



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

TAHAP TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU – GURU SJK(T) DAERAH TANGKAK DAN MUAR, JOHOR



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

JAGANATHAN A/L VEERASINGAM

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2020



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



**TAHAP TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN
GURU – GURU SJK(T) DAERAH TANGKAK
DAN MUAR, JOHOR**

JAGANATHAN A/L VEERASINGAM



**KERTAS PROJEK INI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)
(MOD KERJA KURSUS DAN PENYELIDIKAN)**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2020





Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

✓

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH**PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN**

Perakuan ini telah dibuat pada ...12..(hari bulan).....Mei..... (bulan) 20.20...

i. Perakuan pelajar :

Saya, JAGANATHAN A/L VEERASINGAM, M20161000004, EKONOMI & PENGURUSAN (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk TAHAP TEKANAN KERJA DALAM KALANGAN GURU-GURU SJK (T) DAERAH TANGKAK DAN MUAR, JOHOR.

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, _____ (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk _____

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah _____ (SILA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

Tarikh

Tandatangan Penyelia





SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITY

**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**UPSI/IPS-3/BO 31
Pind.: 00 m/s: 1/1**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**Tajuk / Title: TAHAP TEKATAN KERJA DALAM KALANGAN GURU-GURU SJK (T)
DAERAH TANGKAK DAN MUAR, JOHOR.No. Matrik / Matric's No.: M20161000004Saya / I : JAGANATHAN A/L VEERASINGAM

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Doktor Falsafah/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan sahaja.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of research only.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Perpustakaan tidak dibenarkan membuat penjualan salinan Tesis/Disertasi ini bagi kategori **TIDAK TERHAD**.
The Library are not allowed to make any profit for 'Open Access' Thesis/Dissertation.
5. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

☐**SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. /
Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐**TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

☐**TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: _____

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.





PENGHARGAAN

Segala puji-pujian terhadap Tuhan sekalian alam, dengan izin dan kehendakNya, kajian ini dapat diselesaikan setelah berdepan dengan pelbagai cabaran dan halangan sehingga dapat menyempurnakan penulisan projek ini yang bertajuk “ Tahap Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru-guru SJK(T) Daerah Tangkak Dan Muar, Johor. Di kesempatan ini juga saya ingin merakamkan jutaan terima kasih kepada semua pihak yang telah membuatkan saya berhutang budi dalam menyempurnakan projek penulisan ini khususnya Dr. Zahari Bin Hashim selaku Penyelia Projek yang tidak pernah lekang dari tunjuk ajar dan nasihat serta memberikan dorongan untuk menyiapkan penulisan projek ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada para pensyarah Fakulti Pengurusan dan Ekonomi yang tidak pernah jemu mencurahkan segala ilmu sepanjang tempoh pengajian saya di Universiti Pendidikan Sultan Idris. Semoga segala budi dibawa ke akhir hayat, menjadi penerang di kala kegelapan. Kepada pihak sekolah di mana kajian ini dijalankan, saya ucapkan berbilang terima kasih kerana layanan dan kerjasama yang cukup baik dan selesa sepanjang kajian dijalankan. Terima kasih jua diucapkan kepada rakan-rakan seperjuangan, serta semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau secara tidak langsung yang tidak mampu saya nyatakan di sini. Sokongan dan sumbangan kalian sungguh bermakna dalam menyuntik semangat dan memperkasakan komitmen, akan sentiasa terukir di ingatan hingga ke akhirnya. Ribuan terima kasih diucapkan kepada En.Mohd Nizam Abdul Majid dari SJKT Ladang Tanah Merah serta Pn.Selvi Annamalai dari SJKT Jalan Sialang, Tangkak atas kesediaan memberi pandangan dan saranan bagi memurnikan dan menentusahkan instrumen kajian. Pada kesempatan ini, saya juga ingin merakamkan ribuan terima kasih kepada 300 orang responden yang terdiri daripada para guru SJKT di Daerah Tangkak dan Muar selaku sampel kajian atas kerjasama yang diberikan semasa kajian ini dijalankan. Saya ingin merakamkan lestari budi kasih yang tidak terhingga kepada isteri tercinta, Komalam di atas segala pengorbanan, dorongan dan kesabaran beliau mengiringi saya mengharungi segala cabaran sepanjang tempoh pengajian ini. Ucapan jutaan terima kasih dirakamkan kepada anak kesayangan saya Joanna Jay dan juga ahli keluarga saya yang telah memberi galakan dan dorongan sepanjang kajian ini dijalankan.





ABSTRAK

Kajian ini mengenalpasti tekanan kerja dalam kalangan guru-guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil daerah Tangkak dan Muar, Johor. Kajian ini juga mengkaji kedudukan lima faktor utama dari kerangka model kajian yang mempengaruhi tekanan kerja yang dialami oleh guru. Selanjutnya, kajian ini juga mengkaji faktor peranan demografi terhadap tekanan kerja guru-guru tersebut. Seramai 285 orang guru dari sepuluh buah sekolah jenis kebangsaan Tamil daerah Tangkak dan Muar, Johor telah dipilih secara rawak sebagai sampel kajian ini kerana terdapat banyak permintaan dari guru-guru SJK(T) dari daerah ini untuk berpindah ke negeri lain. Penyelidik menggunakan *Teacher Stress Inventory* oleh Boyle et al. 1995 sebagai instrumen untuk mengukur tekanan kerja guru manakala bagi mengukur kedudukan faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja guru, penyelidik menggunakan *Self Report Teacher Stress* oleh Dunham, 1992. Dapatan menunjukkan bahawa seramai 66% guru mengalami tekanan kerja sederhana, 16.5% mengalami tekanan kerja rendah manakala 17.5% guru yang mengalami tekanan kerja tinggi. Dapatan juga menunjukkan bahawa faktor salah laku pelajar adalah faktor peranan demografi yang paling signifikan iaitu 0.627 dari lima nilai faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru. Kesimpulannya, tekanan kerja memberi kesan kepada kepuasan kerja, keberkesanan ke atas produktiviti guru, peningkatan ketidakhadiran dan persaraan awal guru. Penyelidik mencadangkan agar pihak sekolah dapat mengambil langkah terhadap pelaksanaan polisi disiplin yang mantap, memperlengkapkan kemudahan asas dalam membantu pembelajaran dan pengajaran, pengagihan tugas yang sesuai dan peka terhadap perhubungan di antara guru serta menganjurkan kursus atau latihan kemahiran pengurusan tekanan kerja di kalangan guru.





