

HUBUNGAN TAHAP STRES GURU-GURU PENDIDIKAN
KHAS TERHADAP IKLIM KERJA DAN PENGURUSAN
BILIK DARJAH SEKOLAH RENDAH



JENNY M. MILIN

UMS

PERPUSTAKAAN UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2013

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: **HUBUNGAN TAHAP STRES GURU-GURU PENDIDIKAN KHAS TERHADAP IKLIM KERJA DAN PENGURUSAN BILIK DARJAH SEKOLAH RENDAH**

IJAZAH: **IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

SAYA: **JENNY M. MILIN** SESI PENGAJIAN: **2011/2012**

Mengaku membenarkan tesis (LPSM/ Sarjana/ Doktor Falsafah) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

SULIT

TERHAD

TIDAK TERHAD

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

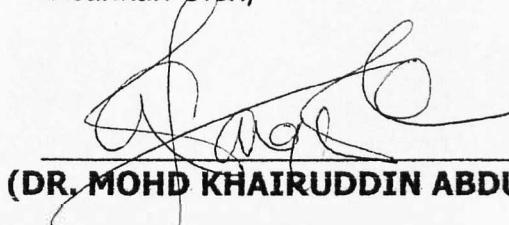
(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/ badan di mana penyelidikan dijalankan)



(JENNY M. MILIN)
Kg Kepayan,
88200 Penampang
Sabah

Tarikh: 6 Julai 2013

Disahkan Oleh,



(DR. MOHD KHAIRUDDIN ABDULLAH)

Tarikh: 8 Julai 2013

CATATAN:

*Potong yang tidak berkenaan.

**Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/ organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

@ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).

PENGAKUAN

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbemya.

Mei 2013

Jenny Milin

JENNY M. MILIN

PT 2011 7177C



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGHARGAAN

Saya mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih terutama sekali kepada penyelia saya Dr. Mohd Khairuddin Abdullah di atas nasihat, panduan dan bimbingan beliau. Ribuan terima kasih juga saya ucapkan kepada para dekan pasca siswazah Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial (SPPS) penyelaras program dan kepada para pensyarah kerana selalu memberikan galakan serta dorongan yang membina.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia (EPRD) dan Penyelaras dan Penolong Kanan Program Pendidikan Khas gabungan Daerah Penampang dan Kota Kinabalu di atas kelulusan dan kerjasama yang diberikan untuk membuat kajian ini. Setinggi-tinggi penghargaan saya rakamkan kepada semua guru-guru Pendidikan Khas Daerah Penampang dan Kota Kinabalu di atas kerjasama sepanjang kerja-kerja penyelidikan ini dijalankan. Tidak lupa juga ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada rakan-rakan seperjuangan yang banyak membantu sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam menyiapkan disertasi ini.

Akhir sekali terima kasih kepada ibu, suami dan adik-beradik yang menjadi sumber inspirasi dan ketabahan diri saya.

JENNY M. MILIN

6 MEI 2013

ABSTRAK

HUBUNGAN TAHAP STRES GURU-GURU PENDIDIKAN KHAS TERHADAP IKLIM KERJA DAN PENGURUSAN BILIK DARJAH SEKOLAH RENDAH

Kajian ini adalah bertujuan untuk melihat hubungan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas terhadap iklim kerja sekolah dan pengurusan bilik darjah Pendidikan Khas. Instrumen kajian yang digunakan dalam penyelidikan ini ialah borang soal selidik yang mengandungi 45 item. Prosedur kajian dijalankan ke atas semua guru-guru Pendidikan Khas Daerah Penampang dan Kota Kinabalu secara bertujuan iaitu hanya guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah sahaja dan tidak termasuk Penolong Pembantu Murid Pendidikan Khas. Sampel kajian adalah seramai 70 orang. Data dianalisis dengan menggunakan kaedah statistik deskriptif (min), inferensi (Ujian-t, ANOVA satu-hala dan Pekali Korelasi Pearson). Hasil kajian menunjukkan wujudnya hubungan positif yang sederhana ($r = 0.488$, $p < 0.01$) antara pembolehubah iklim kerja dengan tahap stres guru-guru dan terdapat hubungan yang kuat ($r = 0.600$, $p < 0.01$) antara pembolehubah pengurusan bilik darjah dengan tahap stres guru. Diharapkan maklumat yang diperolehi daripada hasil kajian ini dapat membantu pihak Kementerian Pelajaran Malaysia dalam merancang dan mereka bentuk program bagi mengatasi masalah stres dalam kalangan guru-guru Pendidikan Khas Daerah Penampang dan Kota Kinabalu ke arah meningkatkan mutu perkhidmatan profesi perguruan.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF STRESS LEVEL TO SPECIAL EDUCATION TEACHERS FOR WORK CLIMATE AND CLASSROOM MANAGEMENT IN ELEMENTARY SCHOOLS

The purpose of this research is to identify the relationship of stress level to Special Education teachers for work climate and classroom management in elementary schools. The instrument that has been used to measure the data was a questionnaires which consist of 45 items. A sample of 70 for this research was taken from Special Education teachers in Penampang and Kota Kinabalu Division. Purposive sampling was only for elementary school teachers and student helper was excluded. Data are analyzed statistically using descriptive method (Mean), Inferential (t-test, Oneway ANOVA and Pearson Correlation). The result showed that there is positive relationship between working climate variable with the levels of stress in teachers ($r = 0.488, p < 0.01$) and there is correlation between the workload in classroom management variable and the level of stress in teachers ($r = 0.600, p < 0.01$) in Penampang and Kota Kinabalu Division. It was hoped that with the information obtained by the research will assist the Ministry of Education in planning and designing a programme to overcome the stress problem faced by teachers especially Special Education teachers towards improving the quality of teaching professions.

