

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Dalam memenuhi pelbagai keperluan hidup, manusia tidak dapat lari daripada mengalami tekanan. Selye (1956) menegaskan bahawa tidak ada seorang pun yang boleh hidup tanpa mengalami tekanan dalam hidupnya. Tekanan ini dikaitkan kepada sesuatu yang berlaku kepada diri individu akibat daripada beberapa situasi kerja yang dirasakan terlalu banyak atau terlalu sukar. (Warr dan Wall, 1975).

Lazarus dan Folkman (1984) berpendapat bahawa tekanan ialah reaksi individu terhadap persekitarannya yang dianggap sebagai melemahkan keupayaannya dan membahayakan kesejahteraan diri.

Cox (1975) pula melihat tekanan sebagai akibat daripada beberapa faktor persekitaran. Faktor-faktor persekitaran yang negatif yang dikaitkan dengan sesuatu pekerjaan itu adalah menjadi punca kepada tekanan kerja. Ini merangkumi beban kerja yang berat, konflik peranan dan keadaan kerja yang tidak memuaskan.

Menurut Fontana dan Abouserie (1993) tekanan adalah sesuatu yang lazim terdapat dalam profesion perkhidmatan yang berhubungan dengan manusia. Profesion perguruan adalah salah satu tugas yang mempunyai hubungan secara langsung dengan manusia terutama dengan pelajar-pelajar.

Dalam profesion perguruan, tekanan adalah suatu perkara yang tidak dapat dielakkan yang akan dialami oleh mereka yang bergelar guru. Profesion perguruan dikatakan mengandungi banyak elemen situasi kerja yang boleh menimbulkan tekanan terutama apabila seseorang itu terpaksa berhadapan dengan ramai pelajar sepanjang hari. (Pratt, 1978).

Menurut Dunham (1980) ada dua peringkat tekanan yang selalunya menganggu kerja guru. Tekanan pertama adalah merupakan faktor yang menganggu secara langsung tugas-tugas yang dilakukan oleh guru. Ini termasuklah faktor tekanan masa, disiplin murid, dan beban kerja yang berat. Manakala tekanan peringkat kedua memberi kesan secara tidak langsung seperti faktor gaji yang rendah dan tidak memuaskan.

Dapatan daripada beberapa kajian yang telah dijalankan tentang masalah tekanan kerja mendapati bahawa tekanan yang dialami oleh seseorang boleh mengakibatkan kesan yang negatif. Tahap tekanan yang tinggi ke atas individu boleh menimbulkan kesan-kesan fisiologi seperti pening kepala, ulser dan darah

tinggi. Dari segi psikologi tekanan boleh membawa kepada kegelisahan, marah serta menunjukkan sikap kurang berminat terhadap kerja. (Levitt, 1967).

Perkembangan yang berlaku dalam senario pendidikan negara telah membawa perubahan dan pembaharuan yang sekaligus membawa tekanan kepada guru sama ada secara langsung atau tidak. Golongan pendidik misalnya, ditegaskan agar tahu menggunakan kecanggihan teknologi untuk memastikan pembelajaran dan pengajaran yang menarik dan berkesan. (Utusan Malaysia, 23 Julai 1997). Isu sekolah satu sesi, guru bestari, pengiktirafan sijil perguruan kepada diploma dan lain-lain tuntutan yang memerlukan penglibatan guru yang bukan sedikit sedangkan dalam masa yang sama guru ini dihambat tugas-tugas rutin sebagai pendidik.

Guru apabila berhadapan dengan pelajar tentunya tidak terlepas daripada menghadapi pelajar yang nakal. Misalnya, News Strait Times, 15 Julai 1997 melapor beberapa orang pelajar cuba mengugut guru mereka sendiri sehingga guru tersebut terpaksa membuat laporan kepada pihak polis. Sedangkan dalam masa yang sama guru juga diberikan harapan yang tinggi agar dapat meningkatkan keupayaan dan tanggungjawab luaran agar anak didik mereka memiliki perkembangan sosial, moral dan emosi yang seimbang. Keadaan ini menimbulkan suatu konflik peranan dalam diri guru dan seterusnya membawa perasaan tertekan kepada guru tersebut.