THE LEVEL JOB STRESS AMONG TAMIL PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN THE DISTRICT OF TANGKAK AND MUAR, JOHOR.

ABSTRACT

This research examines the job stress among Tamil primary school teachers in the district of Tangkak and Muar, Johor. In addition, the study focussed on the position of the five main factors that influence job stress experienced by teachers. Furthermore, this study examined the role of demographic towards teachers' pressure. A total of 285 teachers from ten Tamil primary schools in the district of Tangkak and Muar, Johor had been selected as sample for the study. The researchers applied the *Teacher Stress Inventory* by Boyle et al., 1995 as an instrument to measure the teachers' work pressure whereas in measuring the position of the factors that affect the working pressure of teachers, the researchers used a *Teacher Stress Self Report* by Dunham, 1992. The findings showed that 66% of teachers experienced moderate job stress, 16.5% had low of job stress, while 17.5% of teachers were experiencing high of work stress. The study showed that students' misconduct is the most significant factor (0.627) from five main factors that lead to stress among teachers. In conclusion, work stress affects job satisfaction, effectiveness on teacher productivity, increased absenteeism and early retirement. The researchers suggested school administration could impose stricter disciplinary policy measures, equip basic facilities for teaching and learning, conduct appropriate duties distribution and be sensitive to teachers' relationships and organize work stress management training courses among teachers.



ISI KANDUNGAN

	Halaman
PENGAKUAN KEASLIAN PENULISAN	i
PENGESAHAN TESIS	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
ISI KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xv

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Pernyataan Masalah	4
1.3	Tujuan kajian	8
1.4	Objektif kajian	8
1.5	Persoalan Kajian	9
1.6	Hipotesis Kajian	9
1.7	Kerangka Kajian	
	1.7.1 Kerangka Teori Kajian	10
	1.7.2 Kerangka Konseptual Kajian	13
1.8	Kepentingan Kajian	15
1.9	Batasan Kajian	16

1.10	Definisi Operasional	16
1.10.1	Tekanan Kerja	16
1.10.2	Guru	17
1.10.3	Beban Tugas	18
1.10.4	Salah Laku Pelajar	19
1.10.5	Penghargaan	20
1.10.6	Kekangan Masa Dan Sumber	21
1.10.7	Hubungan Antara Personal	21
1.11	Rumusan	22

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	23
2.2	Punca – punca Tekanan Kerja	24
2.3	Tekanan Kerja Dari Kajian Dalam Negara	26
2.4	Konsep Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru	34
2.5	Teori-Teori Tekanan Kerja	38
2.5.1	Model Tekanan Guru	38
	(Boyle,Borg,Falzon & Baglioni,1995)	
2.5.2	Teori Selye (1974)	39
2.5.3	Model Teori Jaafar Muhamad (2010)	41
2.5.4	Model Tekanan Kyriacou dan	
	Sutcliffe (1978)	49
2.6	Kajian – kajian Lepas Yang Berkaitan	51
2.7	Rumusan	65

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	66
3.2	Reka Bentuk Kajian	67
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	68
3.4	Instrumen Kajian	68
3.5	Kajian Rintis	70
3.6	Kesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	72
3.7	Prosedur Pengumpulan Data	79
3.8	Prosedur Penganalisan Data	80
	3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	80
	3.8.2 Analisis Statistik Inferens	81
3.9	Rumusan	84

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	85
4.2	Latar Belakang Responden Kajian	86
4.3	Dapatan Kajian	89
	4.3.1 Aras Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru	89
	4.3.2 Faktor Utama Yang Menyebabkan Tekanan Kerja Guru	90
	4.3.3 Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru	94

4.3.4 Perbezaan Faktor-Faktor Tekanan Mengikut 99

Ciri Demografi Guru

4.4	Rumusan	110
-----	---------	-----

BAB 5 PERBINCANGAN , KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pendahuluan	111
-----	-------------	-----

5.2	Ringkasan Kajian	112
-----	------------------	-----

5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	114
-----	-----------------------------	-----

5.3.1	Aras Tekanan Kerja Guru	114
-------	-------------------------	-----

5.3.2	Faktor Utama Tekanan Kerja Guru	115
-------	---------------------------------	-----

5.3.3	Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut	117
-------	---------------------------------------	-----

Ciri Demografi

5.3.4	Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Mengikut	119
-------	---	-----

Ciri Demografi Responden

5.4	Kesimpulan Dapatan Kajian	122
-----	---------------------------	-----

5.4.1	Aras Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru	122
-------	--	-----

5.4.2	Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Mengikut	124
-------	---	-----

Ciri Demografi Guru

5.5	Implikasi Dapatan Kajian	126
-----	--------------------------	-----

5.6	Cadangan Untuk Mengurangkan	127
-----	-----------------------------	-----

Tekanan Kerja Guru

5.7	Cadangan Kajian Lanjutan	130
-----	--------------------------	-----

5.8	Rumusan	132
-----	---------	-----

**RUJUKAN**

133

LAMPIRAN

A	Soal Selidik Kajian	149
B	Surat Pengesahan	154
C	Jadual Populasi Sampel Krejcie , Morgan 1970	156



SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
3.1 Taburan Item Soal Selidik	69
3.2 Perincian Item Soal Selidik Kajian Rintis	71
3.3 Hasil Kajian Rintis Untuk Soal Selidik Dengan 41 Item	72
3.4 Hasil Kajian Rintis Faktor Beban Tugas	74
3.5 Hasil Kajian Rintis Faktor Salah Laku Pelajar	75
3.6 Hasil Kajian Rintis Faktor Kekangan Masa Dan Sumber	76
3.7 Hasil Kajian Rintis Faktor Penghargaan	77
3.8 Hasil Kajian Rintis Faktor Perhubungan	78
3.9 Taburan Item Soal Selidik Sebenar	79
3.10 Jumlah Skor Untuk Aras Tekanan Kerja	81
3.11 Jadual Rumusan Penganalisisan Data	82
4.1 Ciri-ciri Demografi Responden	86
4.2 Aras Tekanan Kerja Guru Berdasarkan Jumlah Skor	90



4.3	Skor Min Untuk Faktor-Faktor Tekanan Kerja Responden	91
4.4	Ringkasan Model Ujian Regresi Faktor Tekanan Kerja	92
4.5	Analisis ANOVA Untuk Ujian Regresi	93
4.6	Keputusan Ujian t Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Jantina	95
4.7	Keputusan Ujian t Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Status Perkahwinan	96
4.8	Keputusan Ujian ANOVA Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar	96
4.9	Analisis Ujian Tukey Perbezaan Aras Tekanan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar	97
4.10	Ujian ANOVA Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Pendapatan	98
4.11	Ujian ANOVA Bagi Aras Tekanan Kerja Mengikut Bidang Mata Pelajaran Utama	99
4.12	Analisis Ujian t Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Berdasarkan Jantina	101





4.13	Analisis Ujian t Perbezaan Faktor Tekanan Kerja	102
------	---	-----

Berdasarkan Status Perkahwinan

4.14	Ujian ANOVA Bagi Faktor Tekanan Kerja Mengikut	103
------	--	-----

Pengalaman Mengajar Guru

4.15	Ujian Tukey HSD-Perbezaan Dalam Faktor Salah Laku	105
------	---	-----

Mengikut Pengalaman Mengajar Guru

4.16	Ujian Tukey HSD-Perbezaan Dalam Faktor Masa Dan	106
------	---	-----

Sumber Mengikut Pengalaman Mengajar Guru



4.17	Ujian ANOVA Bagi Faktor Tekanan Kerja Mengikut	107
------	--	-----

Jumlah Pendapatan Guru

4.18	Ujian ANOVA Bagi Faktor Tekanan Kerja Mengikut	109
------	--	-----

Bidang Mata Pelajaran Utama Guru

5.1	Rumusan Keputusan Hipotesis Perbezaan Aras Tekanan	123
-----	--	-----

Kerja Mengikut Ciri Demografi Guru

5.2	Rumusan Keputusan Hipotesis Perbezaan Terhadap	124
-----	--	-----

Faktor-Faktor Tekanan Kerja Mengikut Ciri Demografi

Guru





SENARAI RAJAH

No. Rajah

Muka Surat

1.1	Kerangka Model Kajian	14
2.1	Model Tekanan Kerja Guru	36
2.2	Model Tindak Balas Sindrom Penyesuaian Umum	40
2.3	Model Tekanan Kerja	49





SENARAI SINGKATAN

SJK(T)	Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil
SJK (C)	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
PIBG	Persatuan Ibu Bapa Dan Guru
ASI	Adminstrative Tekanans Indeks
BPK	Bahagian Pembangunan Kurikulum
FPN	Falsafah Pendidikan Negara
GHQ	General Health Questionnaire
GPk	Guru Penolong Kanan
HEM	Hal Ehwal Murid
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KBSM	Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPDP	Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
PPPM	Pelan Pendidikan Pembangunan Malaysia





SPM

Sijil Pelajaran Malaysia

SPP

Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan

SPSS

Statistical Packages For Social Science





BAB I

PENGENALAN

1.1 PENDAHULUAN



Pendidikan memainkan peranan utama bagi perkembangan ekonomi dan pembangunan sesebuah negara. Hal ini kerana pendidikan yang berkualiti dipercayai mampu menghasilkan modal insan yang mampu berfikiran kritis, kreatif, inovasi dan bersedia menjadi tunjang kepada negara untuk berhadapan dengan cabaran global. Justeru bidang pendidikan perlu melakukan transformasi dan sentiasa berusaha untuk bergerak ke hadapan untuk meningkatkan kualiti pendidikan dalam mendepani cabaran tersebut. Seiring dengan keperluan tersebut, para pemimpin sekolah dan guru perlu berperanan dalam menjadi pemacu kepada transformasi pendidikan negara dan sekaligus menjadi pemain utama (*key players*) dalam merealisasikan hasrat pembangunan dan kemajuan negara.





Menurut Saedah dan Mohammed Sani Ibrahim (2012), cabaran kepada guru dalam pendidikan kini merangkumi usaha melengkapkan diri dengan kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi, menangani masalah disiplin dan gejala sosial, pengurusan sekolah yang berkesan, harapan menggunung masyarakat dan banyak lagi. Junaidah Abdul Jamil (2015) pula menyatakan arus pendidikan hari ini semakin mendesak para professional pendidikan untuk bekerja keras dan lebih masa demi mencapai permintaan tinggi pendidikan.