SENARAI KANDUNGAN

Halaman

TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
ISI KANDUNGAN	viii
SENARAI RAJAH	ix
SENARAI JADUAL	

BAB 1: PENGENALAN

1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Pernyataan Masalah	4
1.4 Tujuan Kajian	6
1.5 Objektif Kajian	6
1.6 Soalan Kajian	7
1.7 Hipotesis Kajian	7
1.8 Kerangka Konseptual	8
1.9 Definisi Operasional	
1.9.1 Iklim Kerja	10
1.9.2 Stres	11
1.9.3 Pendidikan Khas	12
1.9.4 Guru-guru Pendidikan Khas	12
1.9.5 Program Pendidikan Khas Integrasi (Inklusif)	13
1.9.6 Bilik Darjah	14
1.9.7 Pengurusan Bilik Darjah	14
1.9.8 Pembolehubah	15
1.10 Kepentingan Kajian	15
1.11 Batasan Kajian	16

BAB 2: TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	17
2.2 Definisi Konsep	17
2.3 Model Stres	
2.3.1 Model Stres Robbins	19
2.3.2 Model Stres Yates	21
2.4 Kajian Lepas Dalam Negara	22
2.5 Kajian Lepas Luar Negara	24
2.6 Rumusan	26

BAB 3: METODOLOGI

3.1 Pengenalan	27
3.2 Rekabentuk Kajian	27
3.3 Lokasi Kajian	28
3.4 Sampel	28

3.5	Populasi dan Pensampelan	29
3.6	Kriteria Inklusif	30
3.7	Instrumen Kajian	30
3.8	Kajian Rintis	32
3.9	Prosedur Kajian	35
3.10	Analisis Kajian	37
	3.10.1 Statistik Deskriptif	37
	3.10.2 Ujian – t	38
	3.10.3 Ujian ANOVA Satu Hala	38
	3.10.4 Ujian korelasi Pearson	39
3.11	Rumusan	40

BAB 4: DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	41
4.2	Analisa Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	41
4.3	Maklumat Latar Belakang	42
	4.3.1 Demografi Responden	42
4.4	Min Stres Guru-guru Pendidikan Khas	43
4.5	Analisis Perbezaan Min Stres Guru Mengikut Faktor Demografi	48
	4.5.1 Perbezaan Min Stres Guru Berdasarkan Jantina	48
	4.5.2 Perbezaan Min Stres Guru Berdasarkan Status Perkahwinan	49
	4.5.3 Perbezaan Min Stres Guru Berdasarkan Tahap Pendidikan	49
	4.5.4 Perbezaan Min Stres Guru Berdasarkan Tahap Umur	50
	4.5.5 Perbezaan Min Stres Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar	51
4.6	Analisis Hubungan antara iklim kerja dengan tahap stress guru	52
4.7	Analisis hubungan antara pengurusan bilik darjah dengan tahap stres guru	52
4.8	Rumusan	53

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 5: PERBINCANGAN HASIL KAJIAN

5.1	Pengenalan	56
5.2	Rumusan Kajian	56
5.3	Perbincangan	
	5.3.1 Perbezaan Tahap Stres Guru-Guru Pendidikan Khas Berdasarkan Jantina	58
	5.3.2 Perbezaan Tahap Stres Guru-Guru Pendidikan Khas Berdasarkan Status Perkahwinan	59
	5.3.3 Perbezaan Tahap Stres Guru-Guru Pendidikan Khas Berdasarkan Tahap Pendidikan	59
	5.3.4 Perbezaan Tahap Stres Guru-Guru Pendidikan Khas Berdasarkan Umur	60
	5.3.5 Tahap Stres Berdasarkan Pengalaman Mengajar	61
	5.3.6 Hubungan antara Iklim Kerja dengan Tahap Stres Guru	62
	5.3.7 Hubungan antara Pengurusan Bilik Darjah dengan Tahap Stres Guru	63
5.4	Pengubahan Kerangka Konseptual Kajian	64
5.5	Implikasi kajian	67
5.6	Cadangan Tindakan	68
	5.6.1 Kurangkan Beban Tugas Bukan Mengajar	68
	5.6.2 Pihak Pentadbir Bersikap Membimbang	69

5.6.3	Guru Bijak Mengurus Masalah Stres	70
5.6.4	Sokongan Rakan yang Prihatin	70
5.6.5	Keperluan Guru Tambahan	70
5.7	Cadangan Kajian Lanjutan	71
5.8	Kesimpulan	72

