

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Utusan Malaysia bertarikh 25 Ogos 2000 telah melaporkan insiden seorang guru besar di sebuah sekolah rendah di negeri Melaka yang naik darah, menjerit-jerit dan mengamuk setelah berlaku perselisihan faham dengan seorang guru kerana persoalan kerja. Beliau telah memecahkan beberapa buah pasu bunga dan cermin tingkap pejabatnya serta membaling pelbagai barang termasuk sebuah monitor komputer dari bilik pejabatnya di tingkat satu ke tingkat bawah. Guru Besar tersebut telah di tahan polis dan motif kejadian sedang di siasat di bawah Seksyen 427 Kanun Keseksaan kerana melakukan kerosakan ke atas harta benda. Insiden yang telah merendahkan martabat dan profesionalisme pemimpin sekolah dan keguruan ini sebenarnya mempunyai perkaitan dengan stres yang dialami.

Mengalami stres merupakan sebahagian daripada kehidupan normal manusia. Adalah penting untuk menyedari bahawa setiap orang mengalami stres dan jika ianya dikendalikan dengan baik, boleh memberikan manfaat dan memotivasikan kita. Namun, kegagalan menangani stres yang berpanjangan secara berkesan mampu memudaratkan manusia dan kerap kali mempunyai kaitan langsung dengan kesihatan mental dan fizikal. Stres yang melibatkan pekerjaan

biasa berlaku di kebanyakan tempat atau organisasi kerja termasuklah sekolah. Hari ini, adalah mustahil menganggapkan sesuatu pekerjaan atau jawatan itu sebagai tiada langsung memberikan stres.

Menurut Clarke (1985), beberapa kesan stres dalam jangka masa panjang ialah hilangnya keinginan dan minat untuk membuat sesuatu yang baru dan mencabar, mudah marah, kecewa, tiada kepuasan kerja serta mempunyai kadar toleransi dan produktiviti kerja yang rendah. Dari aspek tingkahlaku pula memperlihatkan tindakan yang tidak rasional, kesukaran menyelesaikan masalah atau membuat keputusan dan hubungan interpersonal yang buruk. Kesan negatif terhadap organisasi dapat ditinjau dari hubungan pihak pentadbiran sekolah dengan komuniti dan agensi luar yang kurang baik, mudah mendapat kemalangan di tempat kerja, suka ponteng, kualiti kerja yang rendah dan seringkali bersikap antagonis. Tanpa sebarang kawalan dan langkah untuk mengatasi stres dan akibat-akibatnya akan membawa kepada penurunan berterusan prestasi kerja seseorang pemimpin atau pentadbir sekolah. Menurut Hellriegel dan Slocum (1993), stres dapat menimbulkan empat bentuk kesan negatif iaitu fisiologi, psikologi, tingkahlaku dan organisasi.

Ellison (1990), telah mengemukakan perhubungan di antara stres dan prestasi. Menurut beliau, kejayaan untuk mengawal stres bergantung kepada kebolehan seseorang untuk mengenali dan bertindak ke atas kedudukan individu dalam kontinum stres prestasi ini. Sementara stres yang sihat dapat memperbaiki

prestasi melalui pemupukan cabaran pada diri seseorang, sebaliknya stres yang keterlaluan akan hanya menimbulkan masalah keresahan. Lantas stres ini akan menjurus kepada kurangnya keberkesanan dan produktiviti kerja seseorang. Di peringkat ekstrimnya, ia akan membawa kepada masalah *burnout*.

Dubrin (1988), turut menyatakan bahawa prestasi kerja secara amnya adalah di tahap tinggi apabila terdapat sedikit stres. Apabila stres terlalu banyak, pekerja akan menjadi tidak efektif dan mereka tidak akan melakukan sebarang kerja. Sekiranya malah stres terlalu sedikit pula, pekerja akan menjadi kurang bermaya dan tidak memberikan perhatian penuh terhadap tugasnya. Namun kekecualian bagi hubungan ini ialah bentuk-bentuk stres yang negatif akan sentiasa mengurangkan prestasi kerja walau pun tahapnya adalah sederhana. Sehubungan dengan ini, adalah wajar untuk individu mengenali dan mengetahui stres optima masing-masing.