Dalam usaha menggalas tanggungjawab menjadi pemain utama bidang pendidikan, guru seharusnya mempunyai semangat juang yang tinggi supaya dapat beradaptasi dengan perubahan yang sangat pantas berlaku supaya dapat membawa diri dalam dunia moden yang berkembang pesat. Jika cabaran dan perubahan ini tidak dapat ditangani dengan baik, maka guru akan berasa tertekan dan mungkin bakal mengalami masalah mental. Hal ini kerana, menurut berita yang disiarkan oleh Utusan Online pada tahun 2012, seramai 530 orang guru iaitu mewakili 0.218 peratus daripada jumlah guru di seluruh negara menghadapi masalah gangguan mental berdasarkan intervensi yang dilakukan oleh Kementerian Pelajaran tahun 2012. Menurut laporan Utusan Online itu juga, berdasarkan proses intervensi yang dilakukan oleh Kementerian Pelajaran didapati tekanan organisasi (23.52%) merupakan salah satu sebab masalah ini berlaku.





Tekanan kerja merupakan isu yang dipandang serius di negara– negara barat jika dibandingkan dengan negara kita. Adalah sesuatu yang tidak dapat dinafikan bahawa isu tekanan guru telah menjadi satu isu dunia pendidikan yang dikaji oleh para pengkaji-pengkaji terkemuka. Abenavoli, Jennings, Greenberg, Harris, & Katz (2013). Pendefinisian tekanan guru sebagai emosi yang tidak menyenangkan atau tidak menyeronokkan akibat daripada tekanan kerja. Carson, Baumgartner, Matthews, & Tsouloupas,(2010) mendefinisikan yang lebih jelas dan tepat iaitu tekanan guru merupakan perubahan tingkah laku, emosi, mental dan reaksi fizikal akibat daripada mengalami tekanan yang signifikan lebih tinggi daripada daya tindakan secara berpanjangan. Terdapat juga kajian yang menyatakan bahawa satu pertiga daripada guru mengaku mereka dalam keadaan tekanan tinggi dalam bidang mereka (Raja Ali, R.M.D. 2011). Namun tetapi, para guru mengalami aras tekanan kerja yang berlainan berdasarkan keadaan sekolah yang berbeza-beza (Ahmad Johari Sihes & Ng Gek Lui,2013).

Kajian turut memperjelaskan bahawa tekanan yang dihadapi oleh guru bukan sahaja berasal daripada faktor persekitaran malah turut menjadi puncanya adalah psikologi seseorang guru tersebut (Asliza Muza 2014). Perubahan dan perkembangan yang pesat dari segala aspek ekonomi, sosial dan teknologi telah menyumbang kepada perkembangan ilmu pengetahuan yang bersifat global dan memberi kesan dalam dunia pendidikan. Lantaran itu, peranan guru juga sudah berubah dan meningkat (Asraf Mubarak Atan,2013).





Guru bukan sahaja perlu menjalankan tugas pengajaran seharian malah mereka dijangkakan mempunyai kemahiran intelektual yang tinggi. Guru turut diharapkan supaya menanamkan kebolehan berdikari kepada pelajar dalam usaha memperolehi ilmu pengetahuan (Raja Ali, R.M.D. 2011). Kesan-kesan negatif mungkin timbul akibat daripada faktor persekitaran tempat kerja, masa bekerja dan aspek profesion yang memerlukan banyak interaksi dengan manusia. Keadaan ini akan lebih mendatangkan tekanan berbanding dengan profesion yang kurang berinteraksi dengan manusia semasa bekerja. Perkara-perkara adalah seperti beban tugas, salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan akan menyumbang kepada tekanan yang dihadapi oleh para guru. Dalam bab ini, pengkaji memperjelaskan latar belakang kajian ini. Penghuraian dibahagikan kepada peringkat berikut iaitu: pernyataan masalah, tujuan kajian, kerangka konseptual kajian, kepentingan kajian dan definisi operasional.

1.2 PERNYATAAN MASALAH

Pada awal abad ke-21, bidang perguruan dianggap sebagai satu bidang kerjaya yang penuh dengan cabaran. Perubahan sistem pendidikan yang bersesuaian dengan perkembangan teknologi dan globalisasi dalam usaha merealisasikan Wawasan 2020 telah banyak memberi kesan kepada guru. Lantaran itu, bidang pendidikan memerlukan para guru yang berdaya usaha tinggi, cekap, cergas dan





berproduktiviti tinggi. Matlamat sebegini hanya dapat dicapai sekiranya para guru tidak mengalami berbagai cabaran dan tekanan di tempat kerja (Azizi Yahaya & Mazeni Ismail, 2014). Walau bagaimanapun, keadaan dalam bidang perguruan pada hari ini bukan berada dalam situasi yang diharapkan. Permasalahan perkhidmatan, tekanan kerja, konflik peranan, kekaburan peranan, ketiadaan satu sistem sokongan sosial dari pihak pentadbiran dan rakan sekerja serta rangkaian masalah lain tidak diselesaikan dengan adil dan memuaskan mengakibatkan ramai guru telah memilih untuk meninggalkan profesion perguruan ini (Elangkumaran Davarajoo 2012).

Tekanan kerja guru bagai sudah sebatikan dengan profesion itu sendiri. Kesannya secara langsung akan merugikan sistem pendidikan negara. Isu mengenai tekanan kerja mendapat perhatian dalam kalangan pengkaji-pengkaji di pelbagai negara. Di antaranya, Dollard, M.F., & Bakker, A.B. (2010), di New Zealand, dan Chan, A.H.S., Chen, K., & Chong, E.Y.L. (2010) di Hong Kong. Di Malaysia, antara pengkaji-pengkaji di dalam bidang tekanan kerja guru ialah: Sapora Sipon (2010), Saedah & Mohammed Sani Ibrahim (2012).