BIBLIOGRAFI 73

LAMPIRAN A: BORANG SOAL SELIDIK

LAMPIRAN B: DATA KAJIAN

LAMPIRAN C: SURAT MENJALANKAN KAJIAN



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH

Muka Surat

Rajah 1.1	:Kerangka Konseptual Kajian	9
Rajah 2.1	:Model Stres Robbins	20
Rajah 2.2	:Model Stres Kerja Yates	21
Rajah 3.1	:Populasi dan Pensampelan	29
Rajah 3.2	:Prosedur Kajian	36
Rajah 5.1	:Kerangka Konseptual Kajian Terubahsuai	66



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL

Muka Surat

Jadual 3.1	:Bilangan Guru-guru Pendidikan Khas Daerah Penampang Dan Kota Kinabalu	30
Jadual 3.2	:Skala Likert 5 Markat	32
Jadual 3.3	:Pembahagian Item Soal Selidik	32
Jadual 3.4	:Pengukuran Tahap Stres	32
Jadual 3.5	:Nilai Kebolehpercayaan Item Kajian Rintis	34
Jadual 3.6	:Item Negatif dan Item Positif	35
Jadual 3.7	:Skala Pengukuran Soalan Kajian	37
Jadual 3.8	:Skor Min bagi Demografi	38
Jadual 3.9	:Klasifikasi Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	40
Jadual 4.1	:Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	41
Jadual 4.2	:Demografi Responden	42
Jadual 4.3	:Menunjukkan Min Stres Guru-guru Termasuk Tahap Stres, Iklim Kerja dan Tugas di Bilik Darjah	44
Jadual 4.4	:Min Stres Guru Mengikut Item	45
Jadual 4.5	:Min Iklim Kerja Mengikut Item	46
Jadual 4.6	:Min Pengurusan Bilik Darjah Mengikut Item	47
Jadual 4.7	:Jadual Ujian-t bagi Perbezaan Min Stres Berdasarkan Jantina	48
Jadual 4.8	:Jadual Ujian-t bagi Perbezaan Min Stres Berdasarkan Status Perkahwinan	49
Jadual 4.9	:Jadual Ujian-t bagi Perbezaan Min Stres Berdasarkan Tahap Pendidikan	49
Jadual 4.10	:Jadual ANOVA Satu-Hala bagi Perbezaan Min Stres Berdasarkan Umur ($n = 70$)	50
Jadual 4.11	:Jadual ANOVA Satu-Hala bagi Perbezaan Min Stres Berdasarkan Pengalaman Mengajar ($n = 70$)	51
Jadual 4.12	:Hubungan Iklim Kerja dengan Tahap Stres Guru	52
Jadual 4.13	:Hubungan Pengurusan Bilik Darjah dengan Tahap Stres Guru	53
Jadual 4.14	:Analisis Keseluruhan Dapatan Berdasarkan Hipotesis Kajian	54

PENGENALAN

.1 Pendahuluan

i kebanyakan negara, profesi perguruan merupakan salah satu pekerjaan yang memberi ketegangan dan tekanan. Begitu juga halnya menjadi seorang guru Pendidikan Khas. Pekerjaan sebagai guru sentiasa berhadapan dengan pelbagai cabaran, merasai pelbagai pengalaman kegembiraan dan juga kekecewaan. Tanggapan masyarakat terhadap tugas guru yang mudah dan santai adalah tidak benar. Disebabkan Program Pendidikan Khas adalah kelas integrasi yang direka khas di beberapa buah sekolah rendah dan menengah dalam semua daerah pekan, dan bilangan guru yang sedikit bagi sekumpulan pelajar Pendidikan Khas, serta pengurusan Unit Hem, Unit Kokurikulum dan Unit Kurikulum yang berbeza dengan aliran perdana, maka tugas guru Pendidikan Khas adalah bertindih-tindih dan sebenarnya amat berat kerana ia merangkumi tugas mengajar dan dalam pengurusan.

Bebanan tugas sentiasa dikaitkan dengan stres kepada setiap orang yang bekerja. Guru-guru Pendidikan Khas juga mempunyai pelbagai tugas dan bukan sekadar menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran, malah perlu diberi perhatian terhadap iklim kerja, pengurusan bilik darjah, pengurusan diri murid dan keselamatan murid-murid Pendidikan Khas yang mempunyai pelbagai ragam.

Menurut Sapora Sipon (2007), menyatakan bahawa guru yang gagal mengawal diri akibat stres akan memberi kesan kepada perhubungan guru dengan pelajar dan juga mutu pengajaran dan pembelajaran. Perkara ini seterusnya boleh menjelaskan kualiti pendidikan dan juga profesi perguruan yang seterusnya akan membantutkan usaha mewujudkan sebuah masyarakat yang mampu membawa Malaysia ke tahap kecemerlangan dan kegemilangan mutu pendidikannya.

Di arena pendidikan, setiap yang bergelar guru berusaha memperbaiki kualiti pengajarannya bagi meningkatkan suasana pembelajaran anak didiknya. Bagi mencapai kualiti tersebut, seseorang guru itu perlu mempunyai kepakaran asas iaitu dalam mengurus bilik darjah. Pengurusan bilik darjah yang baik dan teratur dapat menyediakan suasana untuk anak didiknya bersedia dan menimba ilmu dengan lebih fokus (Robiah Sidin, 1993). Bilik darjah adalah tempat yang tidak asing lagi untuk menimba ilmu. Bilik darjah sangat berperanan dalam mempengaruhi pengajaran dan pembelajaran. Bilik darjah yang menarik, kondusif dan penuh dengan warna warni dapat menjana minda agar menjadi lebih kreatif dan inovatif. Bilik darjah yang hidup adalah bilik darjah yang dipenghuni oleh insan-insan yang bergelar guru dan pelajar.