Dalam konteks pendidikan di era milenium ketiga, pengetua dan guru besar berhadapan dengan kerencaman beban tugas yang banyak, kompleks dan berterusan. Menurut Morris et. al. (1984), pengetua dan guru besar hari ini, telah menjadi tumpuan tuntutan pelbagai pihak atasan, subordinat serta komuniti sekelilingnya, yang mana tumpuan desakan oleh seluruh sistem sosial ini akan mengenakan atau mewujudkan tahap stres yang berubah-ubah. Jika diambil peranan pengetua dan guru besar sebagai pemimpin, pentadbir, pengurus, penyelia dan pendidik, ianya sudah memperlihatkan kekompleksan bebanan tugas dan merupakan fungsi-fungsi yang mencabar, penuh akauntibiliti dan mampu mewujudkan stres.

Pengetua dan guru besar sekolah dikatakan mudah terdedah kepada perubahan-perubahan drastik serta pelbagai konflik dan cabaran. Dengan beban dan tanggungjawab mereka yang semakin bertambah, pengetua dan guru besar sekolah tidak dapat mengelakkan diri daripada mengalami stres. Tugas pengetua dan guru besar sekolah dari kaca mata Milstein dan Farkas (1988), telah digambarkan sebagai sentiasa dalam keadaan terburu-buru, dibebani dengan tugas-tugas *ad hoc* dan penuh dengan kepelbagaian, serta perlu sentiasa proaktif dan memberi tindakbalas yang cepat supaya dapat mempengaruhi proses perancangan, pemikiran dan pelaksanaan.

Tidak dapat dinafikan bahawa pemikiran dan budaya masyarakat kini yang memberi prioriti tinggi kepada kehidupan yang berjaya dan bahagia, mementingkan kebendaan dan status serta menuntut pelbagai keperluan, merupakan elemen tambahan yang memungkinan kewujudan stres. Teori yang berasaskan andaian bahawa manusia tidak pernah merasa puas dengan apa yang dicapai telah dikemukakan oleh Maslow (1960). Menurut Teori Hierarki Keperluan Manusia Maslow, keperluan manusia tersusun mengikut hierarki. Selepas memperolehi keperluan asas tahap terbawah, biasanya seseorang manusia ingin mencapai keperluan di peringkat yang lebih tinggi sehinggalah kepada kesempurnaan sendiri. Keinginan mencapai pelbagai keperluan atau kehendak ini dan kebarangkalian menerima kegagalan selalunya menyumbang kepada fenomena stres.

Pelbagai kesan atau simptom yang timbul akibat stres yang berpanjangan tanpa ditangani dengan berkesan, akan mempengaruhi kepemimpinan pengetua dan

guru besar. Kesan stres tidak boleh dianggap sebagai perkara yang mudah dan remeh kerana kecemerlangan dan keberkesanan sesebuah sekolah banyak bergantung kepada kualiti, komitmen dan ketrampilan pemimpinnya. Pengetua dan guru besar yang tidak mengalami stres yang tinggi, lazimnya akan bekerja dengan penuh dedikasi, bertanggungjawab dan penuh akauntibiliti serta kreatif dan inovatif bagi melaksanakan visi dan misi pendidikan negara.

Stres sememangnya tidak dapat dihapuskan, namun usaha-usaha dan prosedur tertentu dapat dilakukan untuk menanganinya agar tahap stres dapat diminimalkan. Gmelch dan Swent (1981), mencadangkan adalah lebih penting menyasat teknik menyesuaikan diri yang digunakan untuk menghadapi atau mengurangkan stres daripada menyasat sebab-sebab berlakunya stres tersebut. Dengan itu difikirkan bahawa kajian ini perlu dijalankan bagi mengetahui kedudukan sebenar gejala dan tahap stres di kalangan pengetua dan guru besar serta cara-cara pilihan yang diambil untuk menanganinya.

Akhir-akhir ini, isu pengurusan stres dalam profesyen pendidikan atau keguruan mulai diperkatakan dan dihasratkan untuk mewujudkan modul-modul yang relevan ke arah menjamin keharmonian dan keselamatan di sekolah. Kajian yang dijalankan oleh Truch (1980), telah melaporkan bahawa 90% guru menghadapi stres manakala 95% guru lagi memerlukan kursus pengurusan stres. Berita Harian bertarikh 26 Ogos 2000 turut memetik ucapan Timbalan Setiausaha Agong Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPKK), Abdul Karim Majid yang

menyatakan bahawa sudah sampai masanya kursus pengurusan stres diperkenalkan memandangkan guru-guru kini sering berhadapan dengan masalah yang tidak pernah dihadapi sebelumnya. Oleh itu, Kementerian Pendidikan perlulah memikirkan secara serius untuk memasukkan kursus pengurusan stres dalam sukatan pendidikan perguruan di maktab-maktab perguruan dan universiti di negara ini.

