

PENGAKUAN

Saya mengakui kertas kajian ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali bahan-bahan luar digunakan, setiap satu daripadanya telah saya jelaskan sumbernya. UMCCed tidak akan menanggung segala penipuan/ penyalahgunaan maklumat atau lain-lain sekiranya dapat dikesan. Kertas kajian ini juga dibuat untuk memenuhi syarat penganugerahan program diploma yang saya ikuti. Kertas kajian yang dihantar kepada UMCCed tidak boleh diambil semula dan ianya menjadi bahan peperiksaan dan rujukan kepada para pelajar berikutnya.

Tandatangan :

Nama : Khashimah bt. Hj. Ismail

No. Matrik : EDMA 1-19

Program : Diploma Eksekutif Pengurusan (Pentadbiran dan Operasi)

PENGHARGAAN

Segala puji bagi ALLAH, selawat dan salam buat junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W. Dengan izin dan limpah kurniaNYA dapat saya menyiapkan kertas kajian ini yang bertajuk Tekanan Kerja Dikalangan Kakitangan Awam.

Setinggi-tinggi penghargaan diberikan kepada jabatan Polis Kontinjen Selangor kerana memberi kelulusan untuk saya menjalankan kajian ini ke atas Kakitangan Awam jabatan berkenaan. Selain itu, ucapan terima kasih diatas kerjasama dan perkongsian maklumat yang berkaitan. Penghargaan ini juga ditujukan buat pensyarah saya di Pusat Pendidikan Berterusan, Universiti Malaya iaitu Dr. Kuppusamy Singaravelloo di atas segala ilmu dan tunjuk ajar yang telah beliau berikan untuk melaksanakan kajian ini. Ilmu dan tunjuk ajar tersebut telah saya aplikasikan kedalam kajian ini sehabis baik. Hasil tunjuk ajar dan ilmu daripada beliau, diharapkan agar kajian ini menjadi sebuah kajian yang terbaik dan boleh dijadikan rujukan dimasa akan datang. Tidak ketinggalan kepada pasukan penyelarasan UMCCed diatas kesudian berkongsi pengetahuan dan pandangan yang boleh dijadikan panduan dan rujukan bagi menyiapkan kajian ini.

Paling diingati, kepada kedua ibu bapa saya, Hj. Ismail bin Awang dan Hj. Zaiton binti Hassan serta adik beradik. Jutaan terima kasih yang tak terhingga kerana banyak memberi semangat untuk saya meneruskan minat saya di dalam bidang akademik ini serta bantuan kewangan diberikan sepanjang menyiapkan kajian ini. Akhir sekali, ucapan terima kasih juga saya tujukan buat teman-teman seperjuangan iaitu pelajar EDMA 1 diatas perkongsian pengetahuan dan idea bagi menyiapkan kajian ini. Jutaan terima kasih sekali lagi buat anda semua. Sekian.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti tahap tekanan, faktor penyebab dan kesannya terhadap individu dan jabatan Polis Kontinjen Selangor. Kajian ini melibatkan seramai 48 responden, terdiri daripada Kakitangan Awam yang bertugas di Ibupejabat Polis Kontinjen Selangor. Kajian yang berbentuk tinjauan ini mengumpulkan data berdasarkan kepada borang soal selidik yang diedarkan dan dijawab oleh responden. Data yang telah di kumpul, di analisis menggunakan kaedah skala likert dengan pengskoran dalam bentuk min dan peratus.

Berdasarkan analisis kajian, tahap tekanan kerja yang dialami oleh Kakitangan Awam berada pada tahap permulaan tinggi dan ianya boleh dianggap serius. Faktor utama berlakunya tekanan kerja di kalangan Kakitangan Awam adalah dari aspek penilaian bidang tugas. Faktor kedua penyebab berlakunya tekanan adalah dari segi aspek kemudahan infrastruktur jabatan. Manakala faktor yang ketiga pula adalah dari aspek kepimpinan penyelia atau ketua. Berdasarkan analisis kajian juga mendapati kesan tekanan kerja telah menyebabkan menyebabkan kakitangan Awam tidak memberi komitmen yang tinggi terhadap kerja. Mereka juga tidak berminat untuk meneruskan perkhidmatan dalam jabatan PDRM dan sering memohon bertukar kejabatan kerajaan yang lain. Kesan tekanan kerja bagi jabatan ialah kekurangan keanggotaan bagi melaksanakan tugas pengurusan dan pentadbiran di IPK Selangor. Kesannya, kelancaran tugas pentadbiran dan perkeranian di IPK Selangor agak terganggu.

Robbins (1993) berpendapat bahawa faktor-faktor organisasi, ekonomi dan individu adalah merupakan sumber-sumber yang berpotensi dalam menimbulkan tekanan. Maka, adalah dicadangkan supaya pihak jabatan sentiasa memberi latihan dan penerapan budaya kerja PDRM supaya Kakitangan Awam ini lebih bersedia untuk terus berkhidmat dalam pasukan PDRM. Selain itu, penambahbaikan infrastuktur pejabat perlu dilakukan segera dan menaik taraf sistem yang terbaru. Dari sudut penyeliaan kakitangan pula, penyelia harus memainkan peranan dan tanggungjawab dan dipantau oleh pegawai yang lebih tinggi.

ISI KANDUNGAN

NO	TOPIK	MUKA SURAT
	Perakuan	ii
	Penghargaan	iii
	Ringkasan Eksekutif	iv
	Isi Kandungan	v
BAHAGIAN 1: PENGENALAN		
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Pernyataan Masalah	2
1.3	Persoalan Kajian	2
1.4	Objektif Kajian	3
1.5	Skop Kajian	3
1.6	Kepentingan Kajian	3
1.7	Struktur Laporan	4
BAHAGIAN 2: LATAR BELAKANG ORGANISASI		
2.1	Sejarah Penubuhan Polis Kontinjen Selangor	5
2.2	Perkhidmatan Organisasi	5
2.3	Pengurusan Organisasi	6
	2.3.1 Visi	7
	2.3.2 Misi	7
2.4	Struktur Perjawatan di Ibupejabat Polis Kontinjen Selangor	8
2.5	Prestasi Organisasi	9
	2.5.1 Perlaksanaan Program	10
BAHAGIAN 3: TINJAUAN TEORI DAN PENEMUAN LEPAS		
3.1	Takrifan	11
3.2	Ulasan Teori	15
3.3	Penemuan Kajian Lepas	16
BAHAGIAN 4: KAEDAH KAJIAN		
4.1	Takrifan Kaedah Kajian	17
4.2	Jenis Kajian	17

4.3	Sumber Data	18
4.4	Kaedah Kajian	22
	4.4.1 Kaedah pengumpulan data 4.4.2 Rekabentuk borang soal selidik 4.4.3 Kaedah analisis data	
4.6	Kekangan Kajian	22
BAHAGIAN 5: ANALISIS KAJIAN		
5.1	Pengenalan	23
5.2	Analisis Data Sekunder	24
5.3	Analisis Data Primer	25
	5.3.1 Temubual	31
	5.3.2 Pemerhatian	32
BAHAGIAN 6: KESIMPULAN DAN CADANGAN		
6.1	Pengenalan	33
6.2	Kesimpulan	35
6.3	Cadangan	36
	Rujukan	37
	Lampiran	Borang Soal Selidik

SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Carta Organisasi Ibupejabat Polis Kontinjen Selangor	7
2.2	Peraturan Perjawatan di Ibupejabat Polis Kontinjen Selangor	8
3.1	Teori sindrom Penyesuaian Umum	12
3.2	Teori Hierarki Keperluan Maslow	14
3.3	Teori Dua Faktor Herzberg	14
4.1	Sumber Data	18
4.2	Carta alir Metodologi Kajian	20
5.2	Bilangan responden mengikut umur	25

SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
4.3	Skala likert untuk mengetahui tahap tekanan kerja	21
4.4	Julat skor nilai min	22
5.1	Data sesi bimbingan dan kaunseling	23
5.3	Pecahan responden mengikut jawatan disandang.	26
5.4	Jadual analisis deskriptif tahap tekanan responden	28