Dalam arus pembangunan negara yang semakin pesat, tanggungjawab dan peranan guru turut menjadi lebih berat dan mencabar. Profesional perguruan di Malaysia kini semakin kompleks yang mana peranan guru tidak lagi khusus kepada mengajar, mendidik dan membimbang sahaja malah telah berkembang ke tahap mensosialisasikan, penggalakan, pengilhaman, penyaluran nilai, penyemaian rasa hormat dan apresiasi kritikal dalam diri pelajar (Faridah Karim, 1999). Para pendidik memikul tanggungjawab yang berat dalam menyediakan generasi yang seimbang dan harmonis dari segi jasmani, rohani, emosi dan intelek bagi menjayakan hasrat Falsafah Pendidikan Negara dan menyahut reformasi pendidikan serta cabaran Wawasan 2020 (Tajul Ariffin, 1992).

1.2 Latar Belakang Kajian

Menurut kenyataan Marzita Abdullah (2003) dalam kajian Raja Maria (2011), Kesatuan Perkhidmatan Peguruan Kebangsaan menggesa Kementerian Pelajaran akan kepentingan seorang kaunselor di setiap daerah bagi memastikan kaunselor tersebut dapat meneliti masalah-masalah yang sering dihadapi oleh guru-guru terutama tekanan kerja. Dalam laporan tersebut, Pengerusinya Tengku Habsah Tengku Petsa bimbang guru-guru yang terbabit dengan tekanan kerja akan menghadapi tekanan psikologi dan mental yang boleh membahayakan diri mereka sendiri dan juga terhadap pelajar mereka di sekolah. Tambahan beliau, pihaknya sering menerima aduan daripada guru-guru yang menghadapi tekanan kerja dan mengadu tidak tahan dengan bebanan kerja, persekitaran kerja, masalah

kewangan dan keluarga. Jika keadaan ini berpanjangan dikhuatiri akan mengakibatkan ramai guru meletakkan jawatan, bertukar ke profesion lain atau memohon bersara awal dari profesion perguruan.

Tanggungjawab guru adalah sungguh besar. Guru perlu mengambil kira tugas dan peranan yang perlu ada dalam diri guru sendiri, terhadap murid, terhadap ibubapa atau penjaga dan untuk sekolah. Bagi tugas dan peranan dalam diri guru itu sendiri, rumusan daripada beberapa dokumen seperti Rukunegara, Rancangan Malaysia ke Enam, Polisi Pendidikan Nasional, Wawasan 2020 dan sebagainya menerangkan selain daripada mengajar, guru mempunyai peranan dalam memastikan minda sentiasa berpengetahuan baru, berbakat dan profesional. Setiap tugas dianggap penting dan sentiasa memberi output yang terbaik setiap masa. Guru juga perlu sentiasa komited dengan tugas, berdisiplin dan produktif. Guru memberi menyayangi dan hormat kepada anak didiknya, dengan nilai moral dan kemanusiaan dalam setiap tindak tanduknya, kreatif dan inovatif serta penuh dengan sumber untuk mengundang keharmonian dalam menghadapi kepelbagaiannya karenah muridnya. Menjadi tokoh yang baik dan menghargai kemajuan sains dan teknologi dalam zaman yang serba canggih ini.

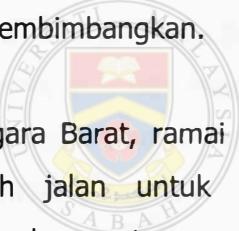
Tugas dan peranan terhadap murid pula, guru perlu mengamati penerangan murid, memahami perasaan murid dan pakar dalam menanganai kepelbagaiannya karenah. Memahami keperluan murid dan masalah murid. Mengetahui kehendak dan tahap pembelajaran murid agar pengajaran yang diberikan adalah sesuai dan lebih bermakna. Sentiasa adil dan tidak pilih kasih untuk setiap murid. Guru juga perlu sentiasa membahaskan perkara-perkara yang terkini dan adalah fakta. Menyelitkan nilai-nilai murni dalam setiap pembelajarannya. Mendorong dan memotivasi pelajarnya. Tidak lari dari tugas dan peranan terhadap ibubapa atau penjaga murid, guru sentiasa mementingkan kerjasama agar mudah untuk berkomunikasi, menyalurkan informasi perkembangan anak mereka, mendapat idea daripada ibubapa untuk meningkatkan prestasi murid dan meningkatkan keyakinan diri murid.

Selain itu, tugas rutin seperti memastikan rekod kehadiran murid sentiasa diambil setiap hari, memastikan rekod prestasi murid sentiasa berkembang dari hari

ke hari, rekod akademik dan kokurikulum diambil, tugas guru bertugas mingguan, menyandang pelbagai aktiviti dan sebagainya.