Satu lagi perubahan yang berlaku yang menyumbangkan kepada kemelut di kalangan warga pendidik ialah penggunaan Sistem Saraan Baru (SSB) yang dilaksanakan sejak 1991 untuk menentukan prestasi seseorang guru. Sunday Star 16 Desember 1994, melaporkan hasil pungutan suara tentang persaraan awal di kalangan guru mendapati 67 peratus daripada 335 responden menyatakan punca mereka bersara awal adalah disebabkan oleh SSB.

Tindakan daripada pihak pentadbir yang kadang kala kurang memahami dan menghargai tugas guru boleh menimbulkan tekanan. Apabila tiada perseimbangan dalam pembahagian tugas antara guru, kekecewaan dan ketidak puasan hati akan dirasai oleh guru. (Shahbudin, 1986).

Faktor tempat kerja dan tanggungjawab tugas itu sendiri turut memberi tekanan kepada guru. Situasi yang kurang menyenangkan, komunikasi yang kurang berkesan, hubungan staff yang tidak mesra dan corak kepimpinan yang kurang sesuai semuanya menyumbang kepada tekanan dan ketidak puasan kerja guru. (Siti Rohani, 1991).

Beban kerja yang banyak terpaksa dipikul oleh guru juga menjadi masalah yang boleh menyebabkan timbul ketidak puasan dan ketegangan di kalangan guru. Menurut Sufean Husein (1993) tanggungjawab dan beban kerja guru kini semakin bertambah. Mereka bukan sahaja menjadi guru tetapi juga bertugas sebagai kerani

dalam menyediakan urusan sampingan seperti urusan buku teks pelajar, hal ehwal kebijakan pelajar, disiplin pelajar, akaun persatuan dan kelas, kegiatan kurikulum dan ko-kurikulum dan sebagainya.

Menurut Daley (1979) tekanan juga dikatakan berpunca daripada persepsi guru dalam menjalankan tugasnya. Contohnya keupayaan mengawal pelajar, menyelesaikan semakan kertas jawapan peperiksaan, menghadapi pihak ibu bapa dan seumpamanya. Apabila keupayaan untuk memenuhi tugas tersebut tidak mencukupi, self-esteem mereka boleh tergugat dan stress atau tekanan akan dirasai.

Pendapat ini turut disokong oleh West (1991). Stress dalam pekerjaan wujud melalui tugas yang terlalu banyak dan terlalu sukar berbanding keupayaan dan kemahiran yang ada. Menurut beliau kesamaran tentang peranan, masalah birokrasi dan membuat keputusan adalah sebab-sebab yang membawa tekanan kepada kerja guru.

Di samping menggantikan tugas guru yang tidak hadir kekecewaan guru ditambah lagi dengan kesulitan tugas untuk menyediakan bahan-bahan pengajaran kerana kurang dibekalkan oleh pihak sekolah. (Siti Radziah, 1982).

Dalam memahami kekecewaan yang dialami oleh guru akibat daripada tugas yang berat perlu juga difikirkan tentang ganjaran yang diterima oleh mereka.

Menurut Scrivens (1979) Gaji yang tidak setimpal dengan beban tugas berbanding dengan profesi lain menambahkan lagi tekanan yang dialami oleh guru.

Sarros dan Sarros (1987) menegaskan bahawa tekanan kerja memang merupakan sebahagian daripada kehendak kerja. Tetapi jika keadaan tertekan itu berlaku berterusan ia boleh menyebabkan guru mengalami ‘burnout’. Harus disedari bahawa keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran terletak di atas peranan yang dimainkan oleh guru. Guru adalah penggerak atau pemangkin kepada kejayaan dalam mencapai matlamat sistem pendidikan yang telah digariskan dan dicita-dicitakan. Apa yang akan terjadi sekiranya guru sentiasa berada dalam keadaan tertekan ? Memandangkan tekanan kerja yang dialami oleh guru ini bukan sahaja memberi kesan negatif kepada guru tetapi impaknya turut melibatkan pelajar yang diajar oleh guru tersebut maka satu kajian tentang tekanan kerja yang dialami oleh guru perlu dijalankan untuk mencari penyelesaiannya.

1.2 Penyataan masalah

Arus perubahan dan pembaharuan dalam senario pendidikan hari ini menjadikan tugas guru semakin mencabar. Tanggapan yang mengatakan bahawa kerjaya guru paling kurang tekanan tidak lagi benar. Banyak kajian yang dibuat sama ada kajian dalam dan luar negara menunjukkan bahawa kerjaya guru boleh

diletakkan di kalangan pekerjaan yang bertekanan tinggi. (Fletcher and Payne 1982; Kyriacou dan Suteliffle, 1977; Suseela, 1994 dan Abdul Rahim 1998)

Di Malaysia, satu laporan yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan menyatakan bahawa seramai 829 orang telah meletakkan jawatan sepanjang tahun 1995 dan jumlah ini menunjukkan peningkatan daripada tahun-tahun yang lalu. (Utusan Malaysia, 13 November 1996). Manakala satu laporan lain menyebutkan bahawa Kementerian Pendidikan kini menghadapi masalah kekurangan guru yang serius berikutan permintaan bersara awal daripada guru dan pihak Kementerian Pendidikan dikatakan terpaksa menolak lebih 2,000 lagi permohonan guru untuk bersara awal. Pada tahun 1989, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan telah menjalankan satu kajian yang bertujuan mengenalpasti faktor-faktor penting yang menyebabkan ramai guru bersara secara pilihan. Di antara sebab yang dinyatakan oleh 92.8 peratus responden, punca mereka bersara awal adalah kerana tekanan kerja yang dialami oleh mereka semasa menjadi guru. (Sunday Star, December 1994)

Apa yang dibimbangkan ialah guru-guru yang mengalami tekanan ini telah menunjukan satu simptom yang negatif. Menurut kajian yang telah dibuat oleh Firedman (1991), guru yang mengalami tekanan biasanya menunjukkan tanda-tanda yang jelas. Pada peringkat luaran guru yang terlibat sering kali naik marah, gelisah, resah, penat, murung, serba salah dan dalam kes yang serius ada yang

mengalami sakit jiwa. Tanda lain yang dikesani ialah penyakit mental, pengainayaan kanak, isteri/suami, penyalah gunaan dadah, kemabukkan dan pembunuhan diri. (Lowenstein, 1991).

Pada peringkat profesional guru yang mengalami tekanan akan menunjukkan tanda-tanda seperti keupayaan mengajar menurun, ketidakhadiran bekerja dan bersara lebih awal, terlampaui tegas terhadap pelajar dan cenderung mengabaikan tugas mengajar. (Maslach, 1976).

Di samping laporan tentang berlakunya masalah kekurangan guru akibat guru berhenti dan bersara awal, tanda-tanda guru yang mengalami masalah tekanan ini boleh dilihat melalui laporan-laporan tentang berlakunya kes-kes guru memukul dan mencederakan pelajar, bertindak melampau ke atas pelajar, mabuk dalam kelas, penyalahgunaan dadah dan yang lebih memerlukan lagi ada guru yang memukul pelajar sehingga mati. (Berita Harian, 7 Oktober 1996). Manakala hasil kajian Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan mendapati seramai kira-kira 400 orang guru yang sedang bertugas mengalami sakit jiwa akibat daripada tekanan. (Berita Harian, 7 Oktober 1996).

Walaupun menurut setengah pihak masalah ini hanya membabitkan peratusan tenaga pengajar yang kecil berbanding keseluruhan warga profesi perguruan di negara, ia tetap dipandang serius dan perlu diberi perhatian. Usaha

mengenal pasti apakah punca tekanan dan ketidakpuasan kerja di kalangan guru perlu dilakukan bagi memastikan sistem dan dasar pendidikan yang kita harap akan direalisasikan dengan berkesan. Ini kerana kejayaan seseorang pelajar adalah bergantung kepada kecemerlangan kerja yang ditunjukkan oleh gurunya.

1.3 Tujuan kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji keseriusan masalah tekanan kerja dan punca-punca tekanan yang mempengaruhi profesion perguruan di kalangan guru khususnya di daerah Kota Bharu. Antara lain tujuan kajian ini ialah untuk ;

- a. mengenalpasti tahap tekanan kerja yang dialami oleh guru
- b. mengenalpasti tahap kepuasan kerja yang dialami oleh guru
- c. mengenalpasti tahap komitmen guru terhadap profesion guru
- d. mengenalpasti punca-punca utama yang menimbulkan tekanan dan ketegangan di kalangan guru
- e. mengenalpasti perbezaan tahap tekanan yang dialami oleh guru, tahap kepuasan kerja guru dan tahap komitmen terhadap kerja guru dengan sub kumpulan yang berbeza seperti jantina, pengalaman mengajar dan kelas pelajar yang diajar.

1.4 Soalan kajian

1.4.1 Apakah tahap tekanan kerja yang dialami oleh guru di sekolah menengah di daerah Kota Bharu?

1.4.2 Apakah tahap kepuasan kerja yang dialami oleh guru di sekolah menengah daerah Kota Bharu?

1.4.3 Apakah tahap komitmen guru terhadap profesion guru ?

1.4.4 Apakah punca-punca utama yang membawa kepada tekanan kerja guru?

1.4.5 Adakah terdapat perbezaan dalam tahap tekanan yang dialami oleh guru, tahap kepuasan kerja dan keinginan untuk kekal dalam kerjaya guru dengan sub kumpulan yang berbeza seperti berikut ;

- a. guru lelaki dengan guru perempuan
- b. guru yang kurang pengalaman dan guru yang berpengalaman
- c. guru yang mengajar kelas menengah rendah dan menengah atas

1.5 Kepentingan kajian

Profesinalisme guru adalah perkara penting yang memerlukan perhatian dan kajian yang berterusan kerana di sifatnya letaknya kekuatan dan imej guru. Pada hakikatnya guru mempunyai kebolehan dan cara yang berbeza menghadapi cabaran

dalam tugas harian mereka. Ada guru yang berjaya mengatasi masalah mereka dengan berkesan dan tidak kurang pula yang gagal mengatasinya yang akhirnya menimbulkan ketegangan dan tekanan dalam diri mereka.

Akibat daripada tekanan kerja yang dialami oleh guru telah memberi kesan yang negatif ke atas kesejahteraan fizikal dan psikologi seseorang guru. (Maslach 1976; Kyriacou dan Stucliffe, 1977; Friedman, 1991; dan Lowenstein, 1991). Kesan ini meliputi masalah seperti sakit jiwa, ponteng kerja, ketidakhadiran berkerja, bersara lebih awal, melakukan penderaan ke atas pelajar serta sikap yang memperlihatkan ketidak puasan dalam kerja mereka. Menurut Bame (1972) guru-guru yang tidak mendapat mendapat kepuasan kerja bukan sahaja menjadi kurang cekap dalam kerja tetapi mereka juga memindahkan nilai dan sikap negatif dalam pengajaran kepada murid. Ia juga mempengaruhi kebolehan guru melaksanakan tugas pengajaran dengan berkesan.

Memandangkan masalah ini semakin terasa dalam perkhidmatan pendidikan, maklum balas yang diperolehi nanti diharapkan dapat memberi gambaran sejauh mana tahap tekanan dan tahap ketidak puasan kerja yang dialami oleh guru-guru ini. Hasil kajian ini nanti boleh digunakan oleh pihak tertentu seperti pihak Kementerian Pendidikan, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan, pihak pengetua dan pihak lain yang terlibat meluaskan perspektif dalam memahami masalah dan mencari penyelesaiannya

Pihak Kementerian Pendidikan misalnya, perlulah mengambil kira dari pelbagai sudut termasuk faktor guru sebelum sesuatu perubahan dilakukan ke atas kurikulum dan sistem pendidikan negara. Ini penting bagi menjamin kesejahteraan dan kejayaan dalam perlaksanaan sistem yang digariskan itu. Semua pihak akan berusaha melaksanakan apa yang dicita-citakan oleh negara tanpa mengalami sebarang tekanan.

Selain daripada itu faktor-faktor yang membawa kepada tekanan kerja guru perlu diberi perhatian dan diikhtiarkan penyelesaiannya. Pihak terbabit perlu mengkaji keperluan-keperluan guru ini bagi menarik minat mereka untuk kekal dalam karier guru. Diharapkan kajian ini dapat membantu pihak tertentu mencari penyelesaian kepada masalah kekurangan guru di sekolah.

Adalah diharapkan juga hasil kajian ini dapat membantu pihak-pihak yang terlibat mencari jawapan kepada sebahagian daripada masalah kemerosotan moral dan masalah ketegangan yang dialami oleh guru ini. Hasil kajian ini diharapkan dapat membantu Pihak Kementerian Pendidikan dan juga pihak sekolah menilai keperluan pengurusan stress atau tekanan dan seterusnya merancangkan aktiviti dan program yang menjurus kepada menangani atau menguruskan tekanan yang lebih terancang.

1.6 Definisi Istilah

Untuk memudahkan pemahaman, beberapa istilah utama telah diberi definisi operasional dan hubungan serta skopnya dalam kajian ini. Antara istilah-istilah itu ialah;

Tekanan

Tekanan mengikut definisi Richard Lazarus ialah hubungan tertentu di antara individu dengan persekitarannya yang dianggap sebagai melemahkan atau melangkau keupayaannya serta membahayakan kesejahteraan diri. (Brecht, 1996). Cox (1975) mendapati persekitaran yang negatif yang dikaitkan dengan sesuatu pekerjaan itu adalah menjadi punca kepada tekanan kerja. Ini merangkumi beban kerja yang berat, konflik peranan dan keadaan kerja yang tidak memuaskan.

Davis (1987) menjelaskan tekanan adalah istilah umum yang merujuk kepada pelbagai ketegangan yang dialami dan dirasai oleh seseorang dalam kehidupannya. Tekanan tersebut berlaku terhadap emosi, pemikiran dan keadaan fizikal. Sekiranya ketegangan ini dirasai secara berlebihan ia boleh menggugat keupayaan seseorang untuk menghadapi persekitaran.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan gembira atau puas terhadap kerja dan persekitaran kerja termasuk tugas dan tanggungjawab. Menurut Vroom (1964) sikap positif terhadap kerja adalah konsep yang menggambarkan kepuasan kerja. Manakala sikap negatif menggambarkan ketidak puasan kerja. Oleh itu secara umum kepuasan kerja seorang guru merujuk kepada sama ada guru itu berpuas hati dengan profesionnya, suka untuk menghadapi alam perguruannya setiap hari dan ingin meneruskan kariernya sebagai guru untuk satu jangka masa yang panjang.

Punca tekanan

Merujuk kepada situasi, keadaan dan persekitaran yang boleh menimbulkan keadaan tertekan kepada guru

Komitmen terhadap kerjaya guru

Merujuk kepada keinginan guru untuk memilih profesion perguruan sebagai satu pekerjaan yang kekal dan tidak mungkin untuk memilih profesion lain selain daripada profesion perguruan.

Sekolah menengah

Merujuk kepada sekolah bantuan penuh kerajaan yang menyediakan pelajaran pelajar-pelajar dari kelas peralihan/tingkatan satu sehingga tingkatan lima/enam

Guru Sekolah menengah

Merujuk kepada guru-guru yang mengajar pelajar-pelajar di kelas peralihan/tingkatan satu hingga tingkatan enam di sekolah menengah bantuan penuh kerajaan

Pengalaman mengajar

Guru yang mengajar antara empat hingga sepuluh tahun dianggap mempunyai pengalaman yang sederhana manakala guru yang telah mengajar lebih daripada sepuluh tahun dianggap sangat berpengalaman mengajar. Manakala guru yang mengajar antara satu hingga tiga tahun mulai tarikh perlantikan jawatan dianggap kurang pengalaman.

1.7 Batasan kajian

Sampel kajian hanya melibatkan lima belas buah sekolah di daerah Kota Bharu, Kelantan. Oleh itu dapatan daripada kajian ini mungkin tidak memberikan gambaran menyeluruh tentang masalah tekanan dan kepuasan kerja di sekolah di Kelantan dan sekolah-sekolah lain di Malaysia