*Centre of Excellence*) pendidikan (Abdul Shukor, 1998). Oleh itu semua peringkat dalam pendidikan wajar memainkan peranan masing-masing untuk merealisasikan wawasan pendidikan berpacik Falsafah Pendidikan Kebangsaan.

Bidalan bahasa Arab menggelar guru sebagai 'Miskah' (Cahaya) yang menerangi tamadun. Ahli falsafah Greek pula memanggil seseorang guru sebagai pendita walau betapa kecil sekalipun pengorbanannya. Kemampuan dan bekalan masa depan pelajar-

pelajar amat bergantung kepada asuhan dan bimbingan pendita-pendita ini untuk menghasilkan persekitaran pengajaran dan pembelajaran yang bermutu. Atan Long (1982) pula mengatakan sikap dan personaliti guru mempunyai pengaruh yang besar kepada pelajarnya.

Menurut Wan Zahid Mohd Nordin (1993), untuk menjamin kualiti perkhidmatan dalam profesion perguruan pada abad ke-21 merupakan satu cabaran. Espektasi yang tinggi diletakkan pada bahu guru untuk melahirkan pelajar cemerlang yang berilmu tinggi dan bersedia menghadapi era teknologi informasi.

Menurut Ketua Pengarah Pendidikan Malaysia Asiah Abu Samah (Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan 1993), semua pihak di sekolah haruslah melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab masing-masing secara profesional serta tinggi mutunya, bukan sahaja dalam menangani hal-ehwal pengajaran dan pembelajaran di bilik-bilik darjah bahkan juga dalam mengurus dan mentadbir hal-hal lain seluruhnya.

Bagi meningkatkan tahap kecekapan dan keberkesanan pengurusan pendidikan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia telah menyenaraikan banyak strategi untuk pendidikan sekolah menengah. Keutamaan strategi ditumpukan kepada pengurus-pengurus pendidikan khususnya pengetua yang berada di peringkat pelaksana agar dapat memainkan peranan secara langsung dengan penuh komitmen malah kesedaran dan penghayatan yang mendalam terhadap beberapa strategi yang ditetapkan (KPM, 2001). Peningkatan dan perluasan penggunaan ICT, pemantapan kurikulum sekolah, penyertaan pelajar dalam bidang sains, peningkatan dan penekanan kepada penilaian formatif dan

perluasan penglibatan komuniti untuk kemajuan sesebuah sekolah adalah antara yang menjadi tanggungjawab utama pihak sekolah. Oleh itu fungsi sekolah menjadi bertambah penting kerana negara mengharapkan sumbangan yang maksimum daripada pihak pengurusan sekolah.

1.2 Latar Belakang Kajian

Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) merupakan organisasi birokratik yang berhierarki, bermula dengan KPM di atas dan sekolah paling bawah. Semua aktiviti pendidikan dipantau, sehinggalah tugas mengawal dan menyelia terletak dibahu pengetua dan guru besar di sekolah kerana sistem pendidikan kini sudah menjadi besar dan kompleks. Pengurusan pendidikan bukan satu tugas yang mudah kerana pengetua dipertanggungjawabkan seratus peratus mengurus dan menyelia sekolah dan bagaimana hendak mencorakkan kepimpinan di sekolah.

Kecemerlangan atau kejayaan organisasi sekolah banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan pengetua yang berkesan. Ini bermakna, pengetua yang dapat menentukan maju atau mundurnya sesebuah sekolah.

In many way the school principal is the most important and influential in any school..... it is his leadership that sets the tone of school, the climate for learning, the level of professionalism and morale of teacher and the degree on concern for what students may or may not become.... If a school is a vibrant, innovative, child-centred place; if it has reputation for excellence in teaching; if students are performing to the best of their ability one can almost always point to the principal's leadership as the key to success.

(Sergiovani, 1995:83)

Oleh yang demikian, Jawatankuasa Mengkaji Taraf Pelajaran (1982) di sekolah-sekolah telah menyarankan bahawa peranan utama kepemimpinan pengetua mestilah:

....cekap dan banyak menghabiskan masa mengelola aktiviti pembelajaran di sekolah-sekolah. Mengekalkan penyeliaan sekolahnya dengan cara berkesan, bertindak sebagai pakar runding, penasihat dan coordinator bagi program pengajaran dan pembelajaran di sekolah dan perlu juga menghabiskan masa yang lebih dalam aktiviti-aktiviti professional guru dan pelajar, jangan hanya bekerja semata-mata sebagai pentadbir yang berkurung di bilik mengeluarkan arahan dan surat-surat siaran.

(Kementerian Pelajaran Malaysia : 1982:6)

Pernyataan di atas menunjukkan terdapat perubahan tugas utama pengetua iaitu daripada pemimpin pentadbiran kepada pemimpin pengajaran. Perubahan peranan pengetua berlaku kerana desakan daripada Kementerian Pelajaran, Jabatan Pelajaran Negeri dan Pejabat Pelajaran Daerah supaya pihak sekolah dapat mewujudkan sekolah berkesan atau kecemerlangan dalam pencapaian akademik.

Menurut Hussein Mahmood (1993), tugas pengetua adalah berkait rapat dengan tanggungjawab dan kebertanggungjawaban. Di sekolah, pengetua menjalankan pelbagai tugas yang berkait rapat dengan aspek pentadbiran pengurusan, penyeliaan, kepimpinan, pendidikan dan yang berkaitan dengan organisasi sekolah sebagai satu institusi formal. Hanafi Kamal (1980; 245) menggariskan tugas pengetua ialah:

- (i) kepimpinan
- (ii) kebajikan dan disiplin
- (iii) staf sekolah

- (iv) perancangan, membuat keputusan, pengelolaan, penyelarasan dan perhubungan
- (v) kurikulum dan pengajaran
- (vi) kualiti diri
- (vii) pejabat sekolah, kemudahan fizikal, kewangan dan pengurusan perniagaan
- (viii) hubungan sekolah-masyarakat.

Menurut kajian yang dilakukan oleh Ahmad Tajudin Abd. Hamid (1989), pengetua-petua di Malaysia adalah faham dan jelas tentang tugas mereka dalam kepemimpinan pengajaran, namun tugas mereka ini tidak dapat dijalankan sepenuhnya kerana beban tugas yang lain adalah berat dan pelbagai. Pernyataan di atas turut disokong laporan kajian oleh Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (1992), menunjukkan pengetua mempunyai beban tugas yang banyak. Fenomena ini menggambarkan beban tugas (*work load*) seorang pengetua sentiasa bertambah dari masa ke semasa. Oleh itu, tentulah sukar bagi pengetua menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pentadbir atau pengurus sekolah bersendirian dengan lebih efisien dan efektif.

Mohd Salleh Lebar (2000) menyatakan bahawa pengetua ialah orang yang secara langsung menentukan bagaimana pelajar-pelajar disesebuah sekolah berupaya menentukan tahap beban tugas dan tanggungjawab para gurunya. Jika tugas dan tanggungjawab para guru ini dikendalikan dengan berkesan dibawah kepimpinan dan bimbingan pengetua tersebut, maka masalah-masalah kerja yang timbul tidak mampu menghalang kejayaan pencapaian akademik sesebuah sekolah itu. Menurut Gmelch W. H. (1983), seseorang pengetua mampu

mengubah stafnya daripada “..... a needless stressor to a creative motivator”. Kajian Greenblatt, Cooper & Mats (1984) pula menekankan bahawa jika pengetua memberikan tunjuk ajar dan bimbingan maka hasil kerja guru-guru akan menjadi bermutu dan berkualiti tinggi.

Muhammad Shah Burhan (1993), tuntutan yang tinggi daripada pihak pengetua dan ibubapa terhadap peranan guru meningkatkan ketegangan dan guru yang kurang bersedia atau gagal untuk memenuhi harapan tersebut akan kecewa dan tertekan. Masalah tekanan kerja guru ini juga ditegaskan, misalnya :

“ The end result of teacher stress is that many talented men and women with high expectations of achievement are dispirited and disillusioned, some leave the profession, other stay but are plagued by a multitude of physical. Emotional and behavioral stress-related manifestations.

(Milstein and Golaszewski 1985; dalam Travers & Cooper 1996)

Antara punca tekanan kerja dan ketidakpuasan kerja yang dihadapi oleh kaum guru meliputi tugas, masalah pelajar, kerja pentadbiran/perkeranian dan hubungan interpersonal (Pettegrew & Wolf 1982; Yong 1986; Abdul Wahid 1996; Tan 1996; Kamsuri 1997; Lee 1998: dan Ang 1998). Kajian-kajian ini membawa implikasi penting tentang tahap tekanan kerja guru yang tinggi dalam pendidikan.

1.3 Pernyataan Masalah

Organisasi sekolah secara berasingan daripada Kementerian Pelajaran Malaysia boleh dikatakan menyerupai susunan organisasi pengupayaan, dimana terdapatnya kumpulan-kumpulan guru yang bekerjasama menerusi panitia mata pelajaran untuk memikul beban tugas secara bersama dan secara bersilang dengan kumpulan lain maka boleh dikatakan berlaku kepimpinan pengupayaan (McFarland, Senn & Childress, 1994). Saranan bekas Ketua Pengarah Pendidikan Malaysia juga mementingkan kepada kepemimpinan pengupayaan dan melihat guru-guru sebagai barisan hadapan dalam model resiprokal piramid.

Pengurus organisasi cemerlang mempunyai aras kesedaran kognitif yang tinggi iaitu boleh mengetahui tentang keterbatasan diri mereka sendiri. Mereka bekerja secara sedar untuk mengimbangi kelakuan diri, di samping dapat mengenal pasti perbezaan di kalangan rakan sekerja serta dapat menggalakkan kerjasama berpandukan kefahaman tersebut. Pemimpin dalam pembangunan organisasi juga selalunya akan melaksanakan pengupayaan (Ahmad Atory, 1996).

Menurut Abdul Ghani (2002) perubahan dalam pendidikan di Malaysia bergerak pantas sesuai dengan tuntutan zaman. Kesan perubahan ini turut mengubah kepemimpinan pengetua daripada '*routine manager*' kepada '*leader manager*' dalam usaha melahirkan pemimpin berpemikiran peringkat sekolah yang sentiasa berada di sempadan ilmu dan meneroka idea bagi meningkatkan keberkesanan sekolah. Malah budaya kerja mengurus seseorang pengetua menjadi sebahagian daripada indikator keberkesanan sesebuah sekolah. Pengetua berkesan sentiasa mengamalkan budaya kerja. Pengupayaan dan memikirkan sesuatu '*unreasonable*'

serta kreatif dalam menyelesaikan masalah untuk mewujudkan keberhasilan sekolah dan kepemimpinan yang efektif.

Amalan pengupayaan oleh seseorang pengetua di sekolah menggambarkan keadaan perkongsian kuasa dalam usaha mengurus sekolah di antara pengetua dan orang bawahannya (Scott & Walker, 1994). Tindakan ini akan mengurangkan beban yang ditanggung oleh pengetua dan dalam masa yang sama dapat mempertimbangkan potensi dan kepimpinan subordinat di sekolah. Inilah konsep perkongsian kuasa yang menjadi pegangan organisasi masa kini. Selain daripada itu, inisiatif ini penting dalam usaha penerusan dan pembangunan sekolah. Hal ini adalah kerana pengupayaan akan melahirkan rasa yakin orang yang diberi kuasa terhadap keupayaan diri dan sekaligus akan meningkatkan komitmen terhadap tugas yang lebih dipertanggungjawabkan kepadanya. Situasi begini diharapkan akan mendorong mereka menjalankan tugas dengan penuh amanah, dedikasi, tekun dan penuh ketrampilan.

Dalam usaha mencapai amalan pengupayaan yang optimum, pengetua disarankan melaksanakannya kepada seluruh warga sekolah mengikut kesesuaian dan kebijaksanaan. Namun demikian, pengetua tidak harus lupa bahawa tanggungjawab terhadap implikasi pelaksanaan pengupayaan masih dan sentiasa terbeban dibahunya kerana pengupayaan bukan bermakna penyerahan kuasa (*delegate not abdicate*).

Atan Long (1982) menyentuh tentang gaya / tingkahlaku pengetua yang menyumbang kepada kejayaan sekolah iaitu :

- i. Pengetua yang pragmatis.

- ii. Pengetua yang bertanggungjawab, berdedikasi, bermotivasi dan berketrampilan.
- iii. Pengetua yang mampu mewujudkan mekanisme penyeliaan yang berkesan.
- iv. Pengetua yang mengamalkan tanggungjawab bersama.
- v. Pengetua yang mampu membuat pengagihan kuasa yang baik.
- vi. Pengetua yang mempunyai visi.
- vii. Pengetua yang menggalakkan latihan dalaman untuk meningkatkan profesionalisme perguruan.
- viii. Pengetua yang menunjukkan keperihatinan terhadap kebajikan guru.
- ix. Pengetua yang melahirkan semangat setia kawan.
- x. Pengetua yang bertindak berdasarkan input dan maklumbalas daripada guru.

Amalan pengupayaan yang ditegaskan dalam organisasi sekolah dapat memberikan manfaat dan mewujudkan suasana 'menang-menang' (*win-win situation*) sekiranya manfaat dilaksanakan dengan sistematik. Walau bagaimanapun kebelakangan ini terdapat banyak rungutan dari kalangan guru tentang ketidakpuasan mereka terhadap kerja mereka. Terdapat rungutan daripada kalangan guru yang bebanan kerja mereka semakin bertambah jika dibandingkan dengan pengiktirafan atau imbuhan yang diperoleh. Guru-guru terpaksa berhadapan dengan pelbagai kerenah pelajar yang semakin sukar dikawal, kehendak birokrasi, tuntutan ibu bapa dan negara di samping mendidik pelajar menjadi insan yang berilmu dan berakhlak mulia. Berasaskan dapatan dan bukti kajian Kyriacou dan Sutcliffe (1978); Manthel dan Solmon (1988); O'connor dan Clarke (1990) (dalam Ishak dan Mahani, 2002), menunjukkan bahawa tugas yang memberi banyak tekanan atau stress di kalangan guru

mempunyai implikasi yang serius terhadap hasil kerja, kesihatan dan status psikologikal mereka.

Sekiranya manusia tidak mendapat layanan sebagai manusia, maka pelbagai perasaan normal manusia yang inginkan keperluan tertentu untuk hidup akan timbul dimana sedikit sebanyak akan mengancam organisasi. Perasaan seperti tekanan hidup, konflik dengan rakan sekerja, kurang pengikhtirafan terhadap organisasi mungkin akan membawa kepada tingkahlaku negatif seperti melambat-lambatkan kerja dan sabotaj (Robbins, 1994; Mahmood & Sabitha, 1995).

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini untuk meninjau hubungan antara amalan pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran dengan tekanan kerja guru di sekolah-sekolah menengah di Daerah Larut, Matang dan Selama iaitu:

- 1.4.1 Mengenalpasti tahap amalan pengupayaan mengikut dimensi membuat keputusan, pertumbuhan professional, status, efikasi-diri, autonomi dan impak di kalangan guru-guru di sekolah-sekolah menengah di daerah Larut Matang dan Selama (LMS).
- 1.4.2 Mengenalpasti tahap tekanan kerja yang dialami oleh guru-guru sekolah-sekolah menengah di daerah LMS.
- 1.4.3 Mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan bagi dimensi pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran berdasarkan jantina dan lokasi sekolah.

- 1.4.4 Mengenalpasti hubungan yang signifikan antara pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran dengan tekanan kerja guru di sekolah-sekolah menengah di daerah LMS.

1.5 Persoalan Kajian

Penyelidikan ini cuba mengenengahkan beberapa persoalan yang akan cuba dijawab:

- 1.5.1 Apakah tahap 'amalan pengupayaan' mengikut dimensi membuat keputusan, pertumbuhan profesional, status, efikasi-diri, autonomi dan impak dikalangan guru-guru di sekolah menengah di daerah LMS ?
- 1.5.2 Apakah tahap tekanan kerja yang dialami oleh guru-guru sekolah menengah di LMS ?
- 1.5.3 Adakah terdapat perbezaan yang signifikan bagi dimensi pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran berdasarkan jantina dan lokasi sekolah ?
- 1.5.4 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran dengan tekanan kerja guru di sekolah menengah di daerah LMS.

1.6 Hipotesis Kajian

Penyelidik cuba membentuk hipotesis nol bagi menjawab beberapa persoalan yang dikemukakan tadi.

Hipotesis 1

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi dimensi pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran berdasarkan jantina.

Hipotesis 2

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi dimensi pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran berdasarkan lokasi sekolah.

Hipotesis 3

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran dengan tekanan kerja guru di sekolah menengah dalam daerah LMS.

1.7 Kepentingan Kajian

Pengkaji berpendapat kajian ini penting kerana tekanan kerja guru memberi impak yang signifikan ke atas kualiti kerjaya perguruan dan kualiti pendidikan yang diterima oleh pelajar masa kini. Mokhtar Ahmad (1998), pendidikan merupakan aspek penting dalam pembangunan sumber manusia, organisasi pendidikan juga tidak ketinggalan dengan pelbagai perubahan dan reformasi. Setiap perubahan dalam aspirasi dan kemajuan Negara mesti disusuli oleh perubahan yang setimpal dan bersepadu dalam sistem pendidikan kebangsaan.

Guru merupakan komponen terpenting dalam menyemai ilmu pengetahuan dan pendidikan di peringkat sekolah. Menurut Muhamed Anuar Yusof (1998), kepuasan kerja guru sering dikaitkan dengan persekitaran kerja, iklim organisasi dan tahap tekanan kerja. Tekanan kerja adalah penting dalam kerjaya perguruan kerana keadaan ini akan mempengaruhi minat, motivasi dan komitmen mereka terhadap tugas.

Menurut Shapiro C.H (1982), seseorang ketua mempunyai pengaruh yang nyata dalam kebanyakan ciri atau struktur tugas stafnya dan pengaruh ini pula mempunyai korelasi dengan tahap burnout staf yang rendah. Beliau juga mengatakan bahawa pengetua berada dalam kedudukan untuk membentuk persekitaran sekolah yang kondusif dan teratur yang boleh mengurangkan kewujudan tekanan kerja guru yang kronik.

Kajian ini bertujuan memperjelaskan amalan pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran oleh guru-guru sekolah menengah berdasarkan enam dimensi iaitu membuat keputusan, pertumbuhan professional, status, efikasi-diri, autonomi dan impak.

Kajian ini merupakan satu penerokaan iaitu mengenalpasti senario amalan pengurusan pengupayaan oleh guru-guru di sekolah menengah daerah LMS melalui enam elemen tadi. Adalah diharapkan hasil dapatan dan maklumbalas yang diterima dari kajian ini akan dapat membantu dan digunapakai kepada pihak-pihak tertentu untuk diambil perhatian dan tindakan sewajarnya iaitu :

1. Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) dan Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) dapat memberi ganjaran yang sewajarnya terhadap pengetua/pentadbir dan guru-guru sekolah dalam usaha merealisasikan wawasan pendidikan setimpal dengan peranannya di sekolah.

2. Pengetua atau pentadbir sekolah agar dapat mereka bentuk strategi dan penyesuaian amalan pengupayaan terhadap subordinat di samping menangani masalah-masalah yang dihadapi secara menang-menang (*win-win situation*) supaya matlamat organisasi dapat dicapai dengan jayanya.
3. Guru-guru supaya dapat meningkatkan kemahiran dan memperbaiki kekurangan diri serta mengawal emosi secara positif dan pengurusan masa yang efisien agar dapat mengurangkan tekanan kerja dan seterusnya merebut peluang yang diamanahkan dengan optimum demi kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

1.8 Teori-Teori

1.8.1 Pengupayaan

Blase dan Blase (1994) mendefinisikan pengupayaan sebagai :

".....a process of enhancing feelings of self-efficacy among organizational members through the identification of conditions that foster powerlessness and through their removal by formal organizational practices and informal techniques of providing efficacy information."

(m.s. 4)

Definisi di atas menghuraikan pengupayaan sebagai satu tindakan untuk mengamanahkan atau menurunkan hak iaitu kuasa, tugas dan tanggungjawab kepada seseorang yang lain seperti kepada orang yang dipilih sebagai penolongnya. Manakala Robbins (2000) pula menyatakan bahawa pengupayaan sebagai satu keadaan iaitu pemimpin

memberikan sebahagian daripada kuasanya kepada subordinat untuk melaksanakan sesuatu tugas. Pada masa yang sama subordinat pula sanggup belajar dan sedia menerima tanggungjawab yang diserahkan kepadanya serta berkeupayaan membuat keputusan yang baik. Oleh itu pengupayaan boleh difahami sebagai satu proses untuk meningkatkan kepercayaan dan kebolehan diri sendiri di kalangan subordinat melalui satu situasi penyerahan kuasa daripada pemimpin.

Dengan berbuat demikian pihak pengurusan dapat meningkatkan kecekapan beroperasi dalam sesebuah organisasi dengan mengagihkan sebahagian daripada tugas dan tanggungjawab kepada orang bawahan yang dikenaltasi. Inisiatif ini dapat mendorong individu yang dipertanggungjawabkan berpotensi mempamerkan bakat dan kreativiti sendiri, bijak membuat keputusan, mempunyai penghormatan sendiri dan motivasi tinggi yang dapat menjana terhadap peningkatan pencapaian dan produktiviti organisasi (Short, Greer & Melvin, 1994).

1.8.2 Kepimpinan

Yulk (1989), kepimpinan adalah cara mempengaruhi tingkahlaku manusia supaya perjuangan itu dapat dilaksanakan mengikut kehendak pemimpin. Kepimpinan sebagai satu proses dimana seorang individu mempengaruhi ahli-ahli kumpulan bagi mencapai matlamat tertentu kumpulan atau organisasi.

Sementara menurut Kamarudin Kachar (1989), konsep stail kepimpinan adalah bersifat berpengaruh, positif, berorientasikan tugas dan berkesan. Pengetua yang berkesan

biasanya berfungsi sebagai perancang, ketua pasukan, berinovasi tinggi, dapat memotivasikan kakitangan dan sekaligus memantapkan aktiviti pengajaran dan pembelajaran.

1.8.3 Pengurusan

Blake dan Moutton (1985), memperkenalkan teknik pengurusan yang digambarkan melalui Grid Pengurusan (*The Managerial Grid*) dalam menjelaskan lima stail kepimpinan.

i. *Pengurusan Laïzez Faire*

Pemimpin tidak memberikan tumpuan kepada kedua-dua aspek kemanusiaan dan tugas mereka. Stail ini merugikan kerana anggota kumpulan terbiar dan produktiviti mereka tidak diutamakan oleh pemimpin.

ii. *Pengurusan ‘Country Club’*

Pemimpin memberi tumpuan yang tinggi terhadap manusia tetapi mengabaikan aspek kerja atau pengeluaran. Stail ini dapat mewujudkan semangat setiakawan yang kukuh, kepuasan yang tinggi di kalangan anggota kumpulan dan suasana perhubungan yang baik tetapi tidak dapat memastikan pengeluaran yang memuaskan.

iii. Pengurusan Kerja

Pihak pengurus hanya memberikan tumpuan kepada aspek produktiviti anggota kumpulan semata-mata. Pemimpin hanya memberikan perhatian terhadap penyusunan, struktur dan penghasilan kerja tetapi mengabaikan kebajikan dan kepuasan kumpulan.

iv. Pengurusan Kumpulan

Pemimpin memberikan keperihatinan yang maksimum dan saksama terhadap kedua-dua aspek kebajikan anggota kumpulan dan produktiviti mereka. Mengikut stail ini pemimpin memberikan perhatian dan kepuasan ahli-ahli kumpulan dan pada masa yang sama menitikberatkan penghasilan kerja yang bermutu.

v. Pengurusan Sederhana

Pemimpin memberikan tumpuan yang seimbang terhadap kedua-dua aspek kebajikan dan pengeluaran. Ia adalah jalan tengah dan mudah dicapai.

1.8.4 Tekanan Kerja

Capel (1987) mendefinisikan tekanan sebagai tindakbalas badan yang tidak spesifik terhadap apa-apa permintaan yang dibuat terhadapnya. Tekanan merupakan desakan berlebihan yang boleh mengganggu sistem fisiologi, sosial dan psikologi. Beliau seterusnya menyifatkan bahawa apabila terdapat ketidakseimbangan antara permintaan atau desakan situasi dengan keupayaan seseorang untuk bertindakbalas terhadap permintaan tersebut, individu akan mengalami tekanan yang tinggi.

Appley dan Turnbull (1967), menterjemahkan tekanan sebagai sesuatu yang mempengaruhi gerakbalas fisiologi dan tingkah laku ke arah rangsangan yang tidak disukai. Tekanan melibatkan ketegangan sama ada secara fizikal mahupun psikologikal.

Jaafar Muhamad (1997), juga turut bersetuju dan memberikan tiga kesan yang timbul akibat tekanan kerja yang serius seperti:

1. Kesan psikologi iaitu reaksi dari segi mental seperti sikap, kepercayaan, nilai dan perasaan yang meliputi :
 - Penghormatan yang rendah
 - Perasaan bimbang yang melampau, rasa takut terhadap tugas dan kecurigaan tentang kebolehan diri.
 - Perasaan cemas tentang ketidakpastian masa depan.
 - Perasaan marah yang tidak menentu
 - Perasaan dukacita yang menyebabkan perubahan selera makan dan tabiat tidur.
 - Perasaan terasing atau kesepian daripada tugas dan rakan sekerja.
 - Kesukaran dalam menumpukan perhatian, pengingatan atau memahami tugas.
 - Sikap negatif dan menggagalkan diri terhadap penggunaan alat-alat teknologi yang canggih ketika menjalankan tugas.

2. Apabila tingkah laku dikaitkan kepada kesan tekanan, terdapat perubahan dalam produktiviti, perubahan dalam selera makan, kekerapan merokok, penagihan alkohol, gugup, bercakap pantas dan tidur dengan tidak mengikut masa tertentu dan penyalahgunaan dadah.
3. Kesan fisiologi yang paling serius atau paling ketara iaitu ketidakpuasan kerja. Tekanan kerja ini juga mengakibatkan kesan-kesan fisiologi negatif yang seperti gusar, resah, berasa marah, bosan, dan suka menengguhkan sesuatu tindakan atau keputusan. Tekanan ini juga turut dikaitkan dengan tekanan darah tinggi, tahap kolesterol yang meningkat, ruam dan alpesia. Dalam jangka panjang, tanda-tanda fisiologi ini akan menyebabkan masalah kesihatan yang serius seperti penyakit jantung, kencing manis, penyakit sendi dan barah peptik.

Hamel dan Bracken (1986), menegaskan bahawa tekanan kerja kekal sebagai suatu realiti dalam kehidupan sesebuah organisasi. Tekanan kerja boleh menyebabkan rasa ketidakpuasan seseorang individu. Justeru itu, untuk mempertahankan keberkesanan organisasi, masalah ini mesti diurus dengan baik. Ini boleh dilakukan dengan mengesan punca-punca tekanan supaya perkara itu dapat dielakkan atau sekurang-kurangnya dikawal daripada terus menjadi berbahaya kepada organisasi.

1.8.5 Tekanan Kerja Guru

Semua guru mempunyai tekanan dalam menjalani tanggungjawab di sekolah. Tekanan kepada guru ini bergantung sejauhmanakah punca-punca bebanan kerja yang dialami oleh guru berkenaan. Mungkin ada guru tertekan akibat masalah kerja dan masalah keluarga yang tidak dapat ditanganinya.

Kyriacou (1987) mendefinisikan tekanan kerja guru sebagai pengalaman yang dialami oleh guru berhubung dengan emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, kemarahan dan kedukacitaan yang bersebab daripada aspek-aspek pekerjaan sebagai seorang guru.

Dunham (1992), menghuraikan Teori Tekanan Hobb (1972), yang menjelaskan bahawa hubungan antara prestasi guru dengan tuntutan yang dialaminya. Kerja sebarang tuntutan akan membawa kepada kebosanan. Justeru itu, tuntutan kerja yang meningkat akan dikira sebagai meransangkan. Namun begitu, jika tuntutan-tuntutan ini melebihi keupayaan individu untuk bertindak balas terhadapnya, ini akan mewujudkan tahap kebimbangan yang tinggi, tahap keyakinan yang lemah dan kurang berkesan dalam kerjanya. Menurutnya lagi, tuntutan yang berterusan, tanpa pertambahan sumber bertindak balas, akan membawa kepada kelesuan, keletihan dan kelayuan.

Matterson dan Ivanevich (1989), telah membentuk satu model yang membayangkan tekanan kerja dalam sesuatu organisasi termasuklah dalam konteks pendidikan. Tekanan kerja diandaikan sebagai satu bahagian sistem pengalihan yang dinamik dan kompleks antara individu dengan persekitarannya. Persekitaran ini boleh terjadi dalam bidang pekerjaannya atau lain-lain.

Tekanan kerja yang sehubungan dengan ini merupakan satu fenomena persepsi individu dan model ini menerangkan bagaimana penekan, tekanan, perbezaan individu, hasil dan akibat dihubungkan melalui mekanisme maklumbalas. Dalam kategori organisasi, terdapat lima jenis pembolehubah yang menjadi punca atau penekan. Senario ini meliputi kepengurusan, faktor kerja intrinsik, struktur dan kawalan organisasi, sistem ganjaran serta sistem sumber manusia.

Mengikut teori Dunham (1992), berkaitan teori Tekanan Sclye (1956), bahawa terdapat tiga peringkat dalam reaksi guru terhadap tekanan kerja:

- i. Peringkat reaksi '*alarm*', peringkat ini terjadi apabila seseorang individu sedar tentang sesuatu situasi yang mampu membawa tekanan.
- ii. Peringkat tindakbalas atau '*resistance*'. Kesedaran tentang tekanan yang wujud akan mengakibatkan penghasilan hormon seperti '*adrenalin*' ke dalam salur darah untuk mengatasi masalah ini. Namun begitu, jika tuntutan tekanan ini berlarutan, reaksi fisiologi seperti penghasilan hormon yang tinggi dan pertukaran kadar denyutan jantung yang melebihi kadar normal akan terjadi dan ini boleh memberi implikasi negatif kepada badan.
- iii. Peringkat '*exhaustion*' atau keletihan. Bagi bertindak balas dengan situasi tekanan yang berlarutan, badan akan terus menggunakan sumber-sumber dalamannya untuk cuba mengatasi ancaman ini yang mungkin boleh membawa maut kepada individu berkenaan.

Matterson dan Ivancevich (1989), terdapat juga penekan luar organisasi iaitu hubungan keluarga, masalah ekonomi dan masalah perundangan yang perlu diambilkira. Kedua-dua kategori ini boleh berinteraksi dan mewujudkan gabungan yang menghasilkan tekanan yang signifikan.

1.8.6 Model Tekanan Kerja

Matterson dan Ivannevich (1989), mengandaikan tekanan kerja sebagai satu bahagian sistem pengalihan yang dinamik dan kompleks antara individu dengan persekitarannya. Beliau telah membentuk satu model yang membayangkan tekanan kerja dalam sesuatu organisasi.

Tekanan kerja dalam konteks ini merupakan satu fenomena persepsi individu dan model ini menerangkan bagaimana penekan, tekanan, perbezaan individu, hasil dan akibat dihubungkan melalui mekanisme maklumbalas. Dalam kategori organisasi, terdapat lima jenis pembolehubah yang menjadi punca atau penekan. Keadaan ini meliputi kepimpinan, faktor kerja intrinsik, struktur dan kawalan organisasi, sistem ganjaran serta sistem sumber manusia. Terdapat juga penekan luar organisasi iaitu hubungan keluarga, masalah ekonomi dan masalah perundangan yang perlu diambilkira. Kedua-dua kategori ini boleh berinteraksi dan mewujudkan gabungan yang menghasilkan tekanan yang signifikan.(Matterson dan Ivennevich 1989).

Kyriacou dan Sutcliffe (1978), telah memperkenalkan satu model tekanan kerja guru untuk menerangkan tahap-tahap tekanan kerja yang dialami oleh golongan guru. Menurut mereka, model ini menekankan konsep tekanan kerja guru sebagai satu sindrom gerak balas

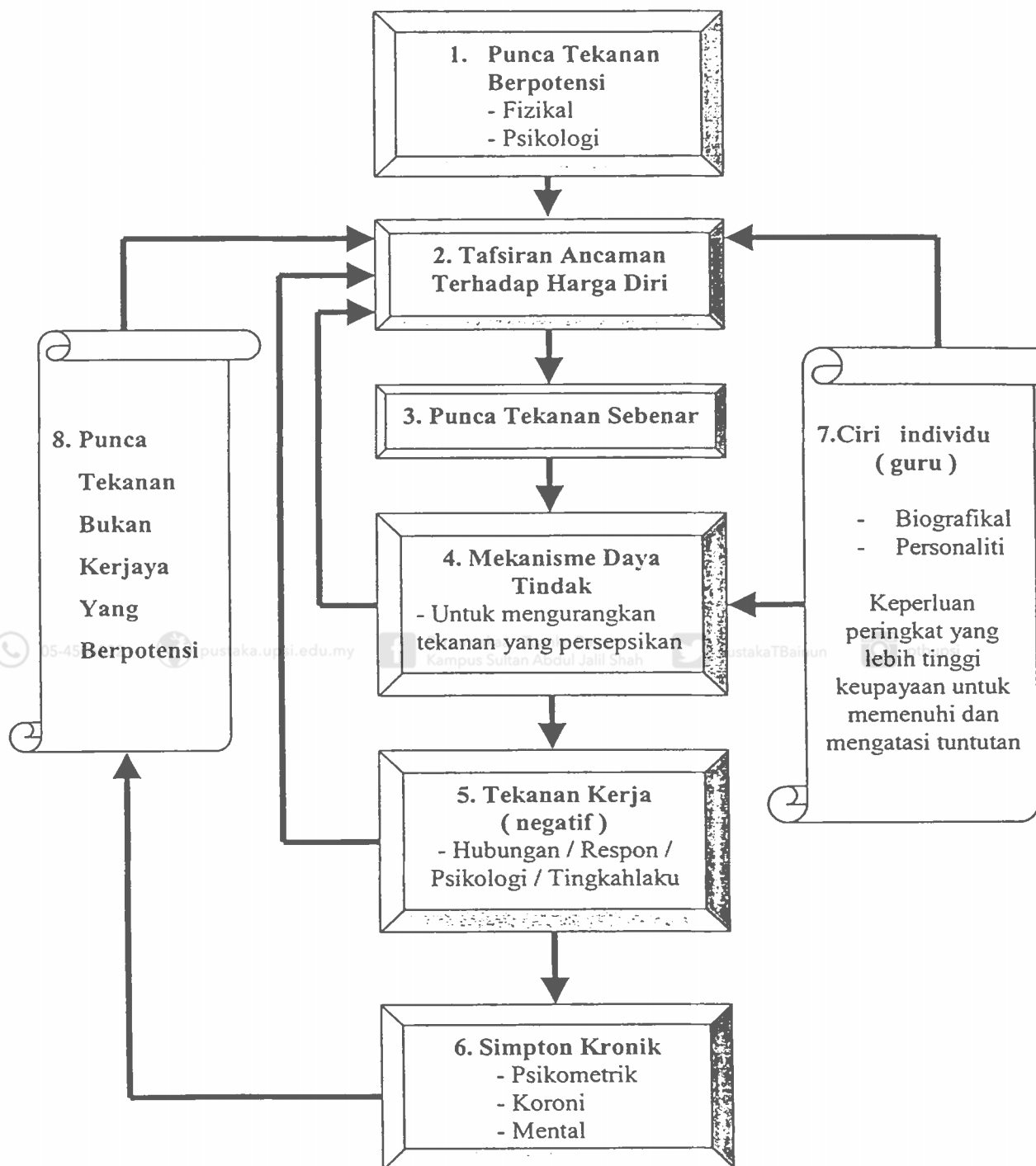
kesan negatif seperti kemarahan atau kemurungan oleh guru yang umumnya disertai potensi perubahan yang berunsur ‘ *pathogenic psychological* ’ serta biokimia. Model ini juga menganggap aspek pekerjaan guru sebagai punca tekanan kerja dan merupakan perantara yang dipersepsikan membawa ancaman terhadap harga diri atau kesempurnaan sendiri guru.

Akibat daripada ini, daya tindakbalas untuk mengawal atau menangani ancaman akan diwujudkan untuk menentang atau mengatasi sesuatu ancaman yang dipersepsikan.

Berdasarkan Rajah 1.1, model ini bermula dengan penekanan (Stresors) di tempat kerja. Pada kotak nombor 1, dapat membezakan antara punca tekanan kerja yang berpontesi. Punca tekanan kerja berpotensi ialah aspek-aspek objektif kerja guru-guru seperti terlalu banyak kerja-kerja perkeranian dan pentadbiran dan masalah lain yang mengakibatkan tekanan kerja wujud. Kewujudan dapat dilihat pada kotak nombor 5.

Pada kotak nombor 2, merupakan terjemahan punca tekanan kerja berpotensi hanya akan menyebabkan tekanan sekiranya punca tersebut dianggap oleh guru sebagai ancaman kepada harga sendiri (self esteem) dan kesejahteraan dirinya. Sementara pada kotak nombor 7, ialah peraturan berkaitan guru mengenai tuntutan atau desakan yang dibuat terhadap dirinya adalah bergantung kepada interaksi antara ciri-ciri individu. Seterusnya tanggapan guru terhadap permintaan tersebut ke atas dirinya. Punca tekanan bukan kerjaya yang berpotensi pada kotak nombor 8, meliputi krisis hidup atau kesihatan diri yang berupaya mewujudkan ancaman kepada harga diri.

Punca tekanan kerja ini terdapat dalam persekitaran guru, tetapi dianggap secara berlainan daripada baki set punca tekanan kerja berpotensi yang lain. Pada kotak nombor 4, pula merujuk kepada mekanisme daya tindak yang bergantung kepada keupayaan individu untuk menangani punca tekanan sebenar.



RAJAH 1.1
MODEL TEKanan KERJA GURU, KYRIACOU DAN SUTTCLIFFE
(1978)

1.9 Definisi Istilah

Penyelidik merasakan adlah perlu diuraikan secara ringkas beberapa istilah yang seringkali digunakan oleh penyelidik bagi memberikan kefahaman yang lebih.

1.9.1 Pengurusan

Menurut Ahmad Shukri (2002) pengurusan merupakan satu proses sosial untuk mencapai matlamat organisasi secara efektif dan efisien bersama-sama dengan para pekerja serta menggunakan secara optimum sumber-sumber organisasi yang lain.

1.9.2 Pengupayaan (*Empowerment*)

Short, Greer & Melvin (1994) menyatakan pengupayaan adalah satu usaha pihak pengurusan bagi mempertingkatkan kecekapan pengoperasian sesebuah organisasi dengan mengagihkan sebahagian daripada bidang tugas dan tanggungjawab kepada orang bawahan yang dikenali. Inisiatif ini akan mendorong individu yang dipertanggungjawab berpotensi mempamerkan bakat dan kreativiti sendiri, bijak membuat keputusan, mempunyai esteem dan motivasi tinggi yang menjana kepada peningkatan pencapaian dan produktiviti organisasi.

1.9.3 Enam Dimensi Pengupayaan

Menurut Short dan Rinehart (1992) terdapat enam dimensi pengupayaan yang sering digunakan dalam penyelidikan pendidikan iaitu :

1.9.3.1 Membuat Keputusan

Satu proses yang merujuk kepada penglibatan guru-guru sekolah menengah (responden) membuat pemilihan kritikal secara kolektif yang berhubungkait secara langsung dengan bidang tugas mereka seperti proses melibatkan peruntukan belanjawan, kurikulum, jadual waktu dan perancangan berkaitan.

1.9.3.2 Pertumbuhan Profesional

Merujuk kepada tanggapan guru-guru terhadap kemampuan pihak sekolah menyediakan kemudahan dan perkhidmatan untuk mereka memperbaiki prestasi sebagai pendidik yang mempunyai kepakaran dan kemahiran tertentu serta dapat disebarikan melalui kehidupan dan persekitaran sekolah.

1.9.3.3 Status

Tanggapan guru-guru bahawa mereka pada hakikatnya diberi penghormatan dan pengiktirafan secara profesional oleh rakan sekerja. Mereka turut merasakan bahawa pihak-pihak lain juga menghormati segala pengetahuan dan kemahiran yang mereka miliki.

1.9.3.4 Efikasi-diri (keberkesanan diri)

Tanggapan guru-guru bahawa mereka mempunyai kemahiran dan keupayaan untuk membantu pembelajaran para pelajar, juga berkompentensi dalam membina program-program yang berkesan dan memberi manfaat kepada kepentingan para pelajar.

1.9.3.5 Autonomi

Satu situasi di mana guru-guru dapat mengamalkan nilai-nilai kebebasan dalam budaya kerja seharian, termasuklah membuat sesuatu keputusan yang boleh mempengaruhi aspek-aspek tertentu di dalam kerjaya mereka seperti aspek kurikulum, perancangan pengajaran, jadual waktu dan sebagainya.

1.9.3.6 Impak

Tanggapan guru-guru bahawa bidang profesionalisme mereka mempunyai kesan yang positif dan mampu untuk mempengaruhi corak kehidupan di dalam sekolah. Mereka merasakan bahawa komitmen mereka dihargai, manakala mereka pula semakin berkompentensi tinggi dan diberi pengiktirafan terhadap segala sumbangan yang telah dilakukan.

1.9.4 Pengetua

Menurut Ibrahim Mamat (1998), pengetua sekolah ialah orang yang mengetuai/memimpin sekolah. Beliau menjadi pengurus dan pentadbir kepada apa jua yang terdapat di sekolah. Dalam pengurusan organisasi sekolah, pengetua sekolah harus menjalankan dua fungsi formal iaitu fungsi pengajaran dan fungsi pentadbiran (Hussein Mahmood 1993).

1.9.5 Tekanan (stress)

Keadaan yang dihadapi oleh individu yang cuba menyesuaikan tindakbalas terhadap situasi, aksi mahu pun aktiviti-aktiviti yang hasilnya menyimpang daripada fungsi secara normal. Impak daripada fenomena negatif tersebut memberi kesan terhadap aspek-aspek fizikal,

psikologi ataupun perlakuan yang biasanya boleh menjejaskan prestasi diri ataupun organisasinya (Luthans, 1998).

1.9.6 Tekanan Kerja

Ia adalah kesan daripada hasil tindakbalas yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kewujudan suasana tertekan dalam persekitaran pekerjaannya.

Dalam konteks ini, faktor-faktor tersebut merupakan kekangan yang boleh mengancam tahap keseimbangan seseorang untuk melaksanakan tugasnya (DuBrin, 1992).

Appley dan Turnbull (1967), menterjemahkan tekanan sebagai sesuatu yang mempengaruhi gerakbalas fisiologi dan tingkahlaku ke arah rangsangan yang tidak disukai. Tekanan melibatkan ketegangan sama ada secara fizikal mahupun psikologikal.

Capel (1987) pula mendefinisikan tekanan sebagai tindakbalas badan yang tidak spesifik terhadap apa-apa permintaan yang dibuat terhadapnya. Tekanan merupakan desakan berlebihan yang boleh mengganggu system fisiologi, sosial dan psikologi.

1.9.7 Tekanan Kerja Guru

Mokhtar Ahmad (1998), mendefinisikan tekanan kerja guru sebagai pengalaman yang dialami oleh guru berhubung dengan emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, kemarahan dan kedukacitaan yang bersebab daripada aspek-aspek pekerjaan sebagai seorang guru.

1.9.8 Kekangan masa

Kekangan masa merujuk kepada masalah membuat persediaan mengajar serta menyemak kerja pelajar, berinteraksi dengan pelajar secara individu, untuk rujukan dan keupayaan

meningkatkan tahap profesionalisme. Kekangan masa juga merujuk kepada beban tugas dalam jangkamasa singkat seperti tuntutan sukatan pelajaran yang menyebabkan tanggungjawab mengajar yang berat, kerja-kerja pentadbiran dan perkeranian serta tugas-tugas ko-kurikulum yang berat. Gan Song Chong (1998), beban tugas berlebihan ialah jumlah kerja yang banyak dan perlu disiapkan dalam masa yang terlalu pendek.

1.9.9 Kekaburan Peranan

Chei Choy Lye (1997), kekaburan peranan berlaku apabila terdapat terlalu banyak definisi terhadap kerja yang perlu dilakukan ataupun pengharapan dan tanggungjawab kerja yang tidak jelas. Gan Song Chong (1998), pula menyatakan tekanan kerja boleh berlaku apabila pekerja tidak pasti tentang tugas ataupun tanggungjawabnya. Kekaburan peranan ini mungkin terjadi jika seseorang tidak mempunyai maklumat yang memadai untuk menjalankan tugasnya dengan sempurna. Menurut beliau lagi, pekerja tidak pasti tentang prosedur kerja ataupun objektif/ matlamat organisasi serta skop dan tanggungjawab tugasnya.

1.9.10 Konflik Peranan

Chei Choy Lye (1997), mengatakan bahawa punca tekanan berlaku apabila terdapat ketidakselarasan permintaan daripada kumpulan atau orang yang berbeza ke atas individu. Gan Song Chong (1998), pula berpendapat konflik peranan terjadi apabila seseorang pekerja menghadapi masalah / tuntutan kerja, pandangan pemimpin ataupun penyelia bercanggah dan masalah berkaitan dengan nilai peribadi, profesional dan masyarakat.

1.9.11 Pengiktirafan Profesional

Mokhtar Ahmad (1998), mengatakan pengiktirafan professional merujuk kepada penghargaan ke atas pengajaran yang baik, struktur kerjaya, peluang kenaikan, suara dalam membuat keputusan dan persepsi guru terhadap gaji yang diterima berbanding dengan tugas.

1.10 BATASAN KAJIAN

Kajian ini hanya melibatkan kepada responden yang terdiri daripada guru-guru yang mengajar di Sekolah Menengah dalam Daerah LMS sahaja di mana tidak termasuk pengetua. Maklumat yang didapati daripada kajian ini adalah terbatas kepada kawasan sekolah menengah dalam daerah LMS sahaja. Skop kajian ini memfokuskan kepada hubungan antara pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran dengan tekanan kerja guru di sekolah menengah yang melibatkan enam dimensi pengupayaan dan empat faktor tekanan kerja.

Ini bermakna dapatan kajian ini hanya merujuk kepada keadaan populasi pemikiran, pandangan, dan amalan pengurusan pengupayaan di peringkat daerah LMS sahaja. Ia tidak boleh ditakrifkan untuk semua guru sekolah menengah di kawasan lain di Malaysia. Mungkin ada kebenarannya jika kajian ini mampu memperjelaskan dan mewakili senario sebenarnya pengurusan pengupayaan di peringkat sekolah. Namun ianya tidak boleh dijadikan sebagai jawapan kepada amalan pengurusan pengupayaan yang merangkumi seluruh sekolah di Malaysia.

Skop kajian ini perlu dijelaskan bahawa kajian ini dilakukan terhadap guru-guru di sekolah menengah tetapi ianya boleh diguna pakai untuk pengkajian terhadap guru-guru di

sekolah rendah. Namun kemungkinan terdapat sedikit perbezaan konsep pemikiran atau dalam konteks kelayakan akademik guru-guru berkenaan.

Pengkajian dilokasi yang dipilih juga tidak memperjelaskan maklumat mengenai senario pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah menengah yang berada di kawasan bandar besar seperti Ipoh, Kuala Lumpur, atau George Town Pulau Pinang. Kemungkinan senario pengurusan pengupayaan dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah menengah yang berada dalam kawasan bandar besar agak berlainan.

Kajian ini menggunakan kaedah soal selidik. Justeru itu dapatan kajian amat bergantung kepada kejujuran dan keupayaan responden untuk menjawab pernyataan-pernyataan tentang perkara yang dikaji. Kebolehpercayaan dan kesahan kajian ini bergantung kepada andaian ini.

Kekangan masa memang merupakan masalah yang sudah dijangkakan. Masalah ini berkemungkinan lebih memberi impak yang besar kepada pengkajian. Ini oleh kerana pengkaji juga merupakan seorang tenaga pengajar di sekolah menengah yang bertugas pada waktu kerja persekolahan sebelah pagi. Komitmen yang padu amat perlu untuk menyiapkan kajian ini. Sementara pula pengkaji merupakan seorang pelajar pasca separuh masa. Keadaan ini lebih merumitkan kerana jarak tempat pasca UPSI dengan tempat pengkaji di Taiping agak jauh. Namun begitu kajian ini disiapkan juga.