1.3 Pernyataan Masalah

Sejak penubuhan Pendidikan Khas di Malaysia, ibu bapa yang mempunyai anak-anak istimewa mulai peka dan menggunakan saluran ini untuk menghantar anak-anak mereka ke sekolah untuk mendapatkan Pendidikan Khas. Jumlah bilangan murid semakin meningkat dari tahun ke tahun namun guru-guru yang berkelayakan untuk mengajar murid Pendidikan Khas masih tidak mencukupi. Agaliotis & Platsidou (2008) menyatakan peningkatan jumlah murid di dalam kelas akan menyebabkan keperluan murid juga meningkat menyebabkan guru tidak cukup masa untuk menyediakan keperluan-keperluan murid tersebut. Keadaan ini akan menyebabkan guru menghadapi stres pekerjaan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai guru. Wehby, Lane & Falk (2003) menyatakan masalah kekurangan guru Pendidikan Khas yang berkelayakan adalah sesuatu keadaan yang kritikal dan membimbangkan.



Di negara Barat, ramai guru-guru Pendidikan Khas yang mengalami stres akan memilih jalan untuk meninggalkan opsyen tersebut. Dage (2006), menyatakan kadar peratusan guru-guru Pendidikan Khas yang mengalami tekanan kerja adalah lebih tinggi berbanding bidang profesion yang lain. Beliau menambah, 50% orang guru-guru Pendidikan Khas akan meninggalkan opsyennya sebelum mencapai 5 tahun. Guru-guru Pendidikan Khas yang bertahan lebih dari 5 tahun akan meninggalkan opsyennya sebelum mencapai 10 tahun. Keadaan ini menunjukkan 75% guru-guru akan meninggalkan opsyen Pendidikan Khas setiap 10 tahun.

Perkara pertama yang perlu dilakukan untuk seseorang itu kekal adalah memahami mengapa seseorang guru itu pergi (Ingersoll, 2001). Menurut beliau, seseorang guru akan meninggalkan sesuatu profesion hanya apabila menghadapi masalah iklim kerja seperti sokongan daripada pihak atasan, masalah struktur organisasi dan keadaan tekanan kerja yang boleh menjatuhkan nilai dan kehormatan mereka. Keadaan sebegini sangat membimbangkan jika hal ini juga

berlaku di negara kita kerana guru-guru Pendidikan Khas juga mengalami stres yang disebabkan iklim kerja dan bebanan tugas yang banyak.

Iklim kerja guru sentiasa dikaitkan dengan bebanan tugas dan akhirnya menyebabkan stres. Selain memerlukan guru mengajar mengikut sukanan pelajaran di dalam kelas, guru juga perlu menyelesaikan tugas-tugas khas lain untuk menyempurnakan aktiviti-aktiviti yang dibuat di dalam setiap unit. Menyediakan lagi, guru-guru Pendidikan Khas yang mempunyai bilangan sedikit itu juga perlu menyandang beberapa tugas di aliran perdana. Esah Sulaiman (2003), menyatakan tugas guru masa kini tidak setakat mengajar sahaja malah meliputi aspek pengurusan misalnya mengendalikan rekod pelajar, pengutipan yuran, merekod kedatangan pelajar dan laporan prestasi pelajar, menjadi panitia mata pelajaran, melaksanakan ko-kurikulum sekolah, menghadiri kursus, menjalankan penyelidikan dan sebagainya. Semua tugas yang banyak ini memaksa guru menumpukan sepenuh perhatian pada masa dan tenaga kepada pelbagai jenis komitmen yang boleh menjelaskan pengajaran serta peningkatan profesionalisme. Guru juga merasa tertekan apabila kehadiran nazir, pengetua atau guru besar dan pegawai pendidikan daerah yang sering mengunjung untuk mengadakan lawatan dan menyelia kerja guru.

Stres kerja adalah faktor terpenting yang akan memberi kesan kepada produktiviti sesebuah organisasi dan prestasi individu melalui gangguan, emosi,

mental, tingkah laku dan fisiologi. Walau bagaimanapun, stres lebih banyak mendarangkan kesan negatif. Perasaan tertekan ini boleh menyebabkan individu tersebut tidak dapat menjalankan fungsinya sebagai guru yang penyayang dan penyabar disebabkan simpton stres seperti mudah berang, marah dan bersifat garang akibat tekanan di tempat kerja dan juga dari dalam diri sendiri. Menurut Kryiacou (dalam Peter Songan, 2002), stres kerja boleh menurunkan prestasi kerja, ketidakhadiran kerja yang kerap, bersara awal, kerap mengabaikan tanggungjawab, kurang fleksibel atau terlalu tegas. Sekiranya stres tidak diatasi, kesan-kesan dalam bentuk sakit mental, tingkah laku negatif dan keadaan fizikal yang serius seperti timbulnya penyakit darah tinggi, penyakit jantung, sakit pinggang dan pelbagai jenis penyakit psikometri.

1.4 Tujuan Kajian

Berasaskan kepada pernyataan masalah, kajian ini mempunyai tiga tujuan utama iaitu; menentukan sama ada wujud perbezaan tahap stres di kalangan guru-guru Pendidikan Khas mengikut jantina, umur, pengalaman bekerja, status perkahwinan dan tahap pendidikan; dan yang kedua, menentukan sama ada wujud hubungan iklim kerja terhadap stres guru Pendidikan Khas; dan yang ketiga, menentukan sama ada wujud hubungan pengurusan bilik darjah terhadap tahap stres guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah Daerah Penampang.

