

**TEKANAN KERJA DI KALANGAN GURU
SEKOLAH MENENGAH DAERAH
TAMBUNAN, SABAH**



ROMANUS JOANNES

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN
PEMBANGUNAN SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2005**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN TESIS

JUDUL : _____

IJAZAH : _____

SAYA : _____ SESI PENGAJIAN : _____
(HURUF BESAR)

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

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

☐

TERHAD

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

☐

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh:

(TANDATANGAN PENULIS)

Alamat Tetap: _____

TARIKH: _____

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

(NAMA PENYELIA)

TARIKH: _____

Catatan:

*Potong yang tidak berkenaan.

*Jika tesis ini SULIT dan 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 disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).

PENGAKUAN

(Untuk tesis yang ditulis dalam Bahasa Malaysia)

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

ROMANUS JOANNES
PS2002-006(K) - 354
JAN 2005



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

DEDIKASI

Khusus buat isteriku
Clarice Albert
Atas segala pengorbanan
Yang tidak ternilai

Untuk anak-anakku
Dexter, Dacia, Dwayne, Daisy dan Dylan
Moga kalian cemerlang

Untuk bapaku
Kesabaranmu mengajar erti nilai hidup
Moga berkat TUHAN bersamamu

Untuk ibuku
Kasihmu tidak terhingga
Jasamu tidak ternilai
Doamu membawa berkat dan pelindung hidupku

Untuk abang, kakak dan adik...
Terima kasih atas segalanya

Untuk guru-guruku
Jasamu tetap dikenang hingga ke akhir hayat.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

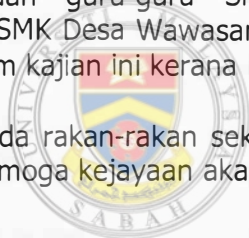
PENGHARGAAN

Dalam kesempatan ini, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga kepada pensyarah penyelia kajian Profesor Madya Dr. Salleh Abd. Rashid kerana banyak memberikan bimbingan, teguran, nasihat dan tunjuk ajar tanpa jemu sehingga disertasi ini dapat disiapkan dengan sempurna.

Penghargaan ini juga ditujukan kepada pensyarah-pensyarah dan kakitangan khususnya para pensyarah Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial, Universiti Malaysia Sabah