

SOKONGAN PIHAK PENGURUSAN SEKOLAH TERHADAP TEKANAN KERJA GURU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DAN SEKOLAH JENIS KEBANGSAAN CINA

Ooi Chew Hong*

Aziah Ismail

Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan

Universiti Sains Malaysia

chewhong.ooi@gmail.com*

ABSTRACT

This article is about teachers' work stress in National Primary Schools (SK) and National Chinese Type Primary School (SJKC) based on five factors recommended by Seily (2007). The research is designed based on a combination of quantitative and qualitative method which are divided into two phases. For the first phase, a survey method which uses questionnaire as a measuring instrument is used to collect data, while the interview method is used in second phase. The sample for the first phase consists of 289 respondents who are selected randomly from six SK and six SJKC from the southwest district, Penang. The second phase consists of four focus groups taken from two SK and two SJKC each. The teachers are represent the highest and the lowest work stress groups. After analysing, the result showed that pupil's misbehaviour and teachers' workload are the main factors that cause teachers to be stressful. The finding also indicated that teachers from SJKC experience higher work stress than teachers from SK. The interview results showed that administrators play an important role to overcome teachers' stress. Results showed that teachers who experience low work stress usually get support from administrators. The results also showed that if the administrators are fair in distributing the tasks, give motivation and support to teachers, practice an open door policy, encourage teamwork and are strict in overcoming pupils discipline problems will directly assist in reducing the teachers work stress. Thus, it can be concluded that the administrators support is very important to relieve the teachers work stress and increase the teacher commitment and give job satisfaction which in turn will help the administrators in achieving their goals.

Keywords: Teachers' Work Stress, Administrators Support

PENGENALAN

Pendidikan memainkan peranan utama bagi perkembangan ekonomi dan pembangunan sesebuah negara. Hal ini kerana pendidikan yang berkualiti dipercayai mampu menghasilkan modal insan yang mampu berfikir kritis, kreatif, inovasi dan bersedia menjadi *k-workers* 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 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. Manakala Mohd Fadzli, Janet, Idiana dan Nazrah (2005) 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* (2012), seramai 530 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* (2012) berdasarkan proses intervensi yang dilakukann oleh Kementerian Pelajaran didapati stress organisasi (23.52%) merupakan salah satu sebab masalah ini berlaku.

LATAR BELAKANG KAJIAN

Menurut surat pekeliling yang dikeluarkan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) pada tahun 2002, pendidikan rendah wajib akan dilaksanakan secara berperingkat mulai Tahun 1 pada 1 Januari 2003 untuk memastikan setiap murid memperolehi peluang pendidikan yang sama. Sekolah Kebangsaan (SK) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina atau Tamil (SJKC atau SJKT) merupakan pelaksana kepada pendidikan rendah wajib ini memainkan peranan untuk memperkembangkan potensi murid secara menyeluruh, seimbang dan bersepadu supaya membantu negara dalam mencapai visi dan misi serta Falsafah Pendidikan Kebangsaan. SJKC pada asalnya merupakan sekolah vernacular yang dibiayai oleh masyarakat cina serta pentadbir British dan mulai tahun 1962, kerajaan telah mengumumkan bahawa subsidi penuh hanya diberi kepada dua jenis sekolah iaitu SK dan SJKC/SJKT (Hong, 2002). Walaupun kini SJKC merupakan sekolah bantuan kerajaan yang menggunakan sukatan pelajaran dan kurikulum yang sama dengan SK tetapi cara pengurusan sekolah adalah berbeza antara satu sama lain yang mungkin dipengaruhi oleh tradisi dan yang diamalkan selama ini. Maka, pelbagai perubahan diusahakan untuk menambahbaik sukatan pelajaran serta kurikulum supaya meningkatkan kualiti sistem pendidikan menjadikan kerja guru semakin mencabar. Hal ini mewujudkan masalah terhadap guru dan akhirnya memberi tekanan kepada guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Dalam dunia pekerjaan, tiada seorang dapat mengelak daripada mengalami tekanan kerja. Setiap individu menaktifkan tekanan kerja mengikut kefahaman masing-masing. Dalam dunia pendidikan, tekanan guru telah dibincang dan dikaji sejak dua dekad yang lalu. Guru yang merupakan pengerak utama dalam sistem pendidikan akan menentukan kualiti pendidikan di Malaysia. Guru di abad 21 jauh berbeza dengan guru zaman dulu. Selain mengajar, guru kini diberi tugas-tugas lain yang banyak (Kamaruzaman, 2007). Prestasi dan komitmen yang baik daripada pihak guru penting untuk membantu kejayaan anak bangsa. Walau bagaimanapun, masalah seperti tekanan kerja telah banyak mempengaruhi prestasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja guru. Jika masalah ini tidak dipandang berat dan tidak diselesaikan, ia akan menjadi serius dan seterusnya menjejaskan pencapaian murid serta kualiti pendidikan negara.

Tekanan kerja guru merujuk kepada pengalaman yang kurang disenangi oleh seseorang guru dari segi emosi seperti *tension*, tertekan, kebimbangan, kemarahan dan segala yang berkaitan dengan aspek pekerjaan sebagai seorang guru (Fadzli et al., 2005). Ini serupa dengan kajian Seily (2007) yang menyatakan bahawa tekanan kerja merujuk kepada pengalaman yang dialami berhubung dengan pengalaman yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan, kebimbangan dan kedukacitaan yang disebabkan daripada aspek-aspek pekerjaan. Terdapat banyak faktor yang muncul sebagai penyumbang kepada tekanan kerja guru yang dikaitkan dengan (1) organisasi misalnya struktur dan iklim organisasi, peranan pengurusan, sokongan pihak pentadbiran, persekitaran kerja, (2) pelajar misalnya disiplin pelajar, tingkah laku pelajar, latar belakang pelajar atau (3) guru diri sendiri misalnya demografi seperti umur, tahap pendidikan, hubungan interpersonal, kedudukan dalam sesuatu organisasi, aspek personaliti, kejayaan diri dan sebagainya. Walau bagaimanapun banyak kajian seperti Kamaruzaman (2007), Seily (2007), Tajulashikin (2013), Janine (2005), Shakeel (2011), Adilah & Woo (2010) mendapati terdapat 5 faktor yang kerap muncul iaitu:

- a) Salah laku pelajar
- b) Bebanan tugas
- c) Kekangan masa dan sumber
- d) Hubungan interpersonal
- e) Penghargaan

Kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan organisasi dengan tekanan kerja, komitmen, sikap, motivasi dan kepuasan kerja guru (Zulkafli, 2007; Halimah, 2006; Rasidah & Surwati, 2010; Arenawati et al., 2008). Menurut Halimah (2006), sokongan daripada pihak sekolah merupakan salah satu faktor yang membantu dalam sikap dan motivasi guru. Organisasi yang prihatin terhadap kebajikan pekerja akan menerima balasan dalam bentuk pekerja yang komited dan sanggup melakukan kelakuan melampaui peranan (Rasidah & Surwati, 2010). Maka sokongan organisasi memang memainkan peranan yang penting dalam membantu guru mengatasi masalah mereka.