1.5 Objektif Kajian

Kajian mengenai stres di kalangan guru telah banyak dijalankan namun kajian tentang stres di kalangan guru Pendidikan Khas adalah kurang popular. Maka, kajian ini bertujuan untuk melihat sama ada guru-guru Pendidikan Khas di Daerah Penampang dan Kota Kinabalu mengalami stres di dalam profesion perguruan ini. Kajian ini akan mengenalpasti jika faktor iklim kerja dan pengurusan bilik darjah menyebabkan stres di kalangan guru tersebut dan item-item yang terlibat yang menjadi punca stres. Beberapa faktor demografi seperti jantina, umur, pengalaman mengajar, status perkahwinan dan tahap pendidikan diambil kira bagi membantu dapatan kajian terhadap stres yang dihantui oleh guru-guru Pendidikan Khas dalam Daerah Penampang dan Kota Kinabalu ini.

- a) Mengenalpasti perbezaan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah gabungan Daerah Penampang dan Kota Kinabalu mengikut jantina, umur, pengalaman mengajar, status perkahwinan dan tahap pendidikan.
- b) Mengenalpasti hubungan antara iklim kerja dengan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas.
- c) Mengenalpasti hubungan antara tugas pengurusan bilik darjah dan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas.

1.6 Soalan Kajian

- a) Apakah tahap stres guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah Gabungan Daerah Penampang dan Kota Kinabalu?
- b) Adakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah gabungan Daerah Penampang dan Kota Kinabalu mengikut jantina, umur, pengalaman mengajar, status perkahwinan dan tahap pendidikan?
- c) Adakah iklim kerja mempunyai hubungan dengan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah gabungan Daerah Penampang dan Kota Kinabalu?
- d) Adakah pengurusan bilik darjah mempunyai hubungan dengan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah gabungan Daerah Penampang dan Kota Kinabalu?

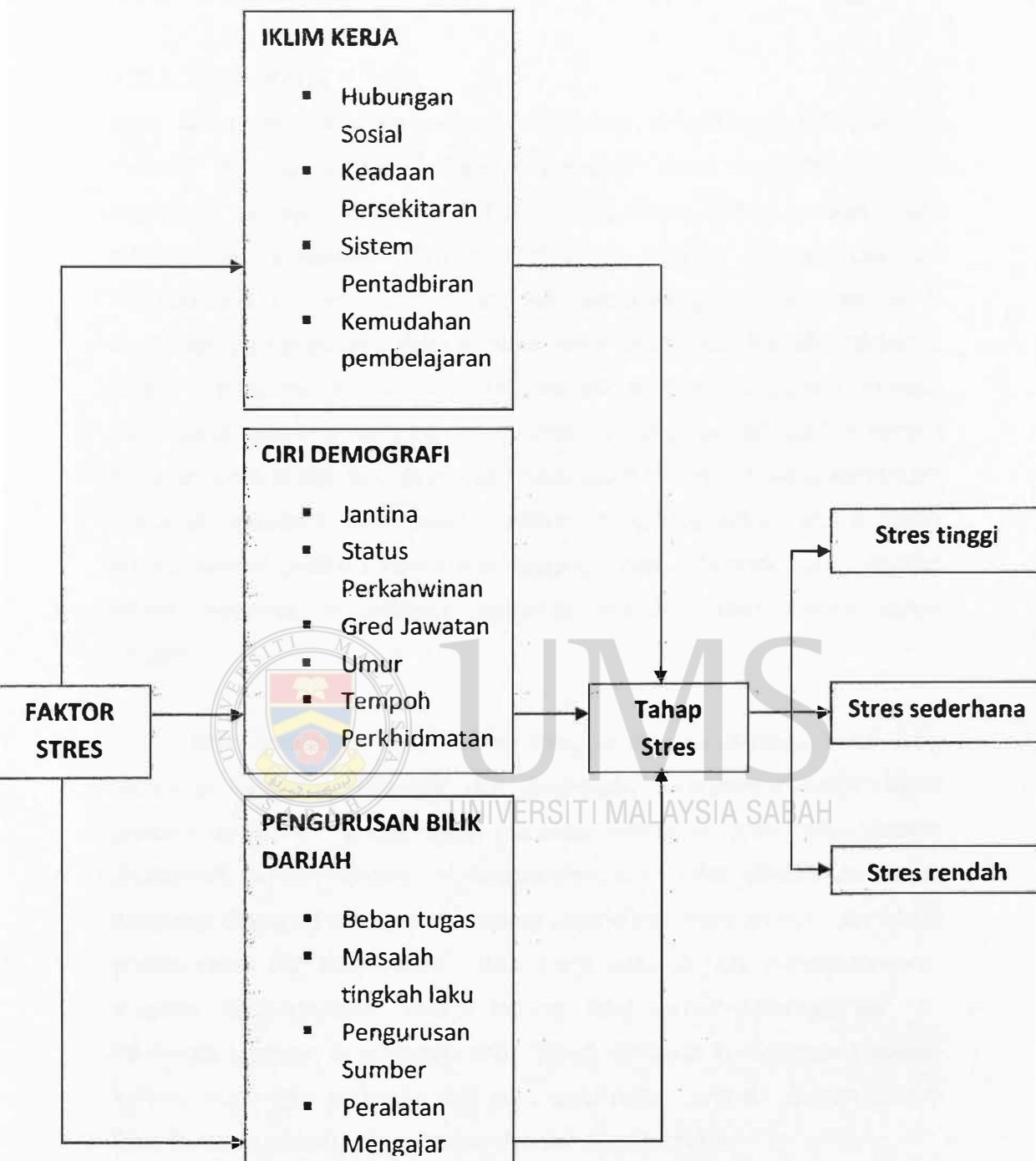
1.7 Hipotesis Kajian

- Ho1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap stres di kalangan guru-guru Pendidikan Khas dari segi demografi seperti jantina, umur, pengalaman mengajar, status perkahwinan dan tahap pendidikan sebagai guru Pendidikan Khas.
- Ho2: Tidak terdapat hubungan di antara faktor iklim kerja dengan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah gabungan Daerah Penampang dan Kota Kinabalu.
- Ho3: Tidak terdapat hubungan di antara faktor pengurusan bilik darjah dengan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah gabungan Daerah Penampang dan Kota Kinabalu.

1.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan model, teori, konsep dan kajian-kajian lepas, terdapat pembolehubah-pembolehubah yang diketahui mampu mempengaruhi stres seperti iklim kerja, hubungan sosial, sistem pentadbiran, disiplin murid, beban kerja dan persekitaran kerja. Faktor-faktor dalam pengurusan bilik darjah seperti beban kerja, persekitaran kerja, hubungan sosial, masalah tingkah laku dan pengurusan sumber dilihat sebagai faktor yang menyumbangkan stres guru di sekolah khasnya guru-guru Pendidikan Khas. Pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar dalam kajian ini ialah iklim kerja dan pengurusan bilik darjah. Pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar ini akan dapat menentukan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Rendah dalam daerah Penampang dan Kota Kinabalu. Faktor demografi juga diambil kira bagi melihat pengaruh stres mereka. Dalam kajian ini, model kerangka konseptual ditunjukkan dalam rajah 1.1





Rajah 1.1: Kerangka Konseptual Kajian

1.9 Definisi Operasional

1.9.1 Iklim Kerja

Iklim kerja oleh pengkaji-pengkaji khususnya di kalangan ahli psikologi industri dan organisasi. Pengkaji-pengkaji Barat menyifatkan iklim organisasi sebagai suatu unsur fizikal yang dapat dilihat sebagai suatu attribusi dari organisasi atau sebagai suatu attribusi daripada persepsi individu sendiri. Terdapat tiga jenis iklim kerja yang biasa terdapat dalam sesebuah organisasi iaitu iklim terbuka, iklim sederhana dan iklim tertutup. Halpin (1996) menyatakan iklim terbuka adalah merujuk kepada suasana kerja yang selesa di samping mempunyai unsur-unsur kekitaan di tempat kerja khasnya di sekolah. Guru-guru tidak dibebani dengan kerja-kerja rutin manakala pentadbir telah matang dalam mengintegrasikan secara positif antara hal-hal peribadi dan tugas kepengeruaan. Pendek kata keadaan adalah terkawal, kepimpinan pengetua disenangi oleh semua warga sekolah.

Iklim sederhana pula adalah merujuk kepada suasana kerja yang mesra di kalangan pentadbir dan guru-guru. Kerjasama sosial dalam konteks ini adalah sangat tinggi manakala usaha ke arah meningkatkan produktiviti adalah rendah. Orientasi peraturan tidak ditekankan malah pengetua dianggap sebagai rakan yang kurang menekankan sempadan bagi urusan rasmi dan tidak rasmi. Iklim kerja tertutup pula menggambarkan suasana ketidakpuasan bekerja kerana tidak wujud kesungguhan dan semangat kekitaan di kalangan ahli. Selain daripada itu kerjasama adalah kurang, hubungan pengetua dan guru pula terlalu formal. Secara amnya iklim tertutup adalah bertentangan dengan iklim terbuka.

Iklim kerja di sekolah dikatakan sebagai suasana yang merangkumi sikap yang dikongsi bersama oleh pelajar, guru, kakitangan dan populasi di sekolah. Secara amnya suasana bekerja dalam sesebuah organisasi merangkumi seluruh persekitaran pembelajaran termasuk fizikal dan psikologi yang mempengaruhi sikap, tingkah laku dan pencapaian individu di sekolah. Jika sekolah dapat mewujudkan corak iklim yang sihat maka guru

dan pelajar lebih bermotivasi dan melancarkan proses pengajaran dan pembelajaran.

Menurut Rahimah Ahmad (1992), iklim kerja dapat disimpulkan sebagai sifat keseluruhan sekolah sebagai satu sistem sosial termasuk dimensi afektifnya dan keseluruhannya yang membezakan dengan sekolah-sekolah yang lain tetapi juga mempengaruhi segala perlakuan di dalamnya dan pencapaian matlamat sekolah akhirnya. Kesimpulannya iklim kerja dalam kajian ini menerangkan tentang iklim kerja di sekolah yang menggabungkan semua ciri-ciri termasuk sikap, budaya dan suasana persekitaran pembelajaran yang membezakan sesebuah sekolah dengan yang lain dapat mempengaruhi perlakuan tingkah laku ahlinya di dalamnya.

1.9.2 Stres

Stres dari perkataan “*eustres*” yang membawa maksud boleh menyesuaikan diri dan stres yang membina. Istilah tersebut juga berasal daripada perkataan “*distres*” yang bermaksud tidak boleh menyesuaikan diri. Ia bukan penyakit tetapi boleh menjelaskan kesihatan jika berlaku dalam jangkamasa yang panjang. Stres adalah reaksi terhadap tekanan yang berlebihan. Stres dapat didefinisikan sebagai tindak balas psikologi dan fizikal kepada diri individu apabila individu itu tidak dapat mengimbangkan tugas atau tanggungjawab dengan keupayaan diri (Bahagian Pendidikan Guru, 2005).

Menurut Cary Cooper (dalam Jacinta F.Rini, 2002), punca stres adalah disebabkan oleh iklim kerja, masalah peranan, hubungan interpersonal dan struktur organisasi. Stres ialah sebarang bentuk idea, situasi atau persekitaran yang mempengaruhi kesan kepada diri dari segi fizikal, biologikal dan psikologikal. Antara ciri lain stres ialah:

- a. Respon terhadap jangkaan ancaman, cabaran dan perubahan.
- b. Respon daripada fizikal dan psikologikal terhadap sesuatu permintaan.
- c. Tahap psikologikal dan perubahan fizikal.

Konsep-konsep ‘*burn out*’ dan ‘*stress*’ telah digunakan secara silih berganti dalam pelbagai penulisan walaupun pada hakikatnya ada perbezaan di antara kedua-dua konsep tersebut. Ini adalah kerana terdapat persamaan ciri-ciri dan simptom-simptom pada individu yang mengalami masalah-masalah tersebut.

1.9.3 Pendidikan Khas

Menurut Jamila K.A Mohamed (2006), Pendidikan Khas adalah pengajaran yang direka bentuk bagi memenuhi keperluan pendidikan murid dengan berkeperluan khas. Pendidikan ini dirancang secara tersendiri, dilaksanakan secara teratur serta dinilai keberkesanannya secara teliti bagi membantu murid dengan keperluan khas mencapai tahap berdikari tinggi dan kejayaan hidup yang memuaskan.

1.9.4 Guru-guru Pendidikan Khas

Guru merupakan orang yang bertanggungjawab menyampaikan kurikulum kepada pelajar dalam pembelajaran formal di bilik darjah. Oleh itu, guru memainkan peranan untuk menentukan perkara yang akan dipelajari oleh pelajar (Sharifah, 1984).

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Menurut Surat Pekeliling Perkhidmatan Kementerian Pendidikan Bil 1 tahun 2001, guru-guru Pendidikan Khas ialah guru-guru yang mengajar sepenuh masa di sekolah-sekolah khas dan kelas-kelas percantuman di sekolah-sekolah biasa di bawah Jabatan Pendidikan Negeri. Kementerian juga telah mengambil keputusan bahawa tafsiran “Sijil Khas” yang diberikan kepada guru adalah seperti berikut:

1. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang memiliki sama ada Ijazah Kedoktoran, Sarjana Muda atau Diploma dari Universiti dalam dan atau luar negara dalam bidang Pendidikan Khas atau;

2. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang memiliki Diploma Perguruan Malaysia melalui Program Latihan Pra Perkhidmatan Pendidikan Khas atau;

3. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang telah mengikuti Latihan Dalam Perkhidmatan satu (1) tahun dalam bidang Pendidikan Khas (Masalah Penglihatan, Masalah Pendengaran dan Masalah Pembelajaran) anjuran Bahagian Pendidikan Guru atau;
4. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang telah mengikuti Kursus Dalam Perkhidmatan enam (6) bulan dalam bidang Pendidikan Khas (Masalah Penglihatan, Masalah Pendengaran dan Masalah Pembelajaran) anjuran Bahagian Pendidikan Guru atau;
5. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang telah mengikuti Kursus Dalam Perkhidmatan Kursus Dalam Cuti 8 minggu dalam bidang Pendidikan Khas (Masalah Penglihatan, Masalah Pendengaran dan Masalah Pembelajaran) anjuran Bahagian Pendidikan Guru atau;
6. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang telah mengikuti Kursus Dalam Perkhidmatan Kursus Dalam Perkhidmatan (Jangka Pendek) Program Peningkatan Profesionalisme “Latihan Pra Syarat Guru Pendidikan Khas” anjuran Bahagian Pendidikan Guru atau;
7. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang telah mengikuti Kursus Pendedahan Pendidikan Khas 12 jam anjuran Jabatan Pendidikan Khas dan Jabatan Pendidikan Negeri atau;
8. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang telah mengikuti mana-mana Kursus Peningkatan Pendidikan Khas anjuran Jabatan Pendidikan Khas Pendidikan Negeri.

1.9.5 Program Pendidikan Khas Integrasi (Inklusif)

Program Inklusif di Malaysia adalah mirip kepada konsep integrasi berfungsi yang dilaksanakan di Amerika Syarikat. Program ini dilaksanakan dalam dua cara: