

## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Menjelang alaf baru, peranan guru di bidang pendidikan menjadi semakin berat dan mencabar demi mencapai matlamat pendidikan generasi akan datang. Dalam pendidikan, strategi yang dianggap paling berkesan ialah melalui konsep pembangunan insan yang menyeluruh (Ahmad, 1993), iaitu selaras dengan hasrat Falsafah Pendidikan Negara.

Guru telah menjadi tumpuan dalam mencapai matlamat di atas kerana mereka merupakan pemangkin kepada proses pembinaan bangsa dan negara. Justeru, profesionalisme guru merupakan pekerjaan penting yang memerlukan perhatian yang lebih dan kajian yang berterusan. Punca-punca yang menghakis profesionalisme guru seperti tekanan dan pelbagai masalah lain sering dilupakan. Tekanan dalam profesi pendidikan sering-kali dikaitkan dengan ketidakpuasan. Nyata sekali, tugas berat yang dipikul serta persekitaran pendidikan yang dinamik mempunyai hubung-kait yang rapat dengan tekanan yang dihadapi.

Justeru, profesionalisme guru adalah perkara penting yang memerlukan perhatian dan kajian yang berterusan. Di situlah letaknya kekuatan dan imej guru.

“Profesionalisme yang jitu dalam sesuatu profesi mengalami proses turun-naik, luntur dan seringkali menimbulkan konflik apabila adanya sikap

‘devians’ individu yang menyebabkan profesion mereka bertukar kepada tidak professional”.

(Hussin, 1996:444)

Tekanan dalam profesion pendidikan sering dikaitkan dengan ketidakpuasan (Smilansky, 1984; Borg dan Riding, 1991; Mc Cormick dan Solman, 1992 (a), (b); Hui dan Chan, 1996) dan ‘burnout’ (Kyriacou dan Sutcliffe, 1979; Faber, 1984; Galloway et al, 1985; Kyriacou, 1987; whitehead dan Ryba, 1995). Ternyata bahawa, tugas yang dihadapi dan ditangani sedikit sebanyak menimbulkan tekanan.

Menurut McCormick (1997), perbezaan tekanan adalah wujud daripada ciri-ciri demografi yang berlainan pada seseorang guru. Ini bermakna tekanan guru akan datang dari keadaan fizikal badan, umur, faktor perjalanan (dalam keadaan trafik yang teruk), kelayakan akademik tertinggi dan sebagainya yang berbeza.

Selain itu, jangkaan terhadap pencapaian pelajar yang kian meningkat oleh ibu bapa, pihak atasan, pihak lain yang juga merupakan ‘stakeholders’ serta “pelanggan” kepada sistem pendidikan mempunyai kesan langsung terhadap prestasi seseorang guru. Konflik yang wujud di antara guru dan pihak yang dinyatakan sering-kali menjadi salah satu punca utama kepada tekanan yang dihadapi oleh guru.

Para guru yang dianggap sebagai penyelesai pelbagai masalah sebenarnya terpaksa ‘bertarung’ dan bersaing dengan pengaruh persekitaran seperti pengaruh rakan

sebaya, media massa, kelonggaran kawalan keluarga dan seumpamanya. Menteri Perpaduan Negara dan Pembangunan Masyarakat melaporkan hasil kajian terbaru menunjukkan bahawa sebahagian ibu bapa hanya menghabiskan masa bercakap dengan anak-anak selama sepuluh minit sehari (New Straits Times, 21 July 1997). Maka, nampaknya gurulah yang akan terpaksa berusaha lebih keras mendidik bakal generasi akan dating jika keadaan ini berterusan.

Kadangkala timbul juga rungutan di kalangan guru kerana mereka dianggap sebagai penyelesai masalah, sedangkan masalah mereka sendiri tidak dapat diselesaikan. Peranan mendidik di sekolah bukan sahaja meluas tetapi juga mendalam; dalam ertikata seorang guru dijangka dan diharap dapat meningkatkan keupayaan dan tanggungjawab luaran agar anak didik mereka memiliki perkembangan sosial, moral dan emosi yang seimbang. Maka di situlah barangkali letaknya kemuliaan profesion perguruan.

## 1.2 Permasalahan Kajian

Profesion pendidikan sentiasa hangat dengan pelbagai isu yang berkaitan dengan tekanan di kalangan guru dan sering menimbulkan tanda tanya pelbagai pihak, iaitu samada tugas yang dipikul oleh seseorang guru adalah terlalu berat? Perkembangan yang berlaku dalam pendidikan negara membawa perubahan dan pembaharuan yang membawa tekanan terhadap para guru sama ada secara langsung atau tidak. Golongan pendidik ditegaskan agar tahu menggunakan kecanggihan teknologi untuk memastikan corak pembelajaran dan pengajaran menjadi menarik serta berkesan.

Isu sekolah satu sesi, guru bestari, sekolah berkesan, pengiktirafan sijil perguruan kepada diploma, pengajaran matematik dan sains dalam Bahasa Inggeris, tuntutan elauan bagi guru yang menggunakan Bahasa Inggeris untuk pengajaran matematik dan sains dan lain-lain seumpama, jika dikaji akan memperlihatkan tekanan yang sedia ada di kalangan guru. Guru-guru berhenti kerja atau bersara awal dikatakan kerana menghadapi tekanan dalam situasi kerja dan kurang mendapat kepuasan kerja. Tekanan di dalam situasi kerja di sekolah adalah seperti masalah disiplin pelajar, gerak kerja kokurikulum, perubahan sistem pendidikan negara, diskriminasi daripada pengetua, persekitaran sekolah yang kurang mesra, rakan setugas yang tidak memberi kerjasama dan masalah peribadi guru.

Agak menarik juga apabila Mansor (1993) dalam kajianya melaporkan bahawa sejumlah 1,119 orang guru mengalami penyakit neurotik dan 169 orang guru adalah psikotik daripada sejumlah 5,394 orang guru yang dikaji. Walaupun faktor genetik atau keturunan dan tekanan luar (selain daripada suasana profesi perguruan) mungkin menyumbang kepada keadaan tersebut kita juga terfikir bahawa di sebaliknya mungkin juga ada unsur yang berkaitan dengan tugas guru.

Maka sejauh manakah tekanan yang merupakan keadaan tekanan yang berlaku terhadap perasaan, proses pemikiran dan keadaan fizikal (Davis, 1987) mempengaruhi tindakan guru dan profesi perguruan? Pemahaman dalam aspek ini sudah tentu akan membuka ruang yang lebih luas untuk meningkatkan keupayaan dan daya perjuangan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif.

### **1.3 Objektif Kajian**

#### **1.3.1 Objektif Umum**

Kajian ini ingin mencari, meninjau dan menilai punca-punca tekanan di kalangan guru sekolah menengah.

#### **1.3.2 Objektif Khusus**

1. Mengenalpasti domain, iaitu meliputi domain luaran, domain pelajar, domain masa, domain sekolah dan domain peribadi yang paling banyak membawa tekanan di kalangan guru akibat tugas profesion ini.
2. Mengenalpasti perbezaan dalam faktor-faktor demografi seperti jantina, umur, tempoh perkhidmatan dan sebagainya dalam mempengaruhi tekanan guru untuk domain-domain yang dikenalpasti.
3. Mengenalpasti hubungan di antara tekanan yang dihadapi dengan kepuasan kerja sebagai seorang guru.

### **1.4 Kepentingan Kajian**

Banyak kajian menunjukkan tekanan di tempat kerja akan menurunkan produktiviti, menyebabkan ketidakhadiran, pusing-ganti pekerja dan masalah kesihatan pekerja. Maka tekanan kerja bagi guru merupakan topik yang penting untuk diberikan perhatian yang sewajarnya oleh pentadbir-pentadbir dalam sistem pendidikan. Kajian lepas telah menunjukkan ciri-ciri keperibadian memainkan peranan yang penting dalam menangani tekanan pekerjaan. Namun demikian, kajian tekanan kerja yang dihubungkan dengan

perbezaan demografi biasanya tidak menunjukkan keputusan sedemikian (McCormick, 1997).

Kajian ini telah dijalankan pada masa, di mana perubahan yang signifikan telah berlaku dalam sistem pendidikan, iaitu penukaran medium pengajaran dari Bahasa Melayu ke Bahasa English untuk mata pelajaran Sains dan Matematik. Kajian ini adalah penting untuk mengenalpasti samada tekanan yang dihadapi adalah berbeza antara kumpulan guru yang mempunyai ciri-ciri demografi yang berlainan. Seterusnya, kajian ini akan mengenalpasti domain secara kognitif yang telah menyumbang kepada tekanan kerja.

### **1.5 Persoalan Kajian**

Berdasarkan kepada objektif kajian, beberapa persoalan yang ingin dijawab adalah seperti berikut:

1. Adakah tekanan wujud di kalangan guru sekolah menengah?
2. Adakah punca-punca tekanan yang dialami oleh guru berkaitan dengan soal peribadi seseorang guru, sikap dan tingkah laku pelajar, persekitaran sekolah, pengurusan masa atau faktor-faktor luaran yang boleh dikenalpasti?
3. Adakah guru daripada kumpulan demografi yang berlainan berbeza dari segi tekanan yang dihadapi?
4. Adakah tekanan mempengaruhi tahap kepuasan seseorang guru?

## **1.6 Skop Kajian**

Kajian ini akan dijalankan ke atas guru-guru dari sekolah-sekolah menengah di Kuala Lumpur, bergantung kepada tahap penglibatan pihak berkuasa dan guru-guru yang bakal menjadi responden. Guru-guru tersebut boleh dikategorikan kepada guru berkelulusan siswazah dan bukan siswazah serta merangkumi pelbagai kaum.

Maklumat yang diperolehi daripada responden adalah berhubung dengan pesepsi serta penilaian mereka ke atas tekanan yang dihadapi. Instrumen kajian ini merupakan replikasi daripada “Teachers’ Attribution of Responsibility for Stress Questionnaire” (TARSQ). Kertas soal-selidik ini akan diubahsuai untuk menyesuaikan dengan konteks tempatan dan diterjemahkan dalam Bahasa Melayu. Set tersebut meliputi 30 item yang terdiri daripada 5 aspek domain tekanan kerja yang dinyatakan di atas.

## **1.7 Batasan Kajian**

Implikasi kajian ini adalah agak terhad kerana sampel yang bakal diperolehi dijangkakan adalah kecil. Maka, dapatan daripada kajian ini tidak boleh digunakan untuk mengeneralisasikan kepada keadaan umum di sekolah-sekolah Malaysia kerana ia hanya merupakan satu kajian yang melibatkan sampel yang kecil. Ketepatan dapatan kajian ini adalah terbatas kepada sekolah yang dikaji serta sekolah lain yang mempunyai ciri-ciri latar belakang yang sama.

Skala 30 item dalam bahagian pertama soal selidik ialah menggunakan skala Likert lima pilihan (satu hingga lima). Penggunaan skala yang mempunyai bilangan pilihan yang berbeza dijangka akan memberikan keputusan yang berbeza.

Selain itu, keikhlasan menjawab soalan oleh responden juga menjadi penentu kepada ketepatan jawapan yang diberikan dan ini adalah sukar diukur oleh penyelidik. Pengetahuan dan persepsi seseorang responden adalah lebih bersifat peribadi, di mana ia adalah berbeza di antara responden. Ini bermakna tafsiran ke atas sesuatu perkara adalah tertakluk kepada perbezaan pemikiran subjektif yang ketara.

### **1.8 Definisi Tekanan**

Asas kepada konsep tekanan telah diperkenalkan oleh Dr. Hans Selye yang dianggap sebagai “bapa” kepada kajian tekanan (Frogatt & Stamp, 1993) atau pelopor dalam bidang ini semenjak tahun 1930an. Menurut beliau, tekanan merupakan kadar “kelusuhan” atau “kelunturan” dalam diri seseorang individu (Carlisle & Murphy, 1986). Disebabkan perkataan tekanan sudah begitu lazim digunakan, beliau menggunakan ‘eustress’ (‘eu’ – perkataan Latin bagi “baik”) untuk menjelaskan tekanan yang bersifat positif dan ‘distress’ pula merujuk kepada tekanan yang bersifat negatif (Selye, 1978).

Seterusnya pada lewat tahun 1960an, ahli psikologi, iaitu Richard Lazarus pula berpendapat bahawa tekanan merupakan hubungan tertentu di antara individu dengan

persekitaran yang dianggap akan melemahkan atau melangkau keupayaannya dan membahayakan kesejahteraan diri (Brecht, 1996).

Definisi yang lebih lanjut telah dikemukakan oleh Terry A. Beehr dan John E. Newman dalam tahun 1970an. Mereka menjelaskan tekanan sebagai reaksi dalam kita terhadap sebarang anasir atau ancaman yang mengganggu keseimbangan psikologi atau biologi (DuBrin, 1985).

Mohan (1995) menjelaskan bahawa tekanan adalah reaksi atau penyesuaian terhadap sesuatu situasi, perubahan (samada secara peribadi dan luaran), persekitaran, dan emosi. Ketidakupayaan untuk melepaskan diri daripada unsur-unsur ‘stressor’ akan mengakibatkan tekanan. Beliau menganggap tekanan sebagai sebahagian daripada kehidupan kerana tekanan sentiasa wujud dalam diri seseorang.

Rumusannya, tekanan merupakan bentuk reaksi yang normal, dialami oleh semua individu, dan ia adalah bagaikan “pedang dua mata” yang mampu meninggalkan kesan positif dan negatif: terpulang kepada cara penerimaan, pandangan dan tindakan seseorang individu.

### **1.9 Pengurusan Tekanan**

Kenapakah tekanan perlu diurus? Seperti yang dinyatakan dalam bahagian sebelum ini, tekanan boleh membawa kepada kebaikan dalam keadaan tertentu. Realiti hidup sehari-hari kita juga menunjukkan bahawa tekanan tidak dapat dielakkan; sama ada di

dalam atau di luar pekerjaan (Robbins & Coulter, 1996). Oleh itu, tekanan perlu diuruskan dengan cara yang betul supaya dapat memanfaatkannya dan mengelakkan kesan negatif yang berlarutan. Pengurusan yang dimaksudkan ini boleh dikategorikan kepada pengurusan kendiri (pengurusan melalui bantuan kaunselor atau ahli psikologi) dan secara organisasi.

Tekanan jika tidak diuruskan atau ditangani dengan sempurna boleh membawa kepada kesan mudarat untuk jangka panjang. Ini termasuk penyakit fizikal dan mental yang bakal menjelaskan keupayaan kerja seseorang. Oleh itu, pengurusan tekanan merujuk kepada proses pengawalan supaya iaanya menjadi satu dorongan yang membina ('constructive force') dalam kehidupan (DuBrin, 1985).

Pengurusan tekanan yang negatif bermakna menukar kedudukan daripada menjadi "mangsa" kepada peranan pemilik dan pengawal tekanan (Brecht, 1996). Whetten dan Cameron (1995) menggariskan beberapa langkah pengurusan tekanan secara organisasi. Antaranya termasuklah mengesan, mengenalpasti dan mewujudkan kaunseling organisasi. Selain itu, beliau juga menegaskan kepentingan pengurusan tekanan kendiri.

Barangkali terdapat pihak yang mungkin mempertikaikan penggunaan contoh-contoh tekanan di luar bidang pendidikan. Sektor pendidikan kita mempunyai lebih daripada 210,000 orang guru, maka program-program pengurusan tekanan yang sesuai dan sistematik perlu diwujudkan. Laporan-laporan akhbar sering menyiarakan masalah

yang dihadapi oleh guru, banyak rungutan guru juga diutarakan menerusi kesatuan. Maka, ternyata sekali masalah tekanan adalah amat ketara di kalangan guru. Jika negara-negara Barat yang mempunyai sistem pendidikan yang lebih liberal dan maju masih mengalami masalah tekanan di kalangan guru, keadaan di Malaysia setentunya tidak jauh berbeza.