PENYATAAN MASALAH

Menurut Syed Sofian & Rohany (2010), pelaksanaan pelbagai reformasi dalam pendidikan menjadikan peranan dan tanggungjawab para guru menjadi lebih besar, mencabar dan kompleks. Cabaran dan tanggungjawab yang bertambah, perubahan kurikulum dan kokurikulum baru dalam sistem pendidikan telah menyebabkan guru mengambil keputusan untuk menukar kerja dan bersara awal sehingga Jabatan Perkhidmatan Awam telah mengetatkan syarat bersara pilihan pada tahun 2010. Bilangan guru yang meninggalkan bidang perguruan samada sementara atau selama-lamanya semakin meningkat telah menyebabkan tugas guru sedia ada berlipat ganda. Dengan itu, guru berasa amat tertekan kerana tidak mampu menangani tugas dan harapan yang sentiasa mengalami perubahan yang berterusan. Kajian Sapora Sipon (2010) menyatakan bahawa stress memberi kesan kepada kepuasan kerja, keberkesanan ke atas produktiviti guru, peningkatan ketidakhadiran dan persaraan awal guru. Ia juga memberi kesan kepada masalah kesihatan mental dan fizikal seterusnya mempengaruhi keberkesanan tahap tenaga guru dan penglibatan tugas yang semakin berkurangan. Ini dapat menunjukkan bahawa tekanan dalam kalangan guru sudah mencapai satu tahap yang tinggi dan perhatian perlu diberikan ke atas masalah ini.

Dalam bidang perguruan, tekanan tidak dapat dielakkan kerana banyak elemen situasi kerja yang boleh menimbulkan tekanan terutamanya apabila guru terpaksa berhadapan dengan pelbagai cabaran dalam dunia pendidikan. Ibrahim (2003) menyatakan bahawa masyarakat melihat kerja guru mudah, masa kerja yang pendek dan banyak cuti. Tetapi sebenarnya guru merasa beban kerja terlalu banyak sehingga membawa ke bilik tidur. Guru bukan sahaja terpaksa berhadapan dengan pelbagai karenah murid yang berasal daripada pelbagai keturunan, adat resam, sosio ekonomi, peringkat umur, masalah disiplin. Malah guru juga perlu melayani karenah ibubapa, masyarakat, pihak atasan, kerajaan, pertubuhan dan mengatasi masalah peribadi. Selain daripada tugas utama iaitu mengajar, guru juga perlu membuat persediaan awal sebelum masuk kelas, menyediakan bahan bantu mengajar, menulis buku rekod, menyemak buku latihan, guru juga perlu menyelesaikan kerja-kerja pentadbiran dan juga urusan yang berkaitan dengan hal ehwal murid atau ko-kurikulum. Kerja yang tidak habis-habisan ini secara tidak langsung akan menyebabkan guru berasa letih dan tertekan. Jika tekanan ini ditangani dengan baik, ia akan membantu guru menyelesaikan masalah dan mencapai matlamat dalam masa yang diberikan tetapi sebaliknya ia akan mendatangkan kesan negatif kepada pelbagai pihak (Selye, 1956).

Tekanan kerja yang tinggi akan menyebabkan perasaan gelisah, marah, kekecewaan, ketidakpuasan hati atau sikap kurang minat terhadap kerja. Kenyataan ini disokong oleh kajian Raja Maria Diana (2011) yang menyatakan bahawa beban kerja yang banyak akan menyebabkan seseorang guru itu berasa kecewa dan bertindak di luar kawal secara spontan. Kririacou & Sutcliffe (1978a) dalam kajian Azizi (2012) juga menyatakan bahawa tekanan guru ditafsir sebagai perasaan yang tidak selesa yang menyebabkan emosi negatif seperti marah, kecewa, keletihan. Jessica & Alvarex (2007) dalam kajiannya juga mendapati kebanyakan guru berasa "burnout" atau keletihan dan seterusnya memilih meninggalkan bidang perguruan.

Kajian-kajian lepas menunjukkan terdapat lima faktor utama yang muncul iaitu salah laku murid, beban tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan. Ini dapat disokong oleh kajian Sapura Sipon (2010) yang menyatakan bahawa perhubungan yang sukar dengan rakan sekerja atau pihak pentadbir di tempat kerja boleh menjadi punca tekanan. Rakan sekerja mungkin tidak mempunyai kemahiran dalam perhubungan dan berkomunikasi dan ini boleh menyebabkan mereka melahirkan sikap seperti agresif, tidak mahu membantu dan sebagainya. Dapatan kajian Abdul Said & Hisham (2011) membuktikan bahawa guru besar merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan suasana bekerja dan memberi dorongan kepada kakitangan. Hubungan guru besar dengan kakitangannya harus wujud supaya kakitangan tidak berasa takut, cemas dan tertekan bila berhadapan dengan mereka.

Walau bagaimanapun, masalah tekanan kerja ini tidak dapat diselesaikan sekiranya organisasi tidak ada sokongan untuk mengatasinya. Menurut Shahbudin (1986) dalam kajian Laila (2000) menyatakan bahawa tindakan daripada pihak pentadbir yang kadang-kala kurang memahami dan menghargai tugas guru boleh menimbulkan tekanan. Sebagai contoh, ketidak-seimbangan dalam pembahagian tugas antara guru akan menyebabkan guru berasa marah, kecewa dan tidak puas hati. Menurut Fadzli et al. (2005), sesetengah guru yang tertekan dengan arahan yang diberikan akan melepaskan tekanan kepada pihak yang lain misalnya pelajar. Sementara dalam diri guru tersebut pula dia akan kehilangan dirinya, sukar menghadapi kenyataan, bimbang yang berlebihan dan bertindak di luar kawalan tanpa disedari. Tekanan kerja ini akan membawa impak negatif kepada diri sendiri seseorang guru itu dan secara tidak langsung juga akan mempengaruhi organisasinya. Maka organisasi memainkan peranan yang penting dalam memberikan sokongan kepada guru untuk meredakan masalah ini. Kajian-kajian lalu mendapati bahawa sokongan organisasi sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen guru. Ini selaras dengan kajian Arshad et al. (2010) , jika sokongan organisasi adalah tinggi, sebagai balasan atas keprihatinan organisasi, pekerja akan bersikap lebih komited terhadap organisasi dan seterusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kelakuan kewargaan organisasi. Menurut Zamzam & Nor Azila (2011) pula, kakitangan akademik yang mendapat sokongan organisasi mempunyai kecenderungan untuk kurang bersikap sinis terhadap perubahan yang diperkenalkan kerana pekerja menganggap dirinya dilayan dengan baik maka mereka menganggap sumbangannya telah dihargai. Kajian Md Lazim et al. (2012) juga mendapati pekerja yang banyak menerima sokongan dari organisasi akan berasa lebih gembira untuk bekerja dan pada masa yang sama rela menyumbangkan idea dan tenaga untuk membangunkan organisasi.

Berdasarkan kajian yang dijalankan di Malaysia seperti kajian oleh Seily (2007), Raja Maria Diana (2011), Azizi (2012) dan Tajulashikin (2013). Kebanyakan kajian tempatan hanya memfokuskan kepada sejenis sekolah sahaja terutamanya sekolah menengah, sekolah teknikal, sekolah rendah Mubaligh, SK dan SJKC. Belum ada kajian tentang hal ini dijalankan di sekolah rendah yang berbeza jenis. Hal ini perlu diambil perhatian kerana sekolah SK dan SJKC mempunyai sistem urusan pentadbiran yang berlainan. Menurut Elangkumaran (2012), hasil kajiannya menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan bagi pentakrifan matlamat sekolah, pengurusan program kurikulum dan pemupukan iklim pengajaran dan pembelajaran kepimpinan antara guru besar SK dengan guru besar SJKC. Sebagai contoh, untuk menetapkan dan menguatkuasakan dasar atau standard akademik, pemberian insentif terhadap usaha guru, membudayakan perkembangan staf mempunyai perbezaan yang signifikan antara guru besar di SK dan SJKC. Selain itu, kajian-kajian lepas hanya menumpukan kepada faktor sahaja tanpa membuat kajian susulan berkaitan sokongan organisasi bagi menangani masalah tersebut.

Justeru kajian ini cuba berusaha untuk menggunakan kaedah kuantitatif bagi menguji sama ada faktor tekanan kerja yang disarankan oleh Kamaruzaman (2001) dan Seily (2007) boleh disesuaikan untuk situasi tekanan kerja guru di SK dan SJKC. Kajian ini seterusnya akan meneliti secara kualitatif untuk mencungkil maklumat tentang bagaimanakah pihak sekolah memberi sokongan kepada guru supaya meredakan tekanan kerja mereka.

OBJEKTIF KAJIAN

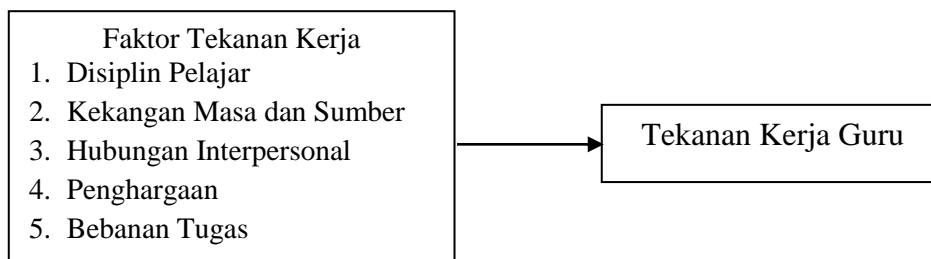
Secara khususnya, kajian ini bertujuan:

- i) Mengenalpasti tekanan kerja guru secara keseluruhan berdasarkan lima faktor berikut.
 - a) salah laku murid
 - b) beban tugas
 - c) kekangan masa dan sumber
 - d) hubungan interpersonal
 - e) penghargaan
- ii) Mengenalpasti perbezaan yang signifikan bagi lima faktor tekanan kerja guru antara SK dengan SJKC.
- iii) Meneliti sokongan-sokongan yang diberikan oleh pihak pengurusan sekolah kepada guru dalam mengurangkan tekanan kerja di SK dan SJKC.

REKA BENTUK KAJIAN

Kajian ini akan menggunakan kaedah bergabung (*mix method*) Kuantitatif-Kualitatif (50:50) dengan rekabentuk penjelasan (*The Explanatory Design*) dimana ia akan dibahagikan kepada dua fasa.

Fasa 1: Kuantitatif



Rajah 1: Reka Bentuk Kajian Fasa 1

Dalam fasa 1, pendekatan deskriptif yang menggunakan kaedah tinjauan akan digunakan untuk mengumpul data kuantitatif tentang faktor tekanan kerja yang menyebabkan tekanan kerja guru daripada responden dengan menggunakan soal selidik. Kaedah ini dipilih kerana ia sangat berguna untuk mengumpul maklumat berhubung dengan fenomena yang tidak dapat diperhatikan secara langsung. Kaedah ini amat popular digunakan dalam penyelidikan untuk mengetahui sikap, kepercayaan, nilai, demografi, tingkah laku, pendapat atau maklumat lain yang berkaitan dengan sekumpulan orang (Noraini, 2010). Skor min bagi lima faktor tekanan kerja iaitu salah laku murid, beban tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan akan dicari untuk menentukan sekolah yang akan menjadi sampel dalam fasa 2.

Data dikumpul dengan menggunakan kaedah kuantitatif iaitu secara deskriptif. Soal selidik yang mengandungi 5 aspek tekanan kerja guru diedarkan kepada guru-guru di sekolah rendah (SK dan SJKC). Data-data yang telah dikumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Packages for Social Sciences*, SPSS. Min skor bagi setiap dimensi (salah laku pelajar, bebanan tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan) digunakan untuk menentukan tahap tekanan kerja guru. Ujian-t pula dijalankan bagi mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap tekanan kerja guru di antara SK dengan SJKC mengikut 5 dimensi, iaitu: salah laku murid, beban tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan. Berdasarkan analisis data, sekolah yang mengalami tekanan kerja yang tertinggi dan tekanan kerja yang terendah akan dikenalpasti.

Fasa 2: Kualitatif

Dalam peringkat ini, kaedah kualitatif iaitu temu bual digunakan untuk mengumpul matlumat masing-masing daripada guru yang mengalami tekanan kerja yang tertinggi dan tekanan kerja yang terendah di SK dan SJKC untuk melihat sokongan yang pihak pengurusan sekolah berikan kepada guru mereka dalam mengurangkan tekanan kerja. Kaedah temu bual ini dipilih kerana penyelidik dapat menyoal untuk mendapatkan jawapan-jawapan daripada responden. Temu bual ini akan berinteraksi dengan kumpulan fokus (*focus group*) dimana penglibatan lebih daripada seorang responden memudahkan penyelidik mencungkil matlumat, di mana selalunya salah seorang daripada peserta penyelidikan akan mula bercakap atau bertanya kepada yang lain untuk mendapatkan kepastian (Noraini, 2010). Dengan kaedah temu bual ini, penyelidik dapat bertanya dengan lebih terperinci tentang sokongan pihak pengurusan sekolah dalam menangani tekanan kerja guru.

Selepas selesai fasa 1 dan 2, penjadualan dan penganalisan data akan dijalankan dan laporan akan disediakan.

POPULASI DAN PERSAMPELAN KAJIAN

Fasa 1: Soal Selidik

Dalam kajian ini, populasi kajian adalah di kalangan guru-guru yang dipilih daripada beberapa buah SK dan SJKC daerah Barat Daya, negeri Pulau Pinang dengan menggunakan persampelan rawak mudah dimana setiap individu dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih. Berdasarkan data yang diperolehi daripada Unit Pengurusan Maklumat, Jabatan Pendidikan Pulau Pinang, jumlah guru bagi SK dan SJKC Daerah Barat Daya ialah 1505 orang guru. Maka jumlah ini merupakan populasi kajian dan saiz sampel kajian iaitu 306 orang guru telah ditentukan selepas merujuk kepada jadual Krejcie dan Morgan (1970) seperti di lampiran.

Jadual 1

Taburan Sampel Untuk Fasa 1

Sekolah	Bilangan Guru	Bil Soal Selidik yang diedar	Bil. Soal selidik yang dikutip balik	% pulangan soal selidik
Sekolah Kebangsaan	434	210	191	91%
Sekolah Jenis Kebangsaan Cina	203	100	98	98%
Jumlah	637	310	289	93%

Fasa 2: Temu Bual

Untuk fasa 2, sampel kajian terdiri daripada 4 kumpulan fokus iaitu 2 kumpulan fokus daripada SK dan 2 kumpulan fokus daripada SJKC yang masing-masing guru-guru di sekolah tersebut mengalami tekanan kerja tertinggi dan tekanan kerja terendah. Kumpulan fokus ini terdiri daripada 4 orang responden yang mempunyai guru lelaki dan guru perempuan. Responden yang dipilih ini mempunyai pengalaman mengajar yang lebih daripada 5 tahun. Pengkaji telah menjalankan temu bual dengan responden berdasarkan soalan yang diberikan dan merekodkan temu bual berkenaan. Berikut merupakan sampel kajian fasa dua ini:

Jadual 2

Taburan Sampel Untuk Fasa 2

Sekolah	Tekanan	Kumpulan Berfokus
Sekolah Kebangsaan	SK-C	RK 1
	SK-E	RK 2
Sekolah Jenis Kebangsaan Cina	SJKC- F	RK 3
	SJKC- B	RK 4

Responden Kumpulan 1 (RK1)

RK1 merujuk kepada kumpulan berfokus pertama yang berasal dari SK-C. Sekolah ini dipilih berdasarkan hasil dapatan daripada fasa satu dimana guru-guru di sekolah ini mengalami tekanan kerja yang paling tinggi berbanding dengan SK yang lain

Responden Kumpulan 2 (RK2)

RK2 merujuk kepada kumpulan berfokus ke-dua yang berasal dari SK-E. Sekolah ini dipilih kerana ia menunjukkan bahawa guru di sekolah mengalami tekanan kerja yang terendah berbanding dengan SK yang lain.

Responden Kumpulan 3 (RK3)

RK3 merujuk kepada kumpulan berfokus ke-tiga yang berasal dari SJKC- F. Sekolah ini dipilih kerana guru di sekolah ini mengalami tekanan kerja yang tertinggi berbanding dengan SJKC yang lain.

Responden Kumpulan 4 (RK4)

RK4 merujuk kepada kumpulan berfokus ke-empat yang berasal dari SJKC- B. Sekolah ini dipilih kerana guru di sekolah ini mengalami tekanan kerja yang terendah berbanding dengan SJKC yang lain.

INSTRUMEN KAJIAN**Fasa 1: Soal Selidik**

Untuk mengumpul data kuantitatif dalam fasa 1, instrumen soal selidik digunakan bagi menentukan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru. Soal selidik yang diguna dalam kajian ini telah diadaptasi daripada kajian lepas yang dijalankan oleh Seily (2007) di mana instrument ini telah dibina oleh Boyle et al. (1995). Instrumen tersebut terdiri daripada dua bahagian iaitu:

- i) Bahagian A- Maklumat Demografi
Bagi mengukur konstruk ini, item-item mengenai latar belakang responden iaitu sebanyak 6 item telah ditanya. Item soalan yang dikemukakan adalah berkaitan dengan jenis sekolah, umur, jantina, kelulusan akademik tertinggi, kelulusan ikhtisas dan pengalaman mengajar.
- ii) Bahagian B – Tekanan Kerja Guru Berdasarkan Lima Faktor
Bahagian B pula mengandungi 35 item soalan yang mengukur tahap tekanan kerja berdasarkan 5 faktor iaitu salah laku pelajar, bebanan tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan. Instrumen ini pada asalnya telah dibina oleh Boyle et al. (1995) dan telah diubahsuai oleh Seily (2007) mengikut kesesuaian sekolah. Oleh itu, bagi mengukur konstruk ini, instrument tekanan kerja guru yang digunakan oleh Seily (2007) telah digunakan dalam kajian ini. Respondan diminta untuk membulatkan darjah persetujuan mereka terhadap faktor yang menyebabkan tekanan kerja pada skala Likert yang disediakan. Setiap soalan dalam soal selidik akan diukur menggunakan skala dan diberikan kod untuk memudahkan analisis data.

Jadual 3

Item Faktor Tekanan Kerja Guru

Bilangan	Faktor	Item-item	Bil Item
Faktor 1	Salah Laku Murid	A1 - A5	5
Faktor 2	Beban Tugas	B1 - B12	12
Faktor 3	Kekangan Masa dan Sumber	C1 - C6	6
Faktor 4	Hubungan Interpersonal	D1 - D6	6
Faktor 5	Penghargaan	E1 - E6	6

Jadual 4

Skala Maklumbalas

Tiada Tekanan	Tekanan Rendah	Tekanan Sederhana	Tekanan Tinggi	Tekanan Sangat Tinggi
1	2	3	4	5

Fasa 2: Temu Bual

Selepas mengenalpastikan sekolah SK dan SJKC yang mempunyai tekanan kerja yang tertinggi dan terendah. Kajian tinjauan yang seterusnya dijalankan. Dalam fasa 2 ini, temubual telah digunakan sebagai instrument kajian. Temubual adalah satu kaedah kajian yang amat penting kerana ia membantu pengkaji meneroka dan mendapatkan maklumat kajian secara mendalam. Soalan temubual separa berstruktur telah dipilih dan disediakan berdasarkan dimensi yang telah dikenalpasti. Soalan-soalan awal diperlukan untuk memastikan responden berasa lebih selesa dan hilang rasa takut, malu atau risau. Antara kelebihan menjalankan temubual termasuklah mudah bagi penyelidik menerangkan tujuan sesuatu soalan untuk mendapatkan jawapan yang tepat daripada responden. Keikhlasan seseorang responden dalam memberi jawapan dapat dilihat daripada perbincangan berdepan, dapat mengelakkan salah tafsir dan salah anggap. Ini dapat mewujudkan hubungan yang baik yang membolehkan pengumpulan maklumat yang lebih sah dan boleh dipercayai.

KAEDAH PENGUMPULAN DATA

Untuk memastikan kajian ini dijalankan dengan lancar dan baik, secara umumnya pengkaji telah menjalankan langkah-langkah pengumpulan maklumat seperti yang berikut:

- i) Dapat kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan (EPRD), Kementerian Pelajaran Malaysia.
- ii) Mendapat kebenaran daripada Jabatan Pelajaran Negeri Pulau Pinang.

Fasa 1 (Pengumpulan Data Kuantitatif):

- iii) Mendapat kebenaran guruh besar dari sekolah kajian
- iv) Membuat lawatan ke sekolah dan mengedarkan soal selidik kepada responden
- v) Mengumpulkan soal selidik yang telah dijawab dan soal selidik di analisa.

Fasa 2 (Pengumpulan Data Kualitatif):

- vi) Mendapatkan kebenaran dan buat temujanji dengan guru besar untuk menjalankan temubual bagi sekolah yang terpilih.
- vii) Kandungan temubual dianalisis untuk mengenal pasti tema, konsep dan makna bagi menjawab persoalan kajian.

Dalam fasa 1 iaitu pengumpulan data kuantitatif, pengkaji menyerahkan soal selidik ke sekolah berkenaan. Tempoh masa yang diberikan untuk responden menjawab soal selidik adalah selama satu minggu. Selepas tiba tempoh yang diberi, penyelidik akan mengumpul balik soal selidik yang telah lengkap diisi.

Untuk fasa 2 pula iaitu pengumpulan data kualitatif, pengkaji menemubual 4 buah sekolah yang terpilih berdasarkan hasil analisis dalam fasa 1. Temu bual telah dijalankan antara pengkaji

dengan guru-guru dari SK dan SJKC masing-masing yang menunjukkan tekanan kerja tertinggi dan tekanan kerja terendah secara kumpulan fokus. Guru-guru dalam kumpulan fokus ini telah menjawab soalan terbuka yang disediakan dan memberi maklumat tentang cara atau langkah yang telah pihak pentadbir sekolah ambil untuk mengatasi tekanan kerja masing-masing di sekolah. Pengkaji mendapati teknik temu bual kumpulan fokus ini lebih disenangi oleh responden kerana mereka lebih selesa ditemu bual bersama-sama dengan rakan mereka. Mereka dapat bantu-membantu semasa menghadapi soalan yang tidak dapat dijawab atau memberi penambahan pendapat yang bernas. Proses temubual ini telah direkodkan sebagai eviden. Selain daripada menggunakan cara mencatat isi temu bual, pengkaji juga menggunakan program rakaman suara digital bagi merakam temu bual yang dibuat supaya pengkaji tidak tertinggal maklumat penting yang diperlukan dalam kajian ini atas kebenaran responden. Segala maklumat daripada responden adalah sulit. Masa yang diambil untuk menemubual responden adalah lebih kurang 30 minit.

PENGANALISISAN DATA

Kajian ini cuba menganalisis faktor tekanan kerja di kalangan guru serta cara pihak pengurusan mengatasi tekanan kerja di kalangan guru SK dan SJKC daerah Barat Daya, Pulau Pinang. Dalam Fasa 1, data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan kaedah kuantitatif melalui perisian komputer SPSS versi 20.0. Pengkaji menggunakan statistik deskriptif dan inferensi dalam menyusun dan mempersembahkan data agar mudah difahami serta menjawab soalan kajian. Statistik deskriptif menggunakan skor min, frekuensi dan peratusan manakala statistik inferensi menggunakan ujian-t.

Bagi menilai faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru dan perbezaan tekanan kerja guru di SK dan SJKC berdasarkan lima faktor, analisis dijalankan dengan menggunakan skor min yang diperolehi.

Ujian-t digunakan untuk mengesan perbezaan antara lima faktor penyumbang tekanan kerja (salah laku pelajar, bebanan tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan) di antara guru SK dan SJKC dan seterusnya menentukan sekolah di mana gurunya mengalami tekanan kerja tertinggi dan terendah. Semua ujian statistik dijalankan dan ditetapkan pada aras keertian $p < 0.05$. Aras kesignifikan ini biasanya digunakan oleh kebanyakan penyelidik dalam membuat keputusan statistik. Jadual 3.6 berikut menunjukkan cara penganalisisan data dilakukan.

Jadual 5

Cara Penganalisisan Data Berdasarkan Persoalan Kajian

Persoalan Kajian	Analisis
1. Apakah faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja guru secara keseluruhan?	Min, Sisihan Piawai
2. Apakah faktor tekanan kerja bagi guru di SK dan SJKC berdasarkan 5 faktor (salah laku pelajar, bebanan tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan)?	Min, Sisihan Piawai
3. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan bagi faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja guru antara SK dan SJKC berdasarkan 5 dimensi (salah laku pelajar, bebanan tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan) ?	Ujian-t
4. Sejauhmanakah pihak pengurusan memberi sokongan kepada guru dalam mengurangkan tekanan kerja?	Transkripsi, Koding
5. Bagaimanakah pihak pengurusan sekolah SK dan SJKC memberikan bantuan sokongan kepada guru dalam mengurangkan tekanan kerja?	Transkripsi, Koding

Dapatan temubual ditranskripsikan dan dianalisis secara manual dan maklumat telah dikumpulkan berdasarkan tema.

DAPATAN KAJIAN

Penjelasan berkaitan dapatan kajian ini adalah mengikut objektif kajian yang dilakukan mengikut dua fasa.

Fasa 1:

i) Faktor Penyumbang Tekanan Kerja Guru Secara Keseluruhan

Objektif 1 kajian ini adalah untuk meneliti faktor terhadap tekanan kerja guru di SK dan SJKC berdasarkan lima faktor oleh Seily (2007). Bagi menentukan tahap sumbangan faktor-faktor tersebut, analisis berdasarkan beza julat maksimum dan minimum yang telah dibahagikan kepada tiga seperti yang disarankan oleh Mohd Majid Konting (2004) iaitu seperti berikut:

- Min antara 1.00 hingga 2.33 - tahap tekanan rendah,
- Min 2.34 hingga 3.67 - tahap tekanan sederhana dan
- Min 3.68 hingga 5.00 ialah tahap tekanan tinggi.

Dalam bahagian ini dipaparkan dua dapatan berkaitan sumbangan lima faktor tekanan kerja secara keseluruhan dan secara berasingan bagi kedua-dua jenis sekolah iaitu SK dan SJKC di Daerah Barat Daya Pulau Pinang. Jadual 1 menunjukkan sumbangan lima faktor tekanan kerja kepada guru-guru di SK dan SJKC di Daerah Barat Daya Pulau Pinang

Jadual 6

Tekanan Kerja Guru Mengikut Lima Faktor

Faktor	Min	Sisihan Piawai	Tahap	Kedudukan
Salah Laku Murid	3.43	0.91	sederhana	1
Bebanan Tugas	3.34	0.75	sederhana	2
Kekangan Masa Dan Sumber	3.03	0.84	sederhana	3
Penghargaan	2.95	0.88	sederhana	4
Hubungan Interpersonal	2.80	0.89	sederhana	5

Dapatan dalam Jadual 6 menunjukkan secara keseluruhannya, sumbangan lima faktor yang disenaraikan memberikan sumbangan pada tahap yang sederhana. Namun dapatan dalam Jadual 1 turut menunjukkan bahawa faktor disiplin murid atau salah laku murid memberikan sumbangan pada tahap yang tertinggi berbanding dengan faktor-faktor lain iaitu nilai min = 3.43 (sp = 0.912), diikuti oleh faktor bebanan tugas iaitu min= 3.34 (sp = 0.745), faktor kekangan masa dan sumber menunjukkan min= 3.03 (sp = 0.841), faktor penghargaan dengan min= 2.95 (sp= 0.882) dan faktor hubungan interpersonal menunjukkan nilai min terendah iaitu 2.80 (sp= 0.882). Hal ini bermaksud bahawa masalah disiplin murid adalah faktor yang paling utama menyumbang kepada tekanan kerja oleh guru berbanding faktor-faktor lain.

Bagi mengenalpasti kedudukan faktor-faktor ini di SK dan SJKC, analisis deskriptif telah dilakukan secara berasingan di kedua-dua jenis sekolah ini. Jadual 2 menunjukkan faktor-faktor yang menyumbang tekanan kerja di SK dan SJKC berdasarkan lima faktor penyumbang tersebut.

Jadual 7

Faktor Penyumbang Tekanan Kerja Guru Di SK dan SJKC

Faktor	Jenis Sekolah			
	SK		SJKC	
	(Min/sp)	Kedudukan	(Min/sp)	Kedudukan
Salah Laku Murid	3.49 (0.86)	1	3.32 (0.10)	2
Bebanan Tugas	3.27	2	3.48	1

	(0.68)		(0.85)	
Kekangan Masa Dan Sumber	2.93 (0.83)	3	3.22 (0.83)	3
Hubungan Interpersonal	2.67 (0.79)	5	3.04 (1.01)	5
Penghargaan	2.83 (0.07)	4	3.17 (0.08)	4

Berdasarkan Jadual 7, dapat dilihat wujudnya sedikit perbezaan kedudukan faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja guru di SK dan SJKC. Dapatan menunjukkan SK mempunyai min yang lebih tinggi iaitu 3.49 ($sp = 0.862$) bagi faktor Salah Laku murid, diikuti oleh faktor Bebanan Tugas dengan min 3.27 ($sp = 0.68$), faktor Kekangan Masa dan Sumber dengan min 2.93 ($sp = 0.83$), faktor Hubungan Interpersonal dengan min 2.67 ($sp = 0.79$) dan faktor Penghargaan merupakan faktor yang kurang memberi tekanan kerja guru iaitu dengan min 2.83 ($sp = 0.07$). Dapatan SK berbeza dengan SJKC dimana faktor utama yang menyumbang kepada tekanan kerja guru di SJKC ialah faktor Bebanan Tugas yang mempunyai min yang lebih tinggi iaitu 3.48 ($sp = 0.85$) diikuti oleh faktor Salah Laku Murid dengan min 3.32 ($sp = 0.10$), faktor Kekangan Masa dan Sumber dengan min 3.22 ($sp = 0.83$), faktor Penghargaan dengan min 3.17 ($sp = 0.08$) dan faktor Hubungan Interpersonal dengan min 3.04 ($sp = 1.01$).

ii) *Perbezaan faktor penyumbang tekanan kerja antara guru di SK dan SJKC*

Jadual 3 menunjukkan keputusan ujian-t bagi mengenal pasti perbezaan yang signifikan bagi faktor penyumbang tekanan kerja antara guru di SK dan SJKC. Berdasarkan Jadual 2, dapatan menunjukkan bahawa empat daripada lima faktor penyumbang tekanan kerja mempunyai perbezaan yang signifikan antara SK dan SJKC. Antara faktor tersebut ialah bebanan tugas ($t = -2.03$, $p = 0.04$), kekangan masa dan sumber ($t = -2.80$, $p = 0.01$), hubungan interpersonal ($t = -3.12$, $p = 0.01$) dan penghargaan ($t = -3.10$, $p = 0.01$). Walau bagaimanapun, faktor salah laku murid tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan dengan $t = 1.52$ ($p = 0.13$). Hal ini bermaksud, keempat faktor iaitu bebanan tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan menyumbang kepada tekanan kerja guru pada tahap yang berbeza di SK dan SJKC. Walau bagaimanapun, faktor salah laku murid mempunyai tahap sumbangan yang hampir sama kepada tekanan kerja guru di dua jenis sekolah tersebut.

Jadual 8

Perbezaan Faktor Penyumbang Tekanan Kerja Antara Guru Di SK dan SJKC

Faktor	Jenis Sekolah	N	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	Sig (2-hujung)
Salah Laku Murid	SK	191	3.49	0.862	1.518	.130
	SJKC	98	3.32	0.997		
Bebanan Tugas	SK	191	3.27	0.675	-	.043
	SJKC	98	3.45	0.818		
Kekangan Masa Dan Sumber	SK	191	2.93	0.831	-	.005
	SJKC	98	3.22	0.829		
Hubungan Interpersonal	SK	191	2.67	0.789	-	.002
	SJKC	98	2.99	0.893		
Penghargaan	SK	191	2.84	0.892	-	.002
	SJKC	98	3.17	0.821		

Fasa 2:

Dalam fasa ini objektif ketiga kajian akan dipenuhi dengan menggunakan kaedah temu bual berfokus. Sebanyak empat buah sekolah iaitu dua buah SK dan dua buah SJKC telah dikenal pasti berdasarkan min faktor penyumbang tekanan kerja dalam fasa 1. Setiap satu sekolah mewakili min tertinggi dan terendah bagi jenis sekolah yang berbeza. Seramai 4 orang responden daripada setiap sekolah telah ditemu bual menggunakan teknik temu bual berfokus. Taburan responden dan sekolah yang dipilih adalah seperti dalam Jadual 4 berikut:

Jadual 4

Taburan Responden Fasa 2

	Sekolah	Tekanan	Kumpulan Berfokus	Bilangan Responden
Sekolah Kebangsaan	SK-C	Tertinggi	RK 1	Lelaki: 1 orang Perempuan: 3 orang
	SK-E	Terendah	RK 2	Lelaki: 1 orang Perempuan: 3 orang
Sekolah Jenis Kebangsaan Cina	SJKC- F	Tertinggi	RK 3	Perempuan: 4 orang
	SJKC- B	Terendah	RK 4	Perempuan: 4 orang

RUMUSAN DAN PERBINCANGAN

Berdasarkan analisis perbezaan min, boleh dilihat bahawa kelima-lima faktor tekanan kerja guru iaitu salah laku murid, beban tugas, kekangan masa dan sumber, hubungan interpersonal dan penghargaan merupakan penyumbang kepada tekanan kerja guru. Dapatan kajian menunjukkan faktor salah laku murid merupakan faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru dan diikuti oleh faktor beban tugas, faktor kekangan masa dan sumber, faktor penghargaan dan akhirnya faktor hubungan interpersonal. Dapatan ini sama dengan Model Tekanan Kerja Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995) yang menyatakan bebanan tugas dan salah laku murid merupakan faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru. Dapatan ini juga selari dengan dapatan kajian Kamaruzaman (2007) yang menjalankan kajian di dua buah sekolah menengah (Gred A dan B) di Rantau Panjang Kelantan tentang tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. Walau bagaimanapun, kajian oleh Seily (2007) terhadap aras tekanan dan faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah sekitar Tanjong Malim, Perak mendapati faktor beban tugas dan faktor penghargaan merupakan punca tekanan kerja di kalangan guru. Dapatan kajian oleh Mohamad Abdillah dan Woo (2010) terhadap faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja di kalangan guru-guru SJK (C) di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan pula mendapati bahawa faktor kekangan masa mempunyai tekanan yang tertinggi iaitu pada min skor 3.08 dan diikuti dengan beban tugas, penghargaan dan karenah pelajar.

Analisis data juga menunjukkan SK dan SJKC mengalami tekanan kerja guru yang sederhana bagi semua faktor. Guru di SJKC mengalami tekanan kerja yang lebih tinggi bagi faktor bebanan tugas, manakala guru di SK pula menunjukkan skor min tekanan kerja yang lebih tinggi dalam faktor salah laku murid. Mohamad Adilah & Woo (2010) dalam kajian mereka ke atas guru di SJKC menunjukkan bahawa faktor kekangan masa mempunyai tahap tekanan yang tertinggi diikuti oleh faktor beban tugas, penghargaan dan karenah pelajar.

Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja guru di SK dan SJKC bagi faktor salah laku murid. Tetapi bagi faktor beban tugas, kekangan masa, hubungan interpersonal dan penghargaan menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara guru di SK dan SJKC. Tekanan kerja guru di SK dan SJKC terdapat perbezaannya mungkin disebabkan oleh perbezaan sistem urusan pentadbiran di SK dan SJKC. Ini dapat disokong oleh kajian Elangkumaran (2012) yang menyatakan bahawa kepimpinan pengajaran guru besar SJKC (min = 3.90) adalah berbeza secara signifikan dengan kepimpinan guru besar SK (min = 4.10). Keputusan kajian beliau juga menunjukkan bahawa wujud hubungan yang signifikan antara kepimpinan pengajaran guru besar dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja guru di SK dan SJKC. Di samping itu, komitmen kerja bagi guru SK adalah berbeza secara signifikan dengan komitmen kerja guru SJKC

($p=0.031$). Terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di antara SK dan SJKC dengan min guru SK paling tinggi nilainya iaitu 4.15 dan SJKC 3.86.

Dapatan kajian ini juga menyokong teori pertukaran sosial dimana dapatan menunjukkan bahawa guru lebih rela mengorbankan masa dan tenaga mereka dalam membantu sekolah mencapai matlamat yang ditentukan jika mereka mendapat sokongan yang tinggi daripada pihak sekolah. Komitmen dan kepuasan kerja guru juga meningkat sekiranya pihak pengurusan sekolah memberi sokongan mereka. Bity, Ahmad Basri, Ramlee Mustapha dan Mohammed Sani Ibrahim (2010) dalam kajiannya menyatakan bahawa tahap kemahiran pengetua dalam bidang pengurusan dan pembangunan sumber manusia adalah tinggi dengan skor min 4.56 dimana pengetua memiliki kemahiran yang tinggi dalam melaksana program perkembangan staf yang berkesan, menimbulkan semangat guru dalam meningkatkan tahap pendidikan, mewujudkan kerjasama antara staf sokongan dan guru, membuat agihan tugas yang sesuai dengan kepakaran staf, menggalakkan budaya kerja berpasukan, membantu guru menghadapi masalah, menggalakkan guru-guru memberi pandangan dan idea dan menunjukkan laluan untuk guru memajukan kerjaya.

a) *Polisi Pintu Terbuka*

Dapatan kajian menunjukkan bahawa pihak pentadbir dan pihak pengurusan seharusnya mengamalkan polisi pintu terbuka seperti yang diamalkan di sekolah RK 2 dan RK 4. Di mana jika guru berhadapan dengan masalah, mereka dialu-alukan untuk berjumpa dengan gurubesar dan PK. Barisan pentadbir ini sedia mendengar dan membantu. Ini selari dengan Bity et al. (2010) yang menjalankan kajian kualitatif ke atas tujuh orang pengetua, empat orang penolong kanan dan tiga orang ketua bidang mendapati bahawa semua pengetua mewujudkan hubungan interpersonal yang baik dalam kalangan guru dan staf kerana kesemua pengetua mengamalkan sikap terbuka dan memastikan mereka boleh didekati oleh orang bawahan bila-bila masa.

b) *Motivasi Dan Bantuan*

Kajian Mohd Fadzli et al. (2005) mencadangkan kepimpinan yang merangsangkan, sokongan, semangat dan kecekapan yang lebih di tempat kerja dapat mengurangkan tekanan. Di samping itu, penyediaan tempat kerja yang berkeadaan baik, pernyataan intensif yang jelas, sokongan terhadap mereka pada waktu kesukaran dapat mengekalkan kualiti kerja dan mengurangkan tekanan. Kajian Chan & Gurnam (2007) menyatakan bahawa tingkah laku kepimpinan *transactional* didapati mempunyai hubungan yang positif dengan tekanan kerja dimana jika tingkah laku kepimpinan bertambah, secara umumnya tekanan kerja akan menurun.

c) *Menggalakkan Kerja Berpasukan*

Dapatan temubual menunjukkan bahawa pihak pentadbir selalu menekankan kepentingan kerja berpasukan kerana kerja dapat dibahagikan sama rata dan dapat diselesaikan dalam masa yang lebih singkat. Ini selari dengan dapatan kajian Yusof & Bibi Sakinah (2011) yang menyatakan bahawa amalan kerja berpasukan harus wujud bagi memudahkan urusan kerja atau tugas yang dijalankan bagi mencapai matlamat organisasi. Amalan kerja berpasukan bukan sahaja dapat meningkatkan potensi, kebolehan serta kemahiran guru tetapi juga dapat menyumbang kepada kecemerlangan sekolah. Norhayati (2006) dalam kajiannya juga menyatakan hasrat dan perancangan kerajaan dalam sistem pendidikan semakin bertambah maka tugas guru yang terlibat turut bertambah. Ini secara tidak langsung memberi tekanan kepada guru di sekolah. Namun begitu, dengan kerja berkumpulan, guru-guru yang terlibat tidak akan terasa beban mereka terlalu berat. Hishamuddin Shah, Mohd Rizal dan Supian (2013) menyatakan bahawa manusia ialah makhluk sosial dan tiada manusia boleh hidup bersendirian. Seseorang individu itu perlu kerja berpasukan dan itulah cara kita bekerja. Dalam sesebuah sekolah, kerja berpasukan sangat diperlukan dimana setiap pentadbir merasakan mereka mempunyai tanggungjawab bersama untuk memajukan organisasi sekolah dengan merancang dan melaksanakan pelbagai aktiviti yang berkaitan dengan matapelajaran

serta mengurangkan ketegangan guru. Mereka perlu saling bekerjasama, berkongsi idea, percaya mempercayai untuk memastikan keberkesanan kerja berpasukan terlaksana.

d) *Amalan Yang Tegas*

Dapatan kajian menunjukkan bahawa pihak sekolah yang tidak tegas dalam menangani masalah disiplin murid telah menyebabkan masalah disiplin murid semakin hari semakin serius. Pihak sekolah seharusnya mengamalkan amalan yang konsisten dan tegas dan bukan dipengaruhi oleh masyarakat tempatan. Ini selari dengan dapatan Chin, Low dan Vivian Low (2005) pelaksanaan disiplin di sekolah perlu tegas dan tanggungjawab menegakkan disiplin tidak terhad kepada guru disiplin atau gurubesar sahaja, bahkan memerlukan kerjasama antara semua pihak dan semua guru adalah guru disiplin. Bagi kes-kes yang lebih serius seperti merokok, ponteng sekolah, mencederakan pelajar lain atau melakukan jenayah harus melaksanakan hukuman rotan supaya murid yang melakukan kesalahan disiplin sedar tentang kesalahan mereka manakala murid lain dapat mengambil iktibar dan teladan apabila melihat rakan mereka dihukum rotan. Pembentukan seorang murid yang berdisiplin memerlukan gabungan pendidikan secara lembut iaitu kaunseling dan pendidikan keras iaitu rotan.

RUJUKAN

- Abd. Rahim, Abd. Rashid, Sufean Hussin & Che Hasjim Hassan (2006). *Krisis dan Konflik Institusi Keluarga*. Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisyam Mohd Hashim (2011). Hubungan iklim kerja dan stres dalam pengurusan bilik darjah dalam kalangan guru prasekolah. *Journal of Techno-Social*.
- Arenawati Sehat Binti Omar, Irdawaty Haji Jaya & Mohd Zafian Bin Mohd Zawawi (2008). Kajian mengenai tekanan kerja dan burnout di kalangan kaunselor Sekolah Menengah Bahagian Kuching. *Technical Report*. Institute of Research, Development and Commercialization, Universiti Teknologi MARA.
- Azizi Yahaya & Mazeni Binti Ismail (2010). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress dalam kalangan Guru Sekolah Menengah Di Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Azizi Yahaya, Tee Sook Kim & Sharifudin (2010). Stress kerja di kalangan guru aliran teknik di Sekolah Menengah Teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. *Tesis Sarjana Yang Tidak Diterbitkan*. Universiti Teknologi Malaysia pp. 1-14.
- Bity Salwana Alias, Ahmad Basri Md Yussof, Ramlee Mustapha & Mohammed Sani Ibrahim (2010). Analisis kompetensi pengetua berdasarkan kualiti peribadi, pengetahuan, kemahiran dan amalan dalam bidang pengurusan sekolah menengah Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 35(2) (2010): 31-41.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(1), 49-67.
- Chan, Yuen Fook & Sidhu, Gurnam Kaur (2007) *Stail kepimpinan dan kepuasan kerja guru di kalangan guru sekolah menengah*. In: The 5th ASEAN Symposium on Educational Management and Leadership (ASEMAL 5), 18-19 August 2007, Legend Hotel, Kuala Lumpur.

- Chin Pek Lian, Low Li Chueen & Vivian Low Yen Yeong (2005). *Isu-isu Masalah Disiplin Pelajar: Pendekatan dan Penyelesaian*. Seminar Pendidikan 2005, Fakulti Pendidikan, UTM, 15 Okt 2005.
- Elangkumaran Davarajoo (2012). *Hubungan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besar Dengan Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Rendah Di Zon Tanjung Karang*. Kertas Final. Seminar Nasional Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan Kali Ke-19 (SN19) Tahun 2012.
- Halimah Harun (2006). Minat, motivasi dan kemahiran mengajar guru pelatih. *Jurnal Pendidikan* 31 (2006) 83-96.
- Hishamuddin Shah Bin Mokri, Mohd Rizal Bin Atan & Supian Bin Hashim (2013). *Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor*. Seminar Nasional 20, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Ibrahim bin Ahmad (2003). *Profesion Keguruan Pilihan Terakhir? : Suatu Tinjauan*. In: Seminar Memperkasakan Sistem Pendidikan, 19-21 October 2003, Puteri Pan Pasific, Johor Bahru.
- Janine Paulse (2005). *Sources of Occupational Stress for Teachers, With Specific Reference to the Inclusive Educationa Model in the Western Cape*. University of the Western Cape.
- Jessica L. Grayson & Heather K. Alvarez (2007). *School Climate Factors Relating to Teacher Burnout: A Mediator Model*. *Teaching and Teacher Education* 24 (2008) 1349-1363.
- Johari Ibrahim (2010, March 27). Syarat baru bersara pilihan. *Berita Harian Online*. Dipetik daripada <http://www.bharian.com.my/articles/Syaratbarubersarapilihan/Article/>
- Kamaruzaman Kamaruddin (2007). Tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah. *Jurnal Kemanusiaan*. Bil.10. Disember 2007.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J (1978a). "A Model of Teacher Stress Educational Studies". 4(1): 1-6.
- Md Lazim Mohd Zin, Faizuniah Pangil & Siti Zubaidah Othman (2012). Peranan tekanan kerja sebagai penyederhana dalam hubungan antara sokongan organisasi dengan pengkalan pekerja. *Jurnal Pengurusan* 36 (2012) 33- 44. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun (2010). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres) di kalangan guru-guru SJK(C): Satu kajian di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan. *Tesis Sarjana Yang Tidak Diterbitkan*.
- Mohd Fadzli Abu Bakar, Janet Ho Siew Ching, Irdiana Syeriza Hussein & Nazrah Jamaludin (2005). *Tekanan Guru Dalam Pendidikan Dan Resolusi Penyelesaiannya*. Seminar Pendidikan 2005, Fakulti Pendidikan, UTM, 15 Okt 2005.
- Mohd Majid Konting (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Norhayati Binti Azmi (2006). *Hubungan Antara Komitmen Ahli Pasukan Dengan Keberkesanan Pasukan Kerja Dalam Jabatan Sains Dan Matematik Di Daerah Tumpat*. Universiti Teknologi Malaysia.

- Raja Maria Diana Bt Raja Ali (2011). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres) di kalangan guru-guru sekolah menengah di Daerah Pasir Puteh. *Tesis Yang Tidak Diterbitkan*. OUM: Falkuti Pendidikan Dan Bahasa.
- Rasidah Arshad & Suryati Ahmad Zawawi (2010). Tanggapan sokongan organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan kelakuan kewargaan organisasi pekerja: Peranan politik organisasi sebagai perantara. *Jurnal Pengurusan* Vol 31. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Saedah Siraj & Mohammed Sani Ibrahim (2012). *Standard Kompetensi Guru Malaysia*. Prosiding Seminar Kebangsaan MAJLIS DEKAN PENDIDIKAN IPTA 2012. (SCOPUS-Cited Publication).
- Sapora Sipon (2010). *Pengurusan Stres*. Universiti Malaysia Sabah.
- Sapora Sipon (2010). *Stres Kerja Guru-Punca, Kesan dan Strategi Daya Tindak*. Prosiding Seminar Profesional Perguruan.
- Seily Aswanie Binti Othman (2007). *Kajian aras tekanan kerja dan faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah sekitar Tanjong Malim, Perak*. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw Hill.
- Shahbudin bin Ngah (1986). Satu kajian mengenal tugas guru di dua buah sekolah menengah di daerah Muar, Johor. *Tesis Sarjana Yang Tidak Diterbitkan*. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Shakeel Shaharyar Majeed, Huhammad Zia-ur-Rehman & Majed Rashid (2011). Leading stress factors among school teachers (An empirical study of Pakistani school teachers). *World Review of Business Research*. Vol. 1. No. 3. July 2011. Pp. 179-191.
- Syed Sofian & Rohany Nasir (2010). Kesan kecerdasan emosi ke atas tekanan kerja dan niat berhenti kerja profesion perguruan. *Jurnal e-Bangi*. Volume 5, Number 1, 53-68.
- Tajulashikin Jumahat, Fazura Mohd Noor & Mohd Burhan Ibrahim (2013). Faktor-faktor Penentu Stres Dalam Kalangan Guru: Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*. Bil.1 isu 2
- Tong Lek Kee (2013). Peranan dan tanggungjawab lembaga Pengelola sekolah jenis kebangsaan cina Di Zon Bandar Segamat, Johor. Laporan Projek Sarjana Pendidikan yang tidak diterbitkan, UTM.
- Yusof Bin Boon & Bibi Sakinah bt Haron Khan (2011). *Kerja berpasukan dalam kalangan guru Sekolah Kebangsaan Parit Setongkat Muar*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Zaimilatun Laila (2001). *Kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah teknik*. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
- Zamzam Mohd Walid & Nor Azila Mohd Noor (2011). *Pengaruh Sokongan Sosial Terhadap Sinisisme Perubahan Organisasi*. International Conference on Management (ICM 2011).
- Zulkafli bin Kamaruddin (2008). *Penglibatan Guru Dalam Membuat Keputusan, Sokongan Organisasi dan Komitmen Kerja*. Universiti Sains Malaysia.