1.2 Penyataan Masalah

Berasaskan kepada dapatan kajian oleh kebanyakan pengkaji dan pengalaman sendiri telah menunjukkan bahawa stres boleh mengurangkan keupayaan, keberkesanan dan motivasi bekerja serta kehidupan individu. Menurut Savery dan Detiuk (1986), stres atau tekanan pengurusan di sekolah akan mengurangkan keupayaan dan keberkesanan kepemimpinan seseorang pentadbir. Pengamatan dan pemahaman yang jelas mengenai stres amat penting kepada pengetua dan guru besar kerana ia akan memudahkan mereka memberi tumpuan kepada setiap punca atau faktor stres tersebut dengan mendalam dan akan lebih berupaya mengawalinya melalui strategi menangani yang tertentu.

Dalam usaha pembangunan negara menuju wawasan 2020, sistem pendidikan di Malaysia telah banyak mengalami perubahan dari segi kualiti kepemimpinan sekolah dan keguruan serta peningkatan kuantiti pelbagai prasarana (institusi) pendidikan. Saranan-saranan supaya pemimpin sekolah menghayati

konsep kecacatan sifar, sekolah berkesan dan berwatak, desentralisasi, pengupayaan (empowerment), pengurusan kualiti menyeluruh (TQM) dan kepemimpinan pengajaran telah meletakkan suatu amanah dan akauntibiliti yang tinggi kepada pengetua dan guru besar. Justeru itu, tanpa adanya pengetahuan dan ketrampilan, latihan yang mantap dan bersistematik, kemahiran dalam kepemimpinan dan pentadbiran serta kematangan dan kekuatan minda, pengetua dan guru besar lebih mudah untuk mengalami stres yang akhirnya boleh mempengaruhi atau menghalang mereka daripada memimpin sekolah dengan cekap dan berkesan.

Kecanggihan teknologi dan kemodenan kehidupan hari ini juga telah menyebabkan jangkaan dan tuntutan masyarakat terhadap pengetua dan guru besar adalah tinggi dan mampu menjana stres di kalangan mereka. Kewujudan stres di kalangan pengetua dan guru besar yang disebabkan oleh persekitaran kerja selalunya sukar diterima kerana ia akan memperlihatkan kelemahan atau ketidakupayaan dalam tugas profesional mereka. Pengetua dan guru besar agak sukar untuk menceritakan atau meluahkan secara terbuka masalah berkaitan stres yang mereka hadapi, yang mana ini seolah-olah membenarkan diri mereka dilabel sebagai lemah dan tidak kompeten. Menurut Dunham (1992), ramai pentadbir sekolah dan guru tidak bersedia untuk meminta pertolongan kerana menganggap dengan berbuat demikian akan menonjolkan kelemahan diri. Berlandaskan kepada pemerhatian dan alasan di atas, pengetua dan guru besar lebih suka memendamkan sendiri masalah stres yang dialami oleh mereka yang akhirnya menimbulkan

pelbagai simptom emosi, tingkahlaku dan kesihatan fizikal ke atas mereka apabila tahap stres menjadi tinggi.

Dalam konteks pendidikan, kebanyakan kajian yang berhubung dengan stres atau tekanan pekerjaan adalah melibatkan guru-guru dan pelajar dan jarang sekali dibincangkan fenomena stres di kalangan pemimpin sekolah iaitu pengetua dan guru besar walhal ianya merupakan penyelidikan yang popular di negara barat. Keupayaan untuk mengenalpasti stresor dan pengaruhnya serta cara menanganinya, membolehkan pihak pengetua dan guru besar sekolah sentiasa bersedia mengawalinya ke tahap minima atau mengoptimumpkannya secara berkesan agar ia menjadi satu cabaran dan pendorong motivasi kepada pengetua dan guru besar serta staf-staf lain di sekolah. Justeru itu, kajian ini amat wajar dilaksanakan bagi mengetahui kedudukan sebenar dan terkini gejala stres di kalangan pengetua dan guru besar dan cara mereka menanganinya, agar ianya jua akan menjadi input atau maklumat yang berguna kepada semua pihak yang berkepentingan.