Imej atau martabat profesion guru telah diserang dengan hebatnya oleh media massa sejak kebelakangan ini (Yusof Boon & Bibi Sakinah Haron Khan 2011). Kedudukan profesion perguruan sudah banyak luntur kerana dihakis dengan gambaran-gambaran buruk tentang tingkah laku segelintir kaum guru yang tidak berdisiplin. Isu guru-guru yang menghadapi kes mental telah menjadi isu yang besar di dalam masyarakat. Isu ini diperbesarkan oleh pihak akhbar dan





berpunca daripada keluarga profesion perguruan sendiri yang mendakwa tiap-tiap sekolah di negara ini mempunyai guru sakit jiwa kerana beban tugas dan tanggungjawab. Daripada ini, dapat dilihat dengan jelasnya masalah tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru sudah berada dalam satu situasi yang amat kritikal.

Implikasi pelaksanaan sekolah satu sesi juga bakal mengundang tekanan kepada guru. Tong Lek Kee (2013) menyatakan pelaksanaannya akan membebankan tugas dan tanggungjawab guru kerana masa perkhidmatan mereka di sekolah akan bertambah kira-kira dua setengah jam lagi setiap hari. Cara dan pendekatan bekerja serta beban kerja guru di sekolah semakin bertambah dengan wujudnya model sekolah berkesan seperti Sekolah Cemerlang dan Sekolah Bestari. Keadaan ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja di dalam keadaan sekolah yang tidak selesa dan seterusnya menimbulkan banyak tekanan kerja kepada guru. Seseorang guru memerlukan lebih banyak masa untuk membuat persediaan, memeriksa buku dan menilai kerja bertulis pelajar, membimbing dan memberi bantuan personal kepada murid.

Pengkaji-pengkaji lepas rata-ratanya menyatakan di antara penyebab utama kepada tekanan kerja guru ialah salah laku pelajar, tekanan masa, suasana kerja dan perhubungan antara staf Chan, A.H.S., Chen, K., & Chong, E.Y.L. (2010); dan Dollard, & Bakker, (2010). Perkara dan keadaan ini turut berlaku di Malaysia. Maka tidak hairanlah media sering memuatkan perlakuan atau tindakan guru yang tidak beretika yang mungkin berpunca daripada tekanan,





rungutan dan guru tentang ketidakpuasan dari segi penilaian dan gaji, guru meninggalkan profesion perguruan, ketidakpuasan mengenai perubahan kurikulum dan seumpamanya. Keadaan ini sedikit sebanyak menimbulkan tekanan kepada guru.

Guru mempunyai perhubungan profesional dengan beberapa kumpulan, yang akan mempengaruhi peranannya sebagai guru. Di bilik darjah, guru mempunyai hubungan langsung dengan murid-muridnya sendiri. Di luar kelas, tetapi masih di dalam kawasan sekolah, terdapat pula kumpulan lain yang terdiri dari pentadbir, rakan sejawat, staf sokongan, dan waris yang berhubung dengan guru. Kumpulan seperti ini turut mempunyai pengaruh kuat kepada guru secara tidak langsung walaupun guru tidak selalu berhubung dengan mereka (Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi, 2010). Perhubungan-perhubungan ini juga secara tidak langsung akan menimbulkan tekanan kerja guru.

Pengkaji-pengkaji lepas mendapati bahawa profesion perguruan adalah bidang kerjaya yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun, 2010). Mereka membuktikan betapa tekanan kerja guru perlu diberi perhatian sewajarnya. Namun sehingga kini belum ada usaha yang benar-benar dapat menangani masalah ini. Maka adalah perlu bagi mengenalpasti punca-punca yang menimbulkan tekanan kerja guru agar pihak yang terlibat dapat merangka strategi bagi menanganinya. Kebajikan golongan guru harus diberi perhatian kerana tanggungjawab dan peranan mereka di dalam





proses pembangunan masyarakat dan negara amat besar dan tidak boleh diabaikan.

1.3 TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji tahap tekanan kerja dalam kalangan guru-guru Sekolah SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

Secara khususnya objektif kajian ini adalah untuk:

- i) Mengkaji tahap tekanan kerja dalam kalangan guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.
- ii) Mengenal pasti faktor utama yang menyebabkan tekanan dalam kalangan guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.
- iii) Mengenal pasti perbezaan aras tekanan kerja guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.
- iv) Mengenalpasti perbezaan terhadap faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.



1.5 PERSOALAN KAJIAN

Secara khususnya, kajian ini mencari jawapan kepada persoalan-persoalan yang dikemukakan seperti berikut:

- i) Apakah tahap aras tekanan kerja yang dihadapi oleh para guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor ?
- ii) Apakah faktor utama penyebab tekanan kerja dalam kalangan guru-guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.
- iii) Adakah terdapat perbezaan antara aras tekanan kerja mengikut ciri demografi para guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.
- iv) Adakah terdapat perbezaan antara faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi para guru SJK(T) di Daerah Tangkak dan Muar, Johor.

1.6 HIPOTESIS KAJIAN

Untuk mengkaji aras tekanan kerja guru, hipotesis-hipotesis nol yang diuji dalam kajian ini ialah:

H_{01} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara aras tekanan kerja di antara ciri demografi guru iaitu jantina, status perkahwinan guru, pengalaman mengajar guru, jumlah pendapatan guru dan bidang mata pelajaran utama guru.





Untuk mengkaji perbezaan faktor tekanan kerja guru, hipotesis-hipotesis nol yang diuji dalam kajian ini ialah:

H₀₂: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara faktor-faktor tekanan kerja mengikut ciri demografi guru iaitu jantina, status perkahwinan guru, pengalaman mengajar guru, jumlah pendapatan guru, dan bidang mata pelajaran utama guru.

1.7 KERANGKA KAJIAN

1.7.1 KERANGKA TEORI KAJIAN



Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji adakah faktor-faktor tekanan kerja yang dikemukakan oleh Boyle, J.G., Borg, M.G., Falzon, J.M., Baglioni, A.J, (1995) benar-benar dialami oleh guru-guru di Malaysia. Dalam *Teacher Stress Inventory*, Boyle, J.G., Borg, M.G., Falzon, J.M., Baglioni, A.J, (1995) mencadangkan empat dimensi yang berlainan iaitu: salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan. Kemudian, faktor beban tugas dimasukkan ke dalam inventori tersebut sebagai tambahan. Selepas kajian dijalankan ke atas 710 orang guru sepenuh masa di Malta, didapati bahawa faktor beban tugas dan salah laku pelajar merupakan faktor utama dalam menyebabkan tekanan kerja. Berdasarkan tinjauan dan dapatan daripada Boyle et al. (1995), pengkaji membentuk rangka konsep model kajian berdasarkan pembolehubah bersandar iaitu aras tekanan kerja dan pembolehubah





tidak bersandar yang terdiri daripada ciri demografi guru dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru untuk disesuaikan dengan kajian ini. Kajian akan menjurus kepada mengkaji sejauh mana faktor beban tugas yang dicadangkan oleh Boyle et al.(1995) menyebabkan tekanan kerja dan apakah faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru.

Model yang dibentuk oleh Boyle, et al.(1995) berpandukan kepada lima sumber yang mempengaruhi tekanan di kalangan guru. Lima sumber itu ialah beban kerja, karenah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran dan perhubungan dengan rakan sekerja yang kurang baik. Berdasarkan Model Tekanan Guru, kelima-lima faktor iaitu bebanan kerja, karenah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran, perhubungan kurang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama yang menyebabkan tekanan kepada guru. Walaubagaimanapun dalam kajian yang mereka lakukan berpendapat bahawa diantara lima faktor utama ini, bebanan kerja dan salah laku pelajar menjadi penyumbang utama terhadap tekanan yang dialami oleh guru berkenaan dan diikuti oleh faktor-faktor lain.

Menurut Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan konsep tekanan kerja guru adalah satu sindrom gerak balas terhadap kesan negatif seperti kemarahan atau kemurungan guru. Ia berpunca daripada aspek guru dan perantara yang dianggap sebagai mendatangkan ancaman terhadap harga diri atau kesempurnaan diri dan gaya tindak untuk mengawal atau menangani ancaman akan





dipraktikkan untuk mengurangkan sesuatu ancaman yang dipersepsikan.

Model tekanan kerja ini turut membezakan punca tekanan kerja yang berpontesi daripada punca tekanan kerja sebenar. Aspek-aspek objektif kerja guru seperti beban tugas yang banyak dan keadaan bising yang memungkinkan tekanan berlaku merupakan punca tekanan kerja berpotensi. Jika guru menganggap punca tekanan kerja berpontesi sebagai ancaman kepada harga diri dan kesejahteraan dirinya, maka ia akan menyebabkan tekanan.

Sekiranya punca tekanan kerja berpotensi telah dianggap sebagai ancaman, maka ia dipanggil punca tekanan kerja sebenar. Punca tekanan kerja sebenar wujud dalam persekitaran guru, cuma tanggapan setiap individu adalah berlainan mengenai punca tekanan kerja. Bagi menangani punca tekanan kerja sebenar, mekanisme daya-daya tindak telah diperkenalkan. Sebahagian daripadanya ditentukan oleh ciri-ciri individu itu sendiri, di mana setiap individu menangani tekanan dengan cara yang berbeza. Tekanan guru selalu dikaitkan dengan tahap ketidakupayaan mekanisme daya tindak, menangani punca tekanan sebenar dan tahap guru mentafsir ancaman. Tekanan guru dilihat sebagai respon atau tindak balas terhadap pengaruh negatif seperti kemarahan dan kemurungan yang biasa disusuli dengan keadaan lain yang dianggap sebagai respon berkaitan dengan tekanan guru. Respon-respon ini merupakan perubahan psikologi seperti ketidakpuasan kerja, perubahan fisiologi seperti tekanan darah tinggi atau perubahan tingkah laku seperti tidak hadir bekerja.





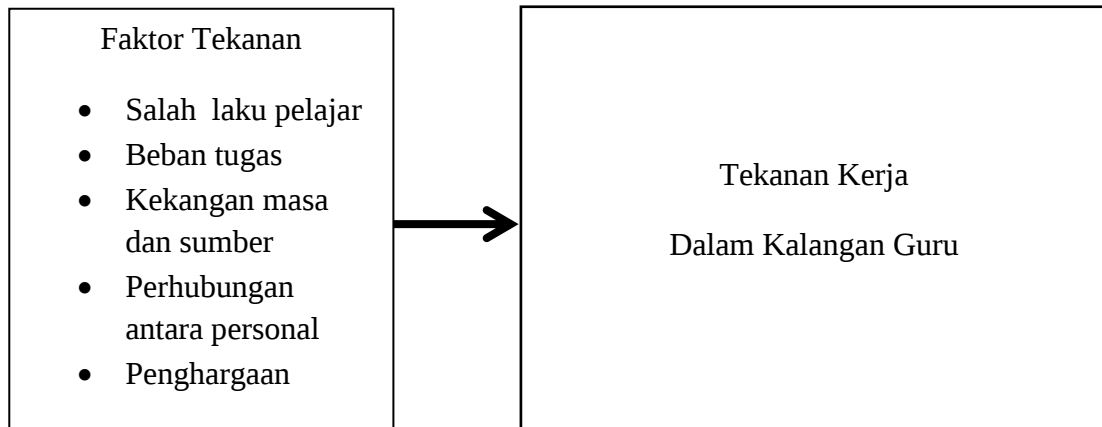
Model tekanan kerja menerangkan bahawa tekanan guru adalah hasil daripada tanggapan atau taksiran guru terhadap tuntutan-tuntutan yang dibuat terhadap dirinya, ketidakupayaan atau kesukaran memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut dan apabila seseorang gagal memenuhinya merupakan ancaman kepada kesejahteraan mental dan fizikal.

1.7.2 KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

Penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji adakah faktor-faktor tekanan kerja yang dikemukakan oleh Boyle et al. (1995) benar-benar dialami oleh guru-guru di Malaysia. Dalam *Teacher Stress Inventory*, Boyle et al. (1995) mencadangkan empat dimensi yang berlainan iaitu: salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan. Kemudian, faktor beban tugas dimasukkan ke dalam inventori tersebut sebagai tambahan. Selepas kajian dijalankan ke atas 710 orang guru sepenuh masa di Malta, didapati bahawa faktor beban tugas dan salah laku pelajar merupakan faktor utama dalam menyebabkan tekanan kerja. Berdasarkan tinjauan dan dapatan daripada Boyle et al. (1995), pengkaji membentuk rangka konsep model kajian berdasarkan pembolehubah bersandar iaitu aras tekanan kerja dan pembolehubah tidak bersandar yang terdiri daripada ciri demografi guru dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru untuk disesuaikan dengan kajian ini. Kajian akan menjurus kepada mengkaji sejauh mana faktor beban tugas yang dicadangkan oleh Boyle et al. (1995) menyebabkan tekanan kerja dan apakah faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru. Persoalan dapat



dijelaskan melalui kerangka konsep kajian seperti Rajah 1.1 berikut:



Rajah 1.1. Kerangka Model Kajian

Pembolehubah tidak bersandar atau bebas di dalam kajian ini ialah faktor tekanan guru dan pembolehubah bersandar pula adalah faktor tekanan kerja. Ciri tekanan kerja guru adalah berdasarkan ciri sosio-demografi terpilih seperti jantina, status perkahwinan, pengalaman mengajar, pendapatan, dan bidang matapelajaran utama. Faktor tekanan kerja terdiri daripada salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber keperluan penghargaan, dan hubungan antara personal. Pembolehubah bersandar di dalam kajian ini ialah tahap tekanan kerja guru. Manakala pembolehubah bebas ialah aras tekanan kerja yang akan dialami oleh para guru sama ada tahap rendah, sederhana atau tinggi. Dalam kerangka konseptual kajian, kedua-dua unsur iaitu faktor tekanan dan tekanan kerja saling berkaitan antara satu sama lain dan membawa tekanan kepada guru.



1.8 KEPENTINGAN KAJIAN

Pendidikan merupakan aspek penting dalam pembangunan sumber manusia. Organisasi pendidikan tidak ketinggalan dengan pelbagai perubahan dan pembaharuan. Setiap perubahan dalam negara, mesti diikuti oleh perubahan yang bersepadu di dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan merupakan tunjang kepada matlamat kerajaan, di mana semua hasrat kerajaan bermula dalam pendidikan. Golongan guru merupakan tunggak proses pendidikan. Sebarang masalah akan memberikan kesan kepada guru dan seterusnya memberi kesan kepada sistem pendidikan secara langsung. Lantaran itu ia bakal mengganggu proses pembinaan negara. Justeru itu sebarang bentuk tekanan kerja, ada benar-benar berlaku atau hipotetikal, haruslah diberi perhatian.

Dapatan kajian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang terlibat di dalam sistem untuk mengenalpasti faktor dan mengambil langkah menangani tekanan kerja dalam kalangan guru. Ianya diharapkan dapat membantu pihak mengkaji dan menstruktur semula profesion pengurusan yang menjadi kepada sistem pendidikan negara. Pihak pengurusan sekolah pula diharapkan lebih peka dan prihatin dengan pelbagai masalah yang timbul berkaitan tugas dapat menjaga kepentingan dan kebajikan guru dan masa ke semasa.





1.9 BATASAN KAJIAN

Terdapat beberapa batasan dalam kajian ini. Responden yang dipilih melibatkan semua guru di SJKT Daerah Tangkak dan Muar kecuali guru besar dan guru-guru penolong kanan responden bagi setiap tempat kajian. Dapatan kajian ini nanti hanya digeneralisasikan kepada SJKT di negeri Johor sahaja disebabkan pengaruh tahap tekanan dan kepuasan bekerja pengajar adalah berbeza di kalangan individu, sekolah dan lokasi. Dapatan kajian ini juga nanti adalah bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden ketika menjawab soalan yang dikemukakan. Sehubungan dengan itu, pengkaji mengandaikan semua maklumat yang akan diberikan oleh responden adalah tepat. Kesahan dan kebolehpercayaan kajian tersebut juga adalah bersandar kepada andaian ini.

1.10 DEFINISI OPERASIONAL

Dalam kajian ini terdapat beberapa definisi operasional yang perlu dijelaskan oleh pengkaji iaitu tekanan kerja, guru dan faktor-faktor tekanan kerja seperti beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber dan hubungan antara personal.

1.10.1 Tekanan Kerja

Menurut Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), tekanan kerja guru ialah pengalaman yang dialami oleh guru berhubung dengan yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan, dan





kedukacitaan yang bersebab daripada aspek-aspek pekerjaan sebagai guru.

1.10.2 Guru

Dalam kajian ini, guru ditakrifkan sebagai seorang yang terlatih dalam bidang perguruan yang mempunyai kelayakan akademik yang berbeza sama ada guru bukan berijazah atau guru berijazah di bawah pentadbiran KPM. Tetapi kajian ini tidak melibatkan guru-guru sandaran tidak terlatih, penolong-penolong kanan dan guru besar. Guru-guru adalah terdiri daripada guru-guru yang mengajar 10 buah sekolah di daerah Tangkak dan Muar, Johor yang bukan sahaja terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran, tetapi juga bertanggungjawab menjalankan semua aktiviti yang berkaitan dengan kurikulum dan ko-kurikulum di sekolah. Guru disini juga merujuk kepada guru lelaki dan perempuan yang mengajar di sekolah SJKT kerajaan. Dalam kajian ini, lima faktor diambilkira iaitu, beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber dan hubungan antara personal.



1.10.3 Beban Tugas

Menurut Haynes, M.(2014,July) beban tugas ditakrifkan sebagai tugas-tugas yang perlu dibuat oleh guru seperti membuat persediaan mengajar, menyemak latihan pelajar, tanggungjawab terhadap pelajar, pelajaran dan pentadbiran seperti mengisi borang dan lain-lain tanggungjawab yang mesti dipikul oleh seseorang guru sepanjang dia bekerja. Boleh ditafsirkan juga sebagai jumlah tugas yang perlu dikerjakan oleh proses atau sistem dalam tempoh tertentu.



Menurut Alexander, K., & Alexander, M. D. (2012), perkataan asal bebanan ialah beban. Beban membawa maksud tanggungan (kewajiban) yang berat. Tugas pula merujuk kepada kewajiban sesuatu (kerja, tanggungjawab dan lain-lain) yang mesti dilaksanakan. Dalam konteks kajian ini, pengkaji mengtakrifkan beban tugas adalah tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh seseorang guru yang mendapat kepercayaan pihak atasan. Beban tugas ini tertakluk kepada arahan daripada pihak pentadbir.





Menurut Clark, R. L. (2014), beban tugas juga merujuk kepada jumlah masa seseorang guru untuk mengajar di kelas, masa yang diperuntukkan untuk menyiapkan kerja-kerja sekolah atau tugas rasminya sebagai seorang guru sama ada di sekolah ataupun menggunakan masa di luar waktu sekolah.

Selain itu, beban tugas juga boleh dirujuk sebagai satu bentuk tanggungjawab yang perlu dilaksanakan oleh guru walaupun tanggungjawab ini tidak disenangi (Cooper, B. (2015, January 16). Tugas-tugas ini termasuklah berkaitan pengajaran dan pembelajaran, aktiviti ko-kurikulum, pengurusan fail, mesyuarat dan apa-apa yang bersangkutan dengan tugas rasmi sebagai seorang guru sama ada di sekolah mahupun di luar sekolah. Beban tugas ini juga meliputi aktiviti yang tidak menekan kepada aktiviti bilik darjah tetapi mempunyai perkaitan dengan visi dan misi sekolah.

1.10.4 Salah Laku Pelajar

Menurut De Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., Konings, F. E., & Schouten, B. (2013), salah laku pelajar merujuk kepada disiplin pelajar di dalam kelas, pelajar yang bising, pelajar yang kurang sopan dan nakal (*cheeky*), kesukaran mengawal di dalam satu-





satu kelas dan sikap negatif pelajar terhadap pelajaran dan tugas yang diberikan oleh guru. Salah laku pelajar ini juga merujuk kepada segala perlakuan atau tingkah laku pelajar yang merangkumi sikap, tabiat, kelakuan, minat, personaliti dan disiplin pelajar. Antara karenah pelajar yang dimaksudkan ialah pelajar yang bising, kurang sopan atau biadab dan pelajar yang bersikap negatif terhadap pengajaran dan tugas yang diberikan oleh guru. Selain itu, pengurusan bilik darjah seperti kesukaran mengawal atau mengurus sesuatu kelas, mengekalkan disiplin bilik darjah dan menguruskan kelas yang bersaiz besar.



1.10.5 Penghargaan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan penghargaan untuk memperolehi kepuasan kerja dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya penghargaan merupakan hal yang bersifat individu kerana setiap individu itu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeza-beza sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap diri individu Ediger, M. (2014). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat penghargaan kerja yang dirasakan dan begitulah sebaliknya. Menurut Saari, L.M. & Judge, T.A.





(2014) penghargaan seseorang guru merujuk kepada kepuasan kerja ke atas pengajaran yang baik, struktur kerjaya, peluang pangkat, suara di dalam membuat keputusan dan persepsi guru terhadap gaji yang diterima berbanding tugas.

1.10.6 Kekangan Masa dan Sumber

Menurut Englander, M. (2012), kekangan sumber merujuk kepada kekurangan peralatan dan kemudahan pengajaran dan pembelajaran, keadaan bilik guru, kelas yang besar, tuntutan sukatan pelajaran, kekurangan masa untuk membimbing pelajar dan masa rehat yang singkat.

1.10.7 Hubungan Antara Personal

Menurut Eunson, B., (2012), hubungan antara personal ataupun hubungan interpersonal dalam konteks ini berkaitan dengan sikap dan tingkah laku guru-guru yang lain tekanan dari ibu bapa atau waris pelajar. Hal ini melibatkan hubungan antara guru dan guru, guru dan guru besar, guru dan pegawai pendidikan atau Kementerian Pendidikan serta hubungan antara guru dan ibu bapa atau waris pelajar.





1.11 RUMUSAN

Kajian ini penting dilakukan kerana dapatan kajian akan menentukan aras tekanan yang telah dialami oleh para guru disebabkan lima faktor seperti beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber dan hubungan antara personal. Sekiranya berlaku tekanan isu yang telah dibangkitkan, langkah-langkah selanjutnya harus diambil untuk menangani fenomena ini. Ini adalah kerana ianya akan membawa implikasi yang amat besar kepada individu dan institusi pendidikan. Dengan menyedari dan memahami kewujudan masalah tekanan kerja dalam dunia pendidikan, pihak tertentu akan cuba mencari penyelesaiannya agar dapat menjamin dan mempertingkatkan lagi profesion perguruan di Malaysia.

Kajian literatur yang berkaitan sama ada dari luar atau dalam negara akan dibincangkan pada bab yang seterusnya.

