



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

BURNOUT DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU TADIKA

NURUL FATIHAH BINTI SETAPA



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2019



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



BURNOUT DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU TADIKA

NURUL FATIAH BINTI SETAPA



DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENDIDIKAN AWAL KANAK-
KANAK)



(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)

FAKULTI PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2019





PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihani, saya ingin memanjatkan setinggi-tinggi kesyukuran dan kehadiranNya, kerana dengan izin dan perkenanNya maka Alhamdulillah saya dapat menyempurnakan penulisan disertasi yang bertajuk *burnout* dan hubungannya dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru Tadika.

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada Prof Madya Dr. Abdul Halim bin Masnan penyelia disertasi kerana jasa dan bimbingan dalam memberi tunjuk ajar dalam menyiapkan disertasi ini. Bimbingan dan teguran banyak membantu saya dalam memperbaiki kesilapan dan seterusnya dapat menyiapkan tugas ini.

Saya ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga ibu bapa saya kerana banyak memberi sokongan dan dorongan serta mendoakan kejayaan saya dalam pelajaran. Berkat sokongan dan dorongan yang diberikan saya berjaya menyiapkan disertasi dan seterusnya menamatkan pengajian di sini.

Akhir kata, terima kasih sekali lagi diucapkan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung ataupun tidak langsung dalam menyumbang kan bantuan serta sokongan dalam menyiapkan disertasi ini. Semoga jasa kalian diberkati Allah S.W.T.

Sekian, terima kasih.





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara burnout dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru Tadika Islam, Perak. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk melihat tiga aspek dalam burnout iaitu keletihan emosi, gangguan keperibadian sendiri dan pencapaian peribadi. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan reka bentuk tinjauan deskriptif. Seramai 118 orang guru Tadika Islam, Perak dipilih secara rawak untuk dijadikan sampel bagi kajian ini. Satu set soal selidik yang terdiri daripada *Maslach burnout inventory (MBI-ES)* di sediakan oleh Fatima Eid Zaid dan Majed Mohammad (2017) digunakan untuk mengukur tahap burnout guru Tadika Islam, Perak dan satu set soal selidik *Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ)* disediakan oleh Cheng dan Chen (2011) di gunakan bagi mengukur kepuasan kerja dalam kalangan guru. Data kajian yang diperoleh dianalisis menggunakan *Statistic Packages for Sosial Science (SPSS)* melibatkan statistik deskriptif dan analisis inferensi. Analisis deskriptif menjelaskan tahap *burnout* dan kepuasan kerja guru, manakala statistik inferensi melibatkan ujian korelasi Pearson yang menerangkan perhubungan yang mungkin wujud antara pemboleh ubah kajian. Dapatan kajian menunjukkan tahap *burnout* guru tadika berada di tahap sederhana manakala tahap kepuasan kerja pula pada tahap yang tinggi. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Tadika ($r=.041, p=0.662$). Seterusnya, dapatan juga menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara sub skala *burnout* sub skala keletihan emosi ($r=.084, p=0.368$), sub skala depersonalisasi ($r=-.026, p=0.781$), sub skala pencapaian peribadi ($r=.022, p=0.810$) dengan kepuasan kerja. Secara kesimpulannya pengkaji beranggapan dapatan ini adalah disebabkan oleh sesetengah guru boleh menerima cabaran dan bertahan dalam profesion mereka dengan memberi perkhidmatan yang cemerlang. Implikasi daripada kajian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada semua pihak bertanggung jawab terutamanya kepada guru Tadika supaya dapat menjalankan tanggung jawab dengan lebih profesional apabila menyedari dan memahami tentang *burnout*.





TAJUK IN ENGLISH

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between burnout and job satisfaction among Islamic Kindergarten teachers in Perak. In addition, this study also aimed to look at three aspects of burnout, namely emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. This study uses a quantitative approach involving descriptive survey design. A total of 118 Islamic Kindergarten teachers in Perak were randomly selected for this study. A set of questionnaires consisting of Maslach burnout inventory (MBI-ES) provided by Fatima Eid Zaid and Majed Mohammad (2017) was used to measure burnout levels of Islamic, Perak teachers and a set of Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) questionnaires by Cheng and Chen (2011) was used to measure job satisfaction among teachers. The data obtained were analyzed using the Statistic Packages for Social Science (SPSS) involving descriptive statistics and inference analysis. Descriptive analysis describes burnout levels and teachers' job satisfaction, while inference statistics include Pearson correlation tests that describe possible relationships between study variables. The findings show that kindergarten teachers' burnout levels are at a moderate level while job satisfaction levels are high. The results of this study showed that there was no significant relationship between burnout and job satisfaction among Kindergarten teachers ($r = .041$, $p = 0.662$). Furthermore, the findings also showed that there was no significant relationship between subgroup burnout and subgroup emotional exhaustion ($r = .084$, $p = 0.368$), subgroup personal ($r = -.026$, $p = 0.781$), sub-scale achievement ($r = .022$, $p = 0.810$) with job satisfaction. The researchers conclude that this finding is due to the fact that some teachers are able to accept the challenges and survive in their profession by providing excellent service. The implications of this study are expected to benefit all responsible parties, especially Kindergarten teachers in order to carry out their responsibilities more professionally when they understand and understand burnout.





KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xiii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	4
1.2	Pernyataan Masalah	9
1.3	Objektif Kajian	15
1.4	Persoalan Kajian	16
1.5	Hipotesis Kajian	17
1.6	Kepentingan Kajian	17
1.7	Kerangka Konseptual	20
1.8	Skop Kajian	21
1.9	Definisi Konsep dan Operasional Kajian	22
1.9.1	Stres Bebanan Tugas	22
1.9.2	Guru TADIKA	23
1.9.3	<i>Burnout</i>	23



1.9.4	Keletihan Emosi (<i>Emotion Exhaustion</i>)	24
1.9.5	Gangguan Keperibadian Kendiri (<i>Dipersonalization</i>)	25
1.9.6	Pencapaian Peribadi (<i>Personal Accomplishment</i>)	26
1.9.7	Kepuasan Kerja	26
1.10	Kesimpulan	27

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.0	Pengenalan	29
2.1	Konsep Stres dan Bebanan Tugas	30
2.1.1	Stres	30
2.1.2	Stres Kerja Guru	32
2.1.3	Bebanan Tugas	34
2.2	Konsep dan Teori <i>Conservation of Resources (COR)</i>	37
2.2.1	Kerangka Teori	38
2.3	Sindrom <i>Burnout</i>	39
2.4	<i>Burnout</i>	40
2.5	Tahap-tahap <i>Burnout</i>	41
2.5.1	Keletihan Emosi (<i>Emotion Exhaustion</i>)	41
2.5.2	Gangguan Keperibadian Kendiri (<i>Dipersonalization</i>)	42
2.5.3	Pencapaian Peribadi (<i>Personal Accomplishment</i>)	42
2.6	Faktor -Faktor Penyumbang <i>Burnout</i>	43
2.7	Simptom-simptom <i>Burnout</i>	48
2.8	Kesan <i>Burnout</i>	50
2.9	Teori <i>Conservation of Resources (COR)</i>	51
2.10	Konsep dan Teori Dua Faktor Herzberg	53

2.10.1	Kepuasan Kerja	53
2.10.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	55
2.10.3	Teori Kepuasan Kerja Dua Faktor Herzberg	57
2.11	Tinjauan Kajian-kajian Lepas	60
2.11.1	Kajian Berkaitan Stres dan Tekanan Kerja	60
2.11.2	Kajian Berkaitan <i>Burnout</i>	66
2.11.3	Kajian Berkaitan Kepuasan Kerja Guru	72
2.12	Kesimpulan	79

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.0	Pengenalan	81
3.1	Reka Bentuk Kajian	82
3.2	Populasi dan Sampel Kajian	83
3.3	Tempat Kajian	87
3.4	Instrumen Kajian	89
3.4.1	Bahagian A: Demografi Sampel	90
3.4.2	Bahagian B: Maslach <i>Burnout Inventory- Educators Survey (MBI-ES)</i>	91
3.4.3	Bahagian C: Skala Kepuasan Kerja	94
3.5	Pemarkahan Skor	97
3.6	Prosedur Kajian	98
3.7	Kesahan Instrumen	99
3.8	Kebolehpercayaan Instrumen	100
3.9	Kajian Rintis	101
3.9.1	Tujuan Kajian Rintis	101
3.9.2	Pentadbiran Kajian Rintis	102

3.10	Penganalisan Data	102
3.11	Kesimpulan	104

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.0	Pengenalan	106
4.1	Profil Responden	107
4.1.1	Jantina	107
4.1.2	Umur	107
4.1.3	Tahap Pendidikan	108
4.2	Analisis Skor Min dan Tahap Pemboleh ubah Kajian	108
4.3	Analisis Statistik Inferensi	109
4.3.1	Ujian Korelasi	110
4.3.1.1	Ujian Korelasi bagi burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika.	110
4.3.1.2	Ujian Korelasi bagi sub skala keletihan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika	111
4.3.1.3	Ujian Korelasi bagi subskala depersonalisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika	112
4.3.1.4	Ujian Korelasi bagi sub skala pencapaian peribadi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika	113
4.4	Rumusan	114

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.0	Pengenalan	116
5.1	Rumusan kajian	116
5.2	Perbincangan	117

5.2.1	Burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika	117
5.2.2	Hubungan burnout dan kepuasan kerja	119
5.3	Implikasi kajian	120
5.3.1	Guru Tadika	120
5.3.2	Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)	120
5.4	Cadangan	121
5.5	Kesimpulan	122
	RUJUKAN	123

**SENARAI JADUAL**

No. Jadual		Muka Surat
2.1	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Herzberg	58
3.1	Jadual penentuan saiz sampel (Sumber: Krejcie, R. V &	86
3.2	Morgan D. W, 1970) Senarai Tadika Islam yang Dipilih di Negeri Perak	87
3.3	Maklumat soal selidik	89
3.4	Jantina	90
3.5	Umur	90
3.6	Bangsa	90
3.7	Kelayakan Akademik	90
3.8	Pengalaman mengajar	91
3.9	Contoh item Maslach burnout inventory (MBI-ES) yang telah diadaptasi dalam konteks guru-guru Tadika Malaysia.	92
3.10	Bilangan Item dan Taburan Item Mengikut Bidang MBI-	93
3.11	Pengskoran skala likert bagi mengukur tahap burnout	93
3.12	Contoh item kepuasan kerja yang telah diadaptasi dalam konteks guru-guru Tadika Malaysia	95
3.13	Taburan item kepuasan kerja guru-guru Tadika	96
3.14	Penskoran skala likert bagi mengukur tahap kepuasan kerja guru	96
3.15	Pemarkahan Skor dan Tahap Burnout dan Kepuasan Kerja Guru Tadika	97
3.16	Jadual Keputusan Analisis Nilai Kebolehppercayaan kajian	101
3.17	Pengujian Statistik bagi Menjawab Persoalan Kajian	104
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	107
4.2	Taburan Responden Mengikut Umur	108



4.3	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	108
4.4	Skor Purata dan Sisihan Piawai Pemboleh ubah	109
4.5	Ujian Korelasi bagi burnout dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika.	110
4.6	Ujian Korelasi bagi sub skala keletihan emosi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika	111
4.7	Ujian Korelasi bagi sub skala depersonalisasi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika	112
4.8	Ujian Kolerasi bagi sub skala pencapaian peribadi dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika	113
4.9	Ringkasan Dapatan Ujian Korelasi	114



SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka surat
1.1 Kerangka konseptual hubungan burnout dengan kepuasan kerja	21
2.1 Model Tugas Guru. Sumber dari Ea Ah Meng, 2000	36
2.2 Kerangka Teori	38





BAB 1

PENDAHULUAN



1.0 Pengenalan

Abad ke 21 telah membawa masyarakat dunia ke satu lagi fasa penganjakan paradigma kehidupan. Perubahan-perubahan yang berlaku dalam beberapa bidang seperti ekonomi, politik, sains dan teknologi telah mendorong kepada perubahan ini juga berlaku dalam dunia pendidikan. Bidang pendidikan diharapkan mengalami perubahan dan kemajuan dari waktu ke waktu sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang mampu membangun dirinya sendiri, orang lain dan lingkungannya secara bermoral serta beradab. Cara laku yang inovatif dan kreatif dalam pengurusan pendidikan dan pengajaran pembelajaran perlu dipertingkatkan dan menjadi amalan setiap guru bagi menangani perubahan ini. Guru perlu mempunyai kesungguhan dan





dedikasi kepada tugas mereka dan mampu mengatasi segala kekurangan dan masalah untuk meningkatkan kualiti pendidikan.

Perkembangan pendidikan di Malaysia jelas menunjukkan perubahan yang sangat ketara dalam hala tuju dan falsafah pendidikan era sebelum merdeka dan zaman pascamerdeka. Pendidikan di Malaysia telah melalui saat suka dan duka serta sering berlaku perubahan demi perubahan untuk memartabatkan pendidikan. Menurut Rohaidah (2015) perubahan-perubahan dasar di dalam pendidikan adalah merupakan satu cabaran yang besar kepada para guru, perubahan ini menjadikan bebanan tugas guru semakin bertambah bagi memenuhi keperluan dasar-dasar tersebut. Profesion perguruan pada hari ini adalah merupakan satu bidang pekerjaan yang sangat sukar, hal ini kerana menjadi seorang guru bukan sahaja perlu menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik malah para guru juga telah dibebani dengan tugas-tugas sampingan yang lain.

Beban tugas ini boleh menyebabkan stres kepada guru-guru, stres yang dihadapi menyebabkan mereka merasa semakin terbeban dengan tanggungjawab yang perlu di pikul sebagai seorang pendidik. Selain itu juga mereka menganggap tugas sebagai seorang pendidik sudah tidak mengembirakan dan tidak dapat memberikan kepuasan dalam berkerja. Menurut Norainil Yusof (2017) guru-guru tadika bukan hanya perlu berdepan dengan bebanan tugas di tadika yang terlalu banyak, malah perlu berdepan dengan tingkah laku kanak-kanak yang pelbagai. Bebanan tugas ini menyebabkan guru mengalami stres, kemurungan, cepat marah dan melaksanakan kerja dengan tidak bersungguh-sungguh. Stres yang dialami dalam masa yang panjang boleh mendatangkan *burnout* terhadap guru-guru sekiranya tidak diatasi secara positif.





Masalah *burnout* walaupun agak baru diperkatakan di Malaysia, namun fenomena ini bukanlah sesuatu yang baru. Masalah ketidakpuasan bekerja, tiada motivasi, tidak bertenaga, keletihan, kelesuan dan kehilangan semangat untuk terus bekerja merupakan masalah yang sering diperkatakan khususnya dalam kalangan pekerja di bidang perkhidmatan seperti pendidikan. Konsep "*sindrom burnout*" (BS) pertama kali digambarkan pada tahun 1970 sebagai tindak balas kepada tekanan interpersonal di tempat kerja. Banyak profesion berada dalam keadaan ketidaktentuan yang berterusan kerana krisis ekonomi global, takut kepada pekerjaan mereka dan kekecewaan.

Selain itu juga, tekanan di tempat kerja boleh berlaku terhadap pemilik perniagaan atau penyelia, kerana peningkatan kecekapan kerja dan akibatnya, mereka memerlukan pendapatan yang lebih tinggi untuk membayar gaji (Endica Radic, Goran Sucic, and Ivan Zaja, 2015). Hal ini seterusnya membawa kepada peningkatan jumlah mereka yang terdedah kepada "*sindrom burnout*" (BS). "*sindrom burnout*" (BS) sering dikaitkan dengan kemunculan gejala kebimbangan dan kemurungan di kalangan pekerja. Tekanan yang di alami dalam jangka masa yang panjang boleh menyebabkan wujudnya *burnout* terhadap guru-guru sekiranya tidak ditangani secara positif. Perkataan *Burnout* adalah merupakan satu terma yang acap kali diguna pakai bagi menunjukkan situasi perkerjaan yang mempunyai tekanan tinggi (Rohaidah , 2015).

Menurut Endica Radic et.al (2015), bekerja dalam institusi pendidikan prasekolah merupakan perkara yang sangat kompleks, sensitif dan bertanggungjawab, ia memerlukan penglibatan yang maksimum dengan tekanan fizikal dan mental. Selain itu juga, guru-guru prasekolah juga terdedah kepada penyakit berjangkit, penyakit





sistem otot dan organ-organ pertuturan. Pendidikan awal kanak-kanak adalah satu profesion yang memerlukan kakitangan profesional untuk menghabiskan masa yang sangat lama dengan orang lain. Tekanan dari tuntutan profesion ini telah boleh mewujudkan rasa keletihan fizikal dan emosi yang sering membawa kepada *burnout* (Rentzou & Konstantina, 2015). Penggunaan *Maslach Burnout Inventory - Educators Survey* (MBI-ES) digunakan bagi mengukur tahap *burnout* di kalangan pendidik. Pengukuran tahap *burnout* perlu di lakukan kerana tahap *burnout* yang tinggi akan merendahkan kualiti dan kuantiti output yang dihasilkan (Maslach,2001).

1.1 Latar Belakang Kajian



Profesion perguruan merupakan satu bidang kerjaya yang sangat mencabar dan tidak semua manusia dianugerahkan oleh Allah SWT untuk menjadi seorang guru. Kejayaan sesebuah kumpulan, unit atau organisasi dalam bidang perguruan ini bukan hanya bergantung kepada kebolehan guru melakukan kerja dengan baik, tetapi juga bergantung kepada kebolehan mereka untuk membantu antara satu sama lain. Guru pada zaman ini terus dibebani dengan pelbagai cabaran dan masalah lain hingga mencabar kredibiliti guru itu sendiri sebagai pendidik terutamanya dalam kalangan guru-guru tadika. Guru-guru tadika bukan hanya perlu berdepan dengan bebanan tugas di tadika yang terlalu banyak, malah juga perlu berdepan dengan pelbagai tingkah laku kanak-kanak. Bebanan tugas banyak menyebabkan guru mengalami stres, kemurungan, cepat marah dan melaksanakan kerja dengan tidak bersungguh-sungguh (Norainil Yusof 2017).





Menurut Norainil Yusof (2017) Guru di tadika bukan hanya perlu merangka, menyediakan rancangan pengajaran dan menghasilkan alat bantu mengajar yang menarik sesuai dengan peringkat umur kanak-kanak, malah mereka juga bertanggungjawab menjadi pengasuh selepas waktu persekolahan. Tanpa kita sedari beban tugas guru yang melampau akan menyebabkan para guru mengalami masalah *burnout*. Kita jarang mendengar perkataan *burnout* dalam kerjaya pendidikan awal kanak-kanak. Walau bagaimanapun perkataan *burnout* ini sering di perkatakan di luar negara terutama dalam bidang pendidikan awal kanak-kanak dan ia telah dikenal pasti sebagai satu faktor penting untuk pengekalakan kakitangan. Apa sebenarnya *burnout* dan apa yang boleh kita lakukan? *Burnout* bukanlah satu istilah klinikal, tetapi ia biasanya digunakan untuk menggambarkan keadaan melampau keletihan termasuk keletihan emosi, fizikal dan mental. Dalam sesetengah keadaan *burnout* boleh terjadi hasil daripada tekanan di tempat kerja.



Fenomena masalah *burnout* walaupun baru diperkatakan di Malaysia tetapi ini bukanlah sesuatu yang baru berlaku. Masalah kelesuan, tiada bertenaga, tiada bermotivasi dan hilang semangat untuk terus berkerja merupakan satu isu yang sering wujud dan diperkatakan terutama sekali di kalangan pekerja dalam bidang perkhidmatan seperti bidang perguruan. Kumpulan pekerjaan yang berpotensi tinggi mengalami *burnout* ialah kumpulan yang berorientasikan perkhidmatan seperti perguruan dan kejururawatan (Ellen, 1983). Seorang individu tidak mungkin dapat berfungsi dengan berkesan jika ia berada dalam keadaan tertekan (Smith, Girdano et al., 1993). Perasaan tertekan akan menjadikan seseorang itu cemas, tegang tidak rasional, tidak dapat menumpukan perhatian kepada kerja dan gagal menikmati rasa gembira atau puas hati terhadap kerja yang dilakukan. Hal ini akan menghalang





seseorang mewujudkan sifat positif dan kasih sayang. Menurut Cox dan Brocklev, 1993 (dalam Faridah & Zubaidah, 1998), ramai guru pada masa kini mengalami tekanan yang lebih serius jika dibandingkan dengan rakan-rakan mereka yang terdahulu.

Arus pendidikan hari ini semakin mendesak para profesional pendidikan untuk bekerja keras dan lebih masa demi mencapai permintaan tinggi pendidikan tersebut. Justeru itu, pelaksanaan pelbagai reformasi dalam pendidikan sudah pasti menjadikan tekanan dan tanggungjawab guru-guru menjadi lebih mencabar (Lim & Leong, 1999). Tahap keyakinan sendiri yang tinggi diperlukan oleh seseorang individu dalam menyelesaikan pelbagai masalah yang berkaitan dengan bidang akademik. Konsep "*Sindrom Burnout*" (BS) pertama kali di perkenalkan pada tahun 1970 oleh Dr Herzberg Freudennberger, iaitu seorang ahli psikologi yang mempunyai pengalaman mengenai *burnout*. Pengalaman tersebut dilalui setelah beliau melakukan kerja selama 20 jam sehari di dalam keadaan kemudahan yang kurang, pembantu yang tidak mempunyai berpengalaman bekerja, kedaifan hidup, kesakitan dan kesusahan. Keadaan ini ini menyebabkan beliau kekurangan berat badan, selsema yang berterusan, cepat marah terhadap ahli keluarga dan pembantu dan akhirnya beliau mengalami kepenatan pada keseluruhan tubuh badannya.

Menurut beliau *burnout* adalah tindak balas kepada tekanan interpersonal di tempat kerja. Banyak profesion berada dalam keadaan ketidaktentuan yang berterusan kerana krisis ekonomi global, takut kepada pekerjaan mereka, kekecewaan. "*Sindrom Burnout*" (BS) menunjukkan di tempat kerja pelbagai tekanan yang dihadapi secara serentak dan pendedahan terhadap tekanan ini membawa kepada "*Sindrom Burnout*" (BS). "*Sindrom Burnout*" (BS) ini sering dikaitkan dengan kemunculan gejala





keimbangan dan kemurungan dikalangan pekerja (Endica Radic et.al 2015). Maslach dan Jackson (1984) menyatakan bahawa *burnout* juga berpunca daripada bebanan tugas dari segi kualiti dan kuantiti. Seseorang akan menghadapi beban tugas apabila mereka kurang mahir dalam menyelesaikan tugas secara cekap dan berkesan.

Noble dan Macfarlane (2010) mendapati bahawa kadar *burnout* guru pendidikan awal kanak-kanak pada tahun pertama perkhidmatan adalah lebih rendah berbanding guru lain. Walau bagaimanapun pada awal tahun kedua pengajaran guru pendidikan awal kanak-kanak mempunyai tahap *burnout* yang lebih tinggi berbanding guru sekolah rendah dan menengah. Menurut Endica Radic et.al (2015), bekerja dalam bidang pendidikan awal kanak-kanak memerlukan penglibatan yang maksimum dengan tekanan fizikal dan mental yang tinggi. Tekanan dari tuntutan profesion ini telah boleh mewujudkan rasa keletihan fizikal dan emosi yang sering membawa kepada *burnout*.

Menurut Rentzou dan Konstantina (2015) pendidikan awal kanak-kanak adalah satu profesion yang memerlukan kakitangan profesional untuk menghabiskan masa yang sangat lama dengan orang lain. Tekanan dari tuntutan profesion ini telah boleh mewujudkan rasa keletihan fizikal dan emosi yang sering membawa kepada *burnout*. Kenyataan ini disokong oleh Endica Radic et.al, (2015) yang menyatakan bahawa bekerja dalam institusi pendidikan prasekolah merupakan perkara yang sangat kompleks, sensitif dan bertanggungjawab, ia juga memerlukan penglibatan yang maksimum dengan tekanan fizikal dan mental yang tinggi.





Seterusnya Otilia C. & Amelia B. (2015) dalam kajiannya yang mengkaji *burnout* guru di peringkat prasekolah dari bandar Bucovina. Pengkaji cuba untuk menyiasat persepsi guru atas faktor-faktor *burnout* dan penyelesaian untuk *burnout*. Dalam kajian ini pengkaji menggunakan soal selidik yang telah diedarkan kepada 150 orang guru yang mengajar di tadika dari dua daerah Romania. Kajian ini membuktikan bahawa guru di prasekolah Romania menghadapi tahap stres yang tinggi, dan hampir sebahagian daripada mereka yang terdorong untuk melepaskan profesion ini. Oleh hal yang demikian, sekiranya simdrom *burnuot* di kalangan guru tadika berlaku dan tidak diambil peduli sehingga berpanjangan berkemungkinan hasrat untuk memartabatkan serta memperkasakan peranan mereka semakin terjejas.

Kepuasan kerja yang rendah merupakan penyumbang kearah simdrom *burnout*.



Perasaan tiada kepuasan bekerja di kalangan guru Tadika sudah mula diperkatakan. Hal ini berlaku disebabkan oleh bertambahnya senarai tugas dan tanggungjawab serta jangkaan terhadap kerja yang di harapkan untuk dilaksanakan dengan sempurna. Menurut Lia Amir (2018) kepuasan kerja sebagai perasaan dan sikap yang positif dalam diri pekerja berkaitan bidang tugas dan juga pekerjaan yang dilakukan. Apabila seseorang mendapat kepuasan yang tinggi dalam perkejaan tersebut mereka akan sentiasa positif dalam menjalankan tanggungjawab. Walau bagaimana pun sekiranya mereka tidak mendapat kepuasan yang tinggi mereka akan sentiasa negatif dan tidak melakukan tanggungjawab tersebut dengan sebaik mungkin. Kenyataan ini di sokong oleh Robbin (1989) yang menyatakan bahawa kepuasan kerja adalah merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif dan jika tidak ia akan berlaku sebaliknya.



1.2 Pernyataan Masalah

Sistem pendidikan negara sering mengalami perubahan bagi memenuhi keperluan dan inovasi persekitaran pendidikan. Hal ini menyebabkan para guru seharusnya lebih bersifat peka dengan arus pemodenan dan perkembangan kemajuan dalam bidang pendidikan. Mereka perlu sentiasa bersiap sedia dalam meningkatkan profesionalisme keguruan dan tugas mereka lebih meluas sehingga ke ‘medan’ pentadbiran dan pengurusan sekolah ke arah penghasilan kerja yang lebih bermutu. Menurut Bartlett Bragg (2010), selain daripada tugas pengajaran dan pembelajaran, guru-guru perlu melakukan tugas-tugas seperti pentadbiran, penyeliaan kokurikulum, makluman kepada ibu bapa mengenai kemajuan para pelajar, pengurusan murid untuk pertandingan kurikulum dan kokurikulum, pembangunan kakitangan atau latihan, hubungan dengan masyarakat dan sebagainya menuntut guru-guru melaksanakannya dalam tempoh masa yang sama.

Selaras dengan usaha meningkatkan profesionalisme keguruan, jutaan ringgit dibelanjakan oleh kerajaan Malaysia untuk kelengkapan kemudahan infrastruktur dan alat teknologi kepada seluruh sekolah di Malaysia bagi merealisasikan program Pembelajaran dan pemudahcaraan (PDPc) abad ke-21. Teknik penggunaan perisian komputer *English Essential in Teaching and Learning* dalam pengurusan sekolah dan *coral draw* untuk menghasilkan bahan PdPc didedahkan kepada para guru. Inisiatif untuk pelaksanaan teknologi pengurusan sekolah dalam bidang pendidikan pada era globalisasi ini bagi mewujudkan masyarakat bermaklumat dan mencapai matlamat Wawasan 2020. Menurut Vespanathan Subramaniam (2015), tujuan pembangunan TMK yang diperkenalkan melalui Sistem Maklumat Murid pada tahun 2002 dalam



pendidikan untuk penambahbaikan pembangunan kemudahan teknologi mengembangkan kurikulum berdasarkan teknologi dan meningkatkan kemahiran serta pengetahuan TMK dalam kalangan guru.

Oleh itu, kerjaya dalam bidang pendidikan tidak sebegitu mudah pada masa kini. Hal ini boleh dikatakan kerana kewibawaan guru sentiasa tercabar apabila berlakunya perubahan inovasi teknologi dan menghadapi generasi murid dari semasa ke semasa. Banyak isu yang disiarkan dalam media massa telah menjatuhkan martabat profesion keguruan ini. Guru dikatakan mengalami keadaan yang ‘tenat’ akibat terlalu banyak tanggungjawab telah diberikan dan melaksanakannya dalam masa yang ditetapkan. Tugas dari segi perancangan untuk pengajaran, kegiatan kokurikulum, menghadiri mesyuarat dan melaksanakan kerja-kerja *ad hoc* dilaksanakan oleh para tenaga pengajar.



Pelaksanaan pelbagai reformasi dalam pendidikan sudah pasti menjadikan tekanan dan tanggungjawab guru-guru menjadi lebih mencabar (Lim & Leong, 1999). Keadaan ini menyebabkan berlakunya ketidakpuasan bekerja dalam kalangan guru kerana merasa diri mereka dalam kelesuan. Perkara ini seharusnya tidak dipandang remeh malah mencari penyelesaian yang konkrit kerana situasi tersebut akan menyumbang kepada tahap *burnout* dan stres yang tinggi dalam kalangan guru. Sebagai seorang tenaga pengajar yang profesional, adalah menjadi satu keperluan dan sentiasa mencari peluang untuk memperluaskan dan meningkatkan prestasi kerjaya selaras dengan perkembangan teknologi semasa dalam dunia pendidikan yang semakin mencabar. Cabaran yang dihadapi oleh guru akan semakin meningkat berdasarkan perubahan globalisasi. Maka para guru perlu menangani isu profesionalisme yang





merangkumi aspek pengetahuan dan kemahiran guru menghadapi masyarakat dalam mengharungi isu-isu nilai yang lebih global.

Oleh hal yang demikian, kajian ini dijalankan khusus untuk melihat masalah stres bebanan tugas yang dihadapi oleh guru-guru Tadika Islam di negeri Perak dan seterusnya membawa kepada berlakunya *burnout* dan secara tidak langsung ia mempengaruhi kepuasan kerja guru di Tadika Islam Perak. Masalah ini pernah dialami oleh pengkaji sendiri dan juga sering mendengar rakan-rakan yang bekerja sebagai guru tadika sering meluahkan perasaan mereka akibat terlalu stres dengan bebanan kerja yang perlu dilakukan di tempat kerja. Menurut Norainil Yusof (2017) guru pada zaman ini terus dibebani dengan pelbagai cabaran dan masalah lain hingga mencabar kredibiliti guru itu sendiri sebagai pendidik terutamanya dalam kalangan guru-guru tadika. Guru-guru tadika bukan hanya perlu berdepan dengan bebanan tugas di tadika yang terlalu banyak, malah perlu berdepan dengan tingkah laku kanak-kanak yang pelbagai. Bebanan tugas ini menyebabkan guru mengalami stres, kemurungan, cepat marah dan melaksanakan kerja dengan tidak bersungguh-sungguh.

Menurut Norreza (2014) dalam Norainil Yusof (2017) stres terbahagi kepada dua iaitu stres yang positif dan stres yang negatif. Stres positif disebut sebagai *eustress* yang iaitu diperlukan oleh individu untuk menggalakkan dirinya melaksanakan sesuatu kerja sehingga berjaya dan seterusnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Seterusnya Stres negatif pula disebut sebagai *distress* ia boleh merangsang individu supaya merasa sakit dan berputus asa semasa melaksanakan sesuatu kerja. *Distress* yang tidak terkawal akan menyebabkan individu tersebut kemurungan, keinginan membunuh diri dan putus harapan. Kenyataan ini disokong lagi dengan kajian yang di





jalankan oleh Norashid dan Hamzah (2014) yang mengatakan bahawa tugas guru bukan sahaja mengajar di dalam kelas, tetapi turut dibebani dengan tugas lain di tempat kerja. Bebanan tugas yang banyak ini boleh menyebabkan guru tidak dapat menyempurnakan tugas dengan baik sekaligus boleh mengundang stres ke dalam diri guru tersebut. Ketegangan yang berterusan ini boleh mempengaruhi psikologi guru tersebut dan menyebabkan guru tersebut cepat marah, hilang fokus dan agresif. Keadaan ini juga boleh menyebabkan guru tersebut tidak bersemangat serta kurang bermotivasi untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru di tempat kerja.

Menurut Rohaidah (2015) dalam kajiannya menyatakan bahawa tekanan yang dialami akan menyebabkan mereka mula merasai bahawa tanggungjawab sebagai pendidik merupakan satu tugas yang sangat membebankan, tidak seronok dan tidak memberi kepuasan dalam pekerjaan mereka. Oleh hal yang demikian, perkara tersebut boleh menyebabkan terjadinya tingkah laku yang mempunyai tanda-tanda *burnout* iaitu kerap tidak hadir, persaraan awal oleh kerana mereka merasa tidak mampu menghadapi situasi pekerjaan sebagai pendidik pada hari ini, mereka juga mengalami masalah kesihatan kesan daripada emosi yang kurang stabil, dan cenderung menuduh orang lain melakukan kesalahan terhadap permasalahan yang berlaku, berlaku konflik dengan diri sendiri dan mengasingkan diri daripada orang lain. Menurut Endica Radic et.al (2015), bekerja dalam bidang pendidikan awal kanak-kanak memerlukan penglibatan yang maksimum dengan tekanan fizikal dan mental yang tinggi. Tekanan dari tuntutan profesion ini telah boleh mewujudkan rasa keletihan fizikal dan emosi yang sering membawa kepada *burnout*.





Terdapat tiga tahap sindrom *burnout*, tahap pertama ialah tahap tekanan ketegangan (*tension stress*) dimana ia menyebabkan psikologi dan tindak balas fisiologi seperti keradangan yang berterusan, kebimbangan, tekanan darah tinggi, gigi menggetap semasa tidur, insomnia, pelupa, jantung berdebar, aritmia yang tidak normal, masalah tumpuan, masalah pencernaan dan gejala gastrousus. Pada peringkat ini seseorang tidak menyedari pekerjaannya tidak lagi merupakan sebagai kesenangan atau keseronokan. Tahap kedua ialah tahap pampasan reaktif terhadap tekanan dengan cara pemuliharaan tenaga (*reactive compensation to stress with the conservation of energy*), di mana ia menyebabkan seseorang akan menjimatkan tenaga untuk mengimbangi tekanan, datang lambat untuk bekerja, menunda operasi dan enggan menerima tugas baru, memanjangkan rehat kerja, penurunan keinginan seksual, perasaan keletihan dan pengasingan daripada rakan dan keluarga, dengan peningkatan sinisme, kepahitan, merokok berlebihan, minum kopi dan sering minum alcohol.

Seseorang tersebut akan cuba menyelesaikan masalah dengan mengambil ubat-ubatan dan bahan-bahan psikoaktif, sehingga muncul sikap tidak peduli. Fasa ini dicirikan oleh keperluan seseorang untuk berundur, tenang dan memelihara tenaga sebanyak mungkin. Seterusnya tahap ketiga iaitu tahap berlakunya *burnout*, pada peringkat ini seseorang yang mengalami *burnout* akan merasakan kerja merupakan satu beban muncul kemurungan yang kronik, mengurangkan rintangan kepada penyakit kekal (*morbidity*), sakit perut kronik dan gangguan usus, sakit mental dan keletihan fizikal yang kronik, sakit kepala kronik atau migrain, keinginan untuk melarikan diri daripada masyarakat dan keluar dari keluarga, meninggalkan rakan-rakan dan kerap memikirkan untuk bunuh diri.





Menurut Rentzou & Konstantina (2015) dalam kajiannya menyatakan bahawa pendidikan awal kanak-kanak adalah satu profesion yang memerlukan kakitangan profesional untuk menghabiskan masa yang panjang dengan orang lain. Tekanan dari tuntutan profesion ini telah boleh mewujudkan rasa keletihan fizikal dan emosi yang sering membawa kepada *burnout*. Seterusnya Berrin Akman et.al (2010) dalam kajiannya menyatakan bahawa guru prasekolah mengalami pelbagai peringkat *burnout* dalam dimensi keletihan emosi, depersonalisasi dan mengurangkan pencapaian peribadi berdasarkan pembolehubah tertentu. Oleh hal yang demikian, pengkaji terpenggil untuk melaksanakan kajian berkaitan dengan *burnout* dan hubungannya dengan kepuasan kerja hal ini kerana jika kepuasan kerja boleh dipenuhi, maka tekanan yang berlaku semakin berkurang.



positif dan menyeronokkan hasil daripada seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya. Kenyataan ini di sokong oleh Herzberg (1964) iaitu apabila pekerja di berikan kebebasan untuk melakukan kerja, mereka akan seronok bekerja dan akan terus membantu organisasinya untuk berjaya. Jelas di sini menunjukkan bahawa guru yang tidak dapat kepuasan kerja akan bertukar tempat kerja sehingga mereka mendapat kepuasan dalam kerja yang di lakukan. Sehubungan itu, keperluan guru haruslah di penuhi supaya mereka mendapat kepuasan dalam pekerjaan tersebut. Manakala menurut Porter L. W. (1962) menjelaskan kepuasan kerja akan tercapai sekiranya individu tersebut dapat memenuhi segala keperluan hidupnya. Keperluan ini terdiri daripada keperluan fizikal dan psikologikal. Oleh itu sikap dan perasaan guru Tadika terhadap perkhidmatan dan tanggungjawab boleh menggambarkan tingkat kepuasan kerja di atas sumbangan dan perkhidmatanya di sekolah. Sikap kurang puas





ataupun kurang merasai kepuasan terhadap perkhidmatan antara individu menyebabkan mereka kecewa.

Menyedari bahawa masalah stres beban tugas guru ini boleh membawa kepada masalah *burnout*, pengkaji telah membuat keputusan untuk mengkaji apakah tahap *burnout* dalam kalangan guru-guru tadika dan tahap kepuasan kerja di dalam kalangan guru-guru tadika dan ingin mengetahui adakah terdapat hubungan di antara *burnout* dengan kepuasan kerja guru-guru tadika. Selain itu, di harap kajian ini dapat menjadi panduan dan juga rujukan kepada pihak-pihak tertentu supaya boleh mengambil langkah awal bagi mengekang kemungkinan-kemungkinan berlakunya *burnout* secara meluas di dalam kalangan guru-guru tadika.



1.3 Objektif Kajian

Bagi mencapai tujuan kajian, pengkaji telah meletakkan tiga objektif utama bagi kajian ini iaitu:

- i. Mengenalpasti tahap *burnout* dalam kalangan guru-guru Tadika.
 - a. Mengukur tahap keletihan emosi dalam kalangan guru-guru Tadika.
 - b. Mengukur tahap depersonalisasi dalam kalangan guru-guru Tadika.
 - c. Mengukur tahap pencapaian peribadi dalam kalangan guru-guru Tadika.
- ii. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika.
- iii. Mengenalpasti hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja guru-guru Tadika.





- a. Mengukur sama ada terdapat hubungan antara keletihan emosi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika.
- b. Mengukur sama ada terdapat hubungan antara depersonalisasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika.
- c. Mengukur sama ada terdapat hubungan antara pencapaian peribadi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika.

1.4 Persoalan Kajian

Persoalan kajian adalah berdasarkan objektif yang telah dikenal pasti dalam kajian ini iaitu:



- i. Apakah tahap *burnout* dalam kalangan guru –guru Tadika?
 - a. Apakah tahap keletihan emosi dalam kalangan guru-guru Tadika?
 - b. Apakah tahap dipersonalisasi dalam kalangan guru-guru Tadika?
 - c. Apakah tahap pencapaian peribadi dalam kalangan guru-guru Tadika?
- ii. Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru –guru Tadika?
- iii. Adakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja guru-guru Tadika?
 - a. Adakah terdapat hubungan antara keletihan emosi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika?
 - b. Adakah terdapat hubungan antara depersonalisasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika?
 - c. Adakah terdapat hubungan antara pencapaian peribadi dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika?



1.5 Hipotesis Kajian

Bagi persoalan kajian iii (a), iii (b), iii (c), Terdapat tiga hipotesis nul bagi kajian ini iaitu:

Hipotesis nul iii (a):

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keletihan emosi dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika.

Hipotesis nul iii (b):

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara depersonalisasi dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika.

Hipotesis nul iii (c):

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pencapaian peribadi dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika.

1.6 Kepentingan Kajian

Setiap kajian yang dijalankan mempunyai kepentingannya yang tersendiri. Justeru itu, terdapat beberapa kepentingan yang boleh digariskan oleh pengkaji berdasarkan kajian ini. Kajian ini diharapkan dapat membantu pengkaji untuk mengenal pasti tahap *burnout* dalam kalangan guru-guru tadika. Dalam kajian ini, penilaian pengukuran *burnout* berdasarkan *Maslach burnout inventory- Educators Survey* (MBI-ES) dan penilaian pengukuran bagi kepuasan kerja berdasarkan *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ). Hasil kajian ini, diharapkan boleh dijadikan sebagai bahan rujukan kepada



pengkaji-pengkaji yang lain untuk menjalankan kajian yang berkaitan dengan kajian ini. Selain itu juga, diharap hasil dapatan dalam kajian ini dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak tertentu supaya memahami dengan lebih mendalam tentang gejala *burnout* iaitu terutamanya kepada para guru, Kementerian Pendidikan Malaysia dan juga kepada ibu bapa.

Selain itu juga, hasil daripada kajian ini diharapkan boleh membuka minda dan memberi pendedahan kepada para guru supaya mengambil tindakan yang sewajarnya bagi membendung atau mengurangkan gejala *burnout* serta ketidakpuasan kerja dalam kalangan guru daripada terus berlaku. Para guru juga perlu melakukan tindakan susulan bagi memastikan kualiti kerja mereka tidak terjejas. Terdapat sesetengah pendidik yang tidak sedar bahawa mereka mempunyai simptom-simptom *burnout* yang boleh menyebabkan kesan buruk terhadap kehidupan mereka.

Seterusnya hasil kajian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan juga pendedahan dalam bidang pengurusan pekerja supaya tidak terlalu membebankan guru dengan tugas luar dari bidang mereka. Selain itu juga, diharapkan agar pihak Kementerian Pendidikan Malaysia boleh mencadangkan serta membuat tindakan yang wajar untuk menangani masalah tersebut dari terus merebak dan akan menyebabkan kesan yang buruk terhadap sistem pendidikan negara terutamanya dalam pendidikan awal kanak-kanak.



Di samping itu, diharapkan kajian ini dapat memberi pengetahuan dan juga pendedahan terhadap ibu bapa bahawa *burnout* boleh berlaku kepada guru kerana beban tugas yang tinggi. Diharapkan ibu bapa dapat memberi kerjasama yang baik kepada guru supaya dapat meringankan beban guru dalam mendidik kanak-kanak. Selain itu juga diharapkan setiap masalah yang berlaku ibu bapa tidak meletakkan seratus peratus kesalahan di bahu para guru, sebaliknya ibu bapa boleh berbincang bagi menyelesaikan masalah tersebut. Di harapkan dengan cara ini dapat mengurangkan gejala *burnout* di kalangan guru-guru tadika.

Kajian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang memerlukan, terutama dalam membantu pentadbiran sekolah dalam membuat penilaian dan perancangan supaya dapat menyediakan suasana pengajaran yang dapat memberi kepuasan kepada semua guru-guru yang berkhidmat di sekolah tersebut.

Dengan itu, ia membolehkan pemimpin pendidikan dalam Kementerian Pelajaran Malaysia mengetahui status perkembangan profesion guru-guru dan keadaan mereka. Seterusnya dapat menganjurkan kursus yang lebih berkesan untuk meningkatkan profesion perguruan yang selaras dengan matlamat pendidikan menjelang Wawasan 2020.

Kajian ini juga bertujuan untuk memberikan kesedaran kepada pihak pengurusan sekolah untuk memahami masalah dan tanggungjawab guru demi meningkatkan kualiti pengajaran dan taraf pendidikan dalam negara, serta dapat digunakan oleh pihak sekolah untuk melihat segala kemudahan yang disediakan oleh pihak sekolah dapat memberi kepuasan kepada guru-guru yang berkhidmat di sekolah tersebut. Seterusnya, dengan tercapainya tahap kepuasan kerja, guru akan lebih komited

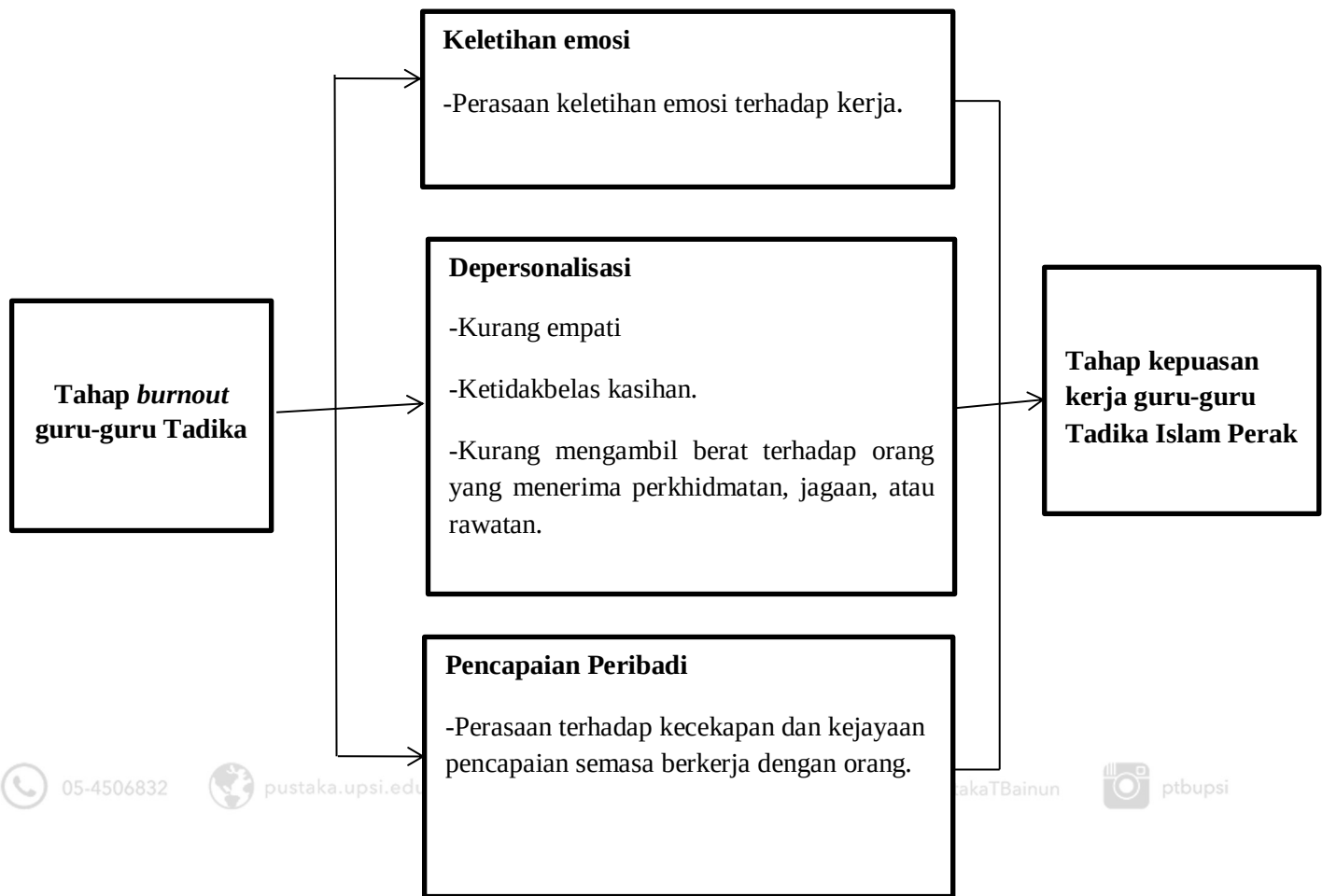


terhadap kepentingan pelajar terutamanya dalam sesi pengajaran dan pembelajaran. Guru yang komited akan melahirkan pelajar yang cemerlang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek untuk menjadi pemangkin pada pembangunan Negara kelak.

1.7 Kerangka Konseptual

Komponen utama kerangka konseptual ini ialah guru-guru Tadika Islam di Negeri Perak. Manakala komponen kedua terbahagi kepada dua elemen iaitu *burnout* dan kepuasan kerja, Setiap satu daripada elemen tersebut di bahagikan kepada sub-sub lain. *Burnout* terbahagi kepada tiga sub-skala iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi. Seterusnya bagi sub-dimensi kepuasan kerja, ia terbahagi kepada lima bahagian iaitu kerja itu sendiri, pangkat, gaji, penyeliaan dan rakan sekerja. Dalam konteks kajian ini, *burnout* adalah pembolehubah tak bersandar, manakala kepuasan kerja sebagai pembolehubah bebas. Setiap elemen akan dikaji bagi mendapatkan output atau komponen yang ketiga iaitu tahap *burnout* dan juga tahap kepuasan kerja guru-guru Tadika dan seterusnya mendapatkan hubungan di antara *burnout* dengan kepuasan kerja sebagaimana yang ditunjukkan dalam Rajah 1.1 di bawah:





Rajah 1.1. Kerangka konseptual hubungan burnout dengan kepuasan kerja

1.8 Skop Kajian

Kajian ini dijalankan bagi melihat hubungan di antara *burnout* terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Tadika Islam di negeri perak. Masalah *burnout* guru yang dikaji adalah terdiri daripada Keletihan Emosi, Depersonalisasi dan juga Pencapaian Peribadi. Subskala keletihan emosi menilai perasaan keletihan emosi terhadap kerja. Subskala depersonalisasi menilai respon ketidakbelas kasihan, kurang empati, dan



kurang mengambil berat subjek terhadap orang yang menerima perkhidmatan, jagaan, atau rawatan daripadanya. Subskala pencapaian peribadi pula menilai perasaan terhadap kecekapan dan kejayaan pencapaian semasa berkerja dengan orang. Seterusnya bagi komponen kepuasan kerja mempunyai lima subskala iaitu kerja itu sendiri, gaji, pangkat, penyeliaan, dan rakan kerja. Selain itu, kajian ini juga ingin melihat tahap *burnout* dan tahap kepuasan kerja dari kalangan guru-guru tadika dan seterusnya mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan kepuasan kerja terhadap *burnout*.

Instrumen yang akan digunakan dalam kajian ini adalah borang soal selidik. Borang selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu demografi, *Maslach Burnout Inventory- Educators Survey (MBI-ES)* dan kepuasan kerja. Kajian ini melibatkan guru-guru tadika yang berkhidmat di Tadika Islam Perak. Sampel kajian pula dipilih secara rawak di beberapa buah tadika islam di negeri Perak.

1.9 Definisi Konsep dan Operasional Kajian

1.9.1 Stres Bebanan Tugas

Hans Seyle (1976) iaitu tokoh yang dianggap sebagai pelopor dalam kajian mengenai stres mendefinisikan stres atau tekanan sebagai gerak balas fizikal badan terhadap permintaan sama ada permintaan yang positif atau negatif. Terdapat beberapa keadaan yang boleh membawa kepada stres atau tekanan kerja iaitu bebanan tugas, tekanan masa dan konflik perasaan. Menurut Norainil Yusof (2017), beban tugas guru boleh terbahagi





kepada dua bahagian iaitu beban tugas akademik dan beban tugas bukan akademik. Bebanan tugas guru yang banyak telah menyebabkan berlakunya ketidakpuasan hati, kesukaran dan keletihan emosi terhadap guru. Dalam konteks kajian ini, stres bebanan tugas merupakan satu keadaan yang wujud dalam diri guru akibat interaksinya dengan kerja yang menunjukkan perubahan-perubahan dalam diri guru dan menyebabkan fungsi mereka yang normal berubah kepada tidak normal.

1.9.2 Guru TADIKA

Menurut Mok (1990) dalam Norreza Mohd Taha (2014), guru ialah seorang ahli masyarakat yang mempunyai perhubungan sosial yang saling berkait rapat dengan masyarakat. Sebagai anggota masyarakat juga, guru harus pandai bersosial dengan masyarakat dan menguasai psikologi sosial. Dalam konteks kajian ini, guru merujuk kepada guru-guru yang mengajar kanak-kanak berumur 4 hingga 6 tahun di tadika. Guru-guru ini terdiri daripada mereka yang mempunyai kelayakan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM), Sijil Tinggil Pelajaran Malaysia (STPM), Diploma atau Ijazah dalam bidang Pendidikan Awal Kanak-Kanak atau bidang lain.

1.9.3 *Burnout*

Konsep *burnout* mula diperkenalkan oleh Dr. Herbert Freudenberger iaitu seorang ahli psikologi klinikal setelah beliau sendiri mengalami sindrom ini. Dr Herbert Freudenberger mendapati beliau hilang berat badan, menghadapi selsema berterusan,





cepat marah terhadap keluarga dan pembantu dan akhirnya beliau mengalami kepenatan keseluruhan diri. Situasi ini telah dirujuk oleh Dr. Freudenberger sebagai pengalaman *burnout* ialah satu keadaan yang mana seseorang merasakan fizikal dan mental mereka kosong akibat situasi kerja (Ellen, 1983).

Menurut beliau perkataan *burnout* adalah merupakan istilah psikologi yang diguna pakai bagi menggambarkan tentang kegagalan dan kelesuan kesan daripada tuntutan kerja yang menggunakan banyak tenaga dan kemampuan seseorang. Salah satu bidang pekerjaan yang dikenali sebagai pekerjaan yang berpotensi untuk menjadikan pekerjaanya *burnout* ialah bidang perguruan. Aspek-aspek yang dikaitkan dengan bidang ini ialah kurang motivasi, masalah pelajar, keadaan bilik darjah dan pelaksanaan pentadbiran yang menjadikan punca utama kepada tekanan di kalangan guru. Menurut Iwinicki dan Schwab (1981), *burnout* telah menjadi satu sebab utama guru-guru meninggalkan profesion perguruan lebih awal. *Burnout* dilihat sebagai satu keadaan apabila individu gagal memenuhi ekspektasi yang digariskannya yang akhirnya menyebabkan kekecewaan untuk meneruskan tugas yang sedang dilakukan (Maslach dan Goldberg, 1998). Dalam konteks kajian ini, *burnout* merujuk kepada keletihan emosi, gangguan keperibadian sendiri (*Dipersonalization*) dan pencapaian peribadi yang di hadapi guru-guru tadika dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai pendidik.

1.9.4 Keletihan Emosi (*Emotion Exhaustion*)

Menurut Maslach, (2001) keletihan emosi merujuk kepada perasaan kelesuan dan kehabisan tenaga, guru yang mengalami *burnout* melaporkan bahawa mereka merasa





terlalu letih dan lemah untuk terus bekerja. Guru yang mengalami keletihan emosi akan kehilangan semangat dan motivasi serta tidak dapat mengajar dengan penuh dedikasi (Rohany,2008). Keletihan emosi juga boleh mengakibatkan perasaan putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, merasa terbelenggu oleh tugas sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan layanan secara psikologi. Selain itu guru juga merasa mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas (Rusliza dan Norsamsinar,2008).

1.9.5 Gangguan Keperibadian Kendiri (*Dipersonalization*)

Menurut Maslach (2001) depersonalisasi merujuk kepada proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu yang dilakukan untuk mengatasi keletihan emosi. Perilaku tersebut adalah suatu usaha untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan melakukan pelajar sebagai objek atau alat. Depersonalisasi juga boleh menyebabkan guru sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan pelajar serta tidak peduli terhadap orang sekeliling (Rohany,2008). Seseorang yang sedang mengalami depersonalisasi cenderung meremehkan, memperolok, tidak peduli dengan orang lain dan bersikap kasar terhadap orang sekeliling. (Rusliza dan Norsamsinar,2008). Dalam konteks kajian ini, guru cenderung menunjukkan sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan kanak-kanak dan orang sekeliling.





1.9.6 Pencapaian Peribadi (*Personal Accomplishment*)

Menurut Maslach (2001) pencapaian peribadi adalah penilaian sendiri yang negatif terhadap pencapaian peribadi di mana seseorang merasakan bahawa mereka hilang keberkesanan dan merasakan ada ancaman terhadap harga diri. Selain itu juga, guru yang mengalami penurunan terhadap pencapaian peribadi mula merasakan bahawa mereka kurang semangat dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap pelajar, rakan-rakan, mahupun keluarga. Dalam konteks kajian ini, pencapaian peribadi merupakan kecenderungan pendidik untuk menilai diri mereka secara negatif. Guru akan melihat pekerjaan mereka sebagai tidak bermakna, memperlihatkan kernurungan, tahap moral yang rendah, pengunduran interpersonal, kehilangan produktiviti, tidak berupaya mengatasi tekanan, perasaan kegagalan, kehilangan harga diri, kerosotan perasaan kompeten dan kekurangan pencapaian yang boleh dibanggakan dalam pekerjaan.

1.9.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai penzahiran rasa seronok, selesa, dan tenteram atau perasaan positif sebagai akibat pengalaman kerja. Ia juga bermaksud suatu sikap yang terhasil daripada kepuasan emosi individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perkara yang penting dalam sesebuah organisasi dan di antaranya dalam dunia pendidikan yang semakin penting dan sering diperkatakan. Faktor kepuasan kerja selalu muncul sebagai kesan individu untuk meningkatkan pencapaian diri, ingin diberikan pengiktirafan, penghargaan kepada tanggungjawab dan sumbangan, dan membina status diri.



Menurut Herzberg (1959) kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor. Faktor yang pertama dikenali sebagai faktor pendorong (*motivator*) seperti pencapaian, tanggungjawab, pengiktirafan, kerja yang bermakna, penghormatan, perkembangan dan pertumbuhan individu itu sendiri. Sekiranya dalam sesebuah pekerjaan terdapat faktor-faktor tersebut ini bermakna ia akan memberikan kepuasan kerja, tetapi jika sebaliknya ia akan membawa kepada ketidakpuasan kerja. Faktor yang kedua pula dikenali sebagai faktor keperluan persekitaran (*hygiene*) seperti hubungan rakan sekerja, gaji, jaminan pekerjaan dan keselamatan, polisi dan pentadbiran syarikat, kemudahan kerja dan penyeliaan. Sekiranya dalam sesebuah pekerjaan terdapat faktor-faktor tersebut ini bermakna ia akan memberikan kepuasan kerja, tetapi jika sebaliknya ia akan membawa kepada ketidakpuasan kerja. Dalam konteks kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada darjah keseronokan yang diperolehi hasil daripada tugas atau kerja seseorang guru. Kepuasan kerja ini juga melibatkan perasaan positif atau negatif guru-guru Tadika dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai pendidik.

1.10 Kesimpulan

Salah satu bidang pekerjaan yang dikenalpasti sebagai pekerjaan yang berpotensi untuk menjadikan pekerjaanya *burnout* ialah bidang perguruan. Bidang perguruan pada masa kini merupakan pekerjaan yang sangat mencabar malah para guru juga dibebani dengan tugas-tugas sampingan yang lain. Guru juga menghadapi pelbagai tekanan kerja termasuklah berhadapan dengan pihak pentadbiran sekolah, kementerian pendidikan, rakan sekerja, ibu bapa dan juga kanak-kanak itu sendiri. Oleh hal yang demikian, kajian berkaitan *burnout* bagi melihat tahap kepuasan kerja dan masalah *burnout* dalam



kalangan guru-guru tadika perlu dilaksanakan supaya dapat membantu pihak berwajib
meganalpasti tahap kepuasan kerja dalam profesion perguruan.