1.3 Tujuan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menyelidiki tahap stres dan stresor dominan di kalangan pengetua dan guru besar sekolah-sekolah di Bahagian Miri-Bintulu. Objektif yang lebih spesifik dan penting sebenarnya ialah untuk mengenalpasti cara

menyesuaikan diri yang lazim diamalkan oleh golongan pemimpin sekolah ini untuk menangani stres secara yang berkesan.

Selain daripada mengetahui magnitud stresor, kajian ini juga akan melaporkan hubungan tahap stres yang di alami dan langkah-langkah penyesuaian yang dilaksanakan oleh kalangan pengetua dan guru besar berdasarkan beberapa faktor demografi seperti jawatan, lokasi sekolah, jantina, dan tempoh perkhidmatan.

1.4 Soalan Kajian

Beberapa soalan kajian yang relevan dan akan terjawab dalam kajian ini adalah :

1. Sejauh manakah tahap stres yang dialami oleh pengetua dan guru besar sekolah-sekolah di Bahagian Miri-Bintulu ?
2. Apakah 10 stresor dominan di kalangan pengetua dan guru besar sekolah-sekolah di Bahagian Miri-Bintulu ?
3. Bagaimanakah kedudukan keutamaan Faktor CPS yang mengkategorikan strategi menangani stres di kalangan pengetua dan guru besar sekolah-sekolah di Bahagian Miri-Bintulu

4. Adakah terdapat perbezaan tahap stres yang signifikan di kalangan pemimpin sekolah berdasarkan faktor demografi seperti jawatan, lokasi sekolah, jantina dan tempoh perkhidmatan?

1.5 Hipotesis kajian

Sebanyak empat hipotesis nul kajian telah dibentuk bagi melihat perbandingan tahap stres dengan beberapa subkumpulan demografi.

- H₀ 1 : Tiada perbezaan tahap stres yang signifikan di antara Pengetua dan Guru Besar.
- H₀ 2 : Tiada perbezaan tahap stres yang signifikan di antara pengetua atau guru besar yang berkhidmat di sekolah bandar dan di sekolah luar bandar.
- H₀ 3 : Tiada perbezaan tahap stres yang signifikan di antara pengetua atau guru besar lelaki dan perempuan.
- H₀ 4 : Tiada perbezaan tahap stres yang signifikan di kalangan pengetua atau guru besar yang berkhidmat kurang daripada 5 tahun, 5 hingga 10 tahun, 11 hingga 15 tahun dan melebihi 15 tahun.

1.6 Kepentingan kajian

Kajian yang terancang, menyeluruh dan bersepadu mengenai stres di kalangan pengetua dan guru besar (atau sesiapa sahaja) adalah mustahak dan perlu dijalankan dari semasa ke semasa bagi memperoleh maklumat, data dan maklumbalas yang terkini. Menurut Greenberg (1990), strategi pengurusan stres yang berkesan dalam pentadbiran pendidikan memerlukan setiap anggotanya menangani punca stres secara bersepadu, selain daripada bertindak mengikut kaedah mekanisma mengurus dan mengawal stres secara yang teratur, manakala Borg dan Riding (1993), menyatakan bahawa kajian mengenai stres di kalangan pentadbir sekolah perlu dilakukan agar pemahaman yang lebih jelas diperolehi mengenai punca dan dinamika stres dalam pendidikan. Kefahaman tentang punca-punca stres dan kaedah menanganinya di kalangan pengetua dan guru besar, turut dapat membantu individu dan pihak-pihak yang berkenaan dan berkepentingan seperti Kementerian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan Negeri dalam merangka strategi dan mekanisma pengawalan stres yang mantap.

Kajian yang dijalankan ini juga menyumbang kepada kesedaran yang lebih jelas mengenai stres dan kaedah menanganinya di kalangan pengetua dan guru besar sekolah-sekolah di Bahagian Miri-Bintulu. Pengetua dan guru besar sendiri dapat menggunakan dapatan kajian ini bagi penyediaan diri dan mengambil langkah-langkah yang bersesuaian dan relevan untuk menangani atau mengatasi stres yang mereka alami sebelum sampai ke peringkat yang kritikal atau *burnout*. Justeru itu,

penelitian terhadap tahap stres dan kepelbagaian stresor boleh dijadikan panduan dan pedoman ke arah kepemimpinan sekolah yang berkesan dan cemerlang.

Dapatan kajian ini jika dapat dibuat generalisasi, tentunya boleh membantu institusi yang terlibat dengan program latihan kepengetuaan dan pengurusan sekolah bagi guru besar seperti Institut Aminuddin Baki, Institut Pengetua, Bahagian Pendidikan Guru dan Maktab Perguruan. Selain itu, pihak Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri, Jabatan Pendidikan Bahagian dan Daerah, Majlis Guru Besar dan pelbagai organisasi lain juga boleh menggunakan dapatan kajian ini sebagai input penting apabila merancang aktiviti atau program yang berkaitan dengan masalah stres ke arah merealisasikan konsep sekolah berkesan dan ketrampilan kepemimpinan sekolah.

1.7 Batasan Kajian

1. Pertamanya, kajian ini melibatkan responden yang terdiri dari semua pengetua dan guru besar sekolah-sekolah di Bahagian Miri-Bintulu, Sarawak. Rasional pemilihan lokasi kajian ini adalah kerana pengkaji sedang berkhidmat di sebuah sekolah di Miri, dan dapatan kajian ini nanti difikirkan amat relevan untuk dijadikan panduan.

2. Kajian ini dijalankan secara tinjauan yang menggunakan instrumen soal selidik yang di petik dan diubahsuai daripada *Administrative Stress Index (ASI)* dan *Coping Preference Scale (CPS)*.
3. Kajian ini hanya memberi tumpuan kepada penilaian keamatan stres, stresor dominan dan kaedah menangani stres. Beberapa faktor demografi yang dikaji merangkumi jawatan, jantina, lokasi sekolah dan tempoh perkhidmatan sahaja.
4. Masa selama lima minggu diberikan kepada pengetua dan guru besar untuk mengisi borang soal selidik dan mengembalikan semula kepada pengkaji.

1.8 Definisi Operasional

1.8.1 Stres

Stres mempunyai pelbagai pengertian dan untuk tujuan kajian ini, stres dimaksudkan sebagai hasil dorongan dan gerakbalas / tindakbalas individu terhadap pelbagai punca ransangan (stresor) dan suasana yang berupaya mempengaruhi tingkahlaku, keadaan fizikal, fisiologikal dan psikologikal mereka (samaada positif atau secara negatif). Pelbagai definisi dan konsep stres mengikut pandangan pengkaji, dihuraikan selanjutnya dalam bab 2.

1.8.2 Pengetua

Kementerian Pendidikan (1986), menyatakan pengetua adalah ketua pentadbiran dan profesional. Peranan pengetua termasuklah mengurus pentadbiran am sekolah, menyelia pelaksanaan kurikulum, menyelia pendidikan tambahan dan khidmat bantu, menyelia dan memajukan kegiatan kokurikulum, memberi pimpinan profesional kepada semua guru dan memupuk kerjasama di antara sekolah dengan masyarakat.

Kamus The Oxford English (1989), mengaitkan pengetua dengan keketuaan (chiefship) dan kepemimpinan (leadership) yang mempunyai status dan autoriti, manakala Kamus Dewan (1984), mendefinisikan pengetua sebagai guru yang mengetuai sesebuah sekolah. Menurut Ramaiah (1992), konsep jawatan pengetua sebagai pentadbir sekolah sudah berubah dan sekolah-sekolah tidak boleh dikaitkan dengan personaliti pengetua lagi. Tugas pengetua sekarang ini semakin bertambah kompleks, sukar dan sentiasa berubah dari masa ke semasa.

Oleh itu dalam konteks kajian ini, pengetua membawa maksud golongan guru yang dipertanggungjawabkan menjadi ketua atau pemimpin untuk mengurus dan mentadbir sekolah. Beliau bukan sahaja memimpin manusia tetapi juga menunjukkan kepemimpinan pengajaran (instructional leadership) dan menyelia serta mengawasi pelbagai perkara atau benda-benda seperti kawasan sekolah, bangunan, fasiliti, peralatan dan sebagainya.

1.8.3 Guru besar

Guru Besar ialah orang yang dilantik dan diberi autoriti oleh Kementerian Pendidikan untuk mentadbir sesebuah sekolah rendah dan bertanggungjawab menjadi ketua pentadbir atau pemimpin di sekolah tersebut. Mengikut Oxford Advanced Learner's Dictionary (1992), guru besar dirujuk sebagai pemimpin utama yang bertanggungjawab mengorganisasikan sekolah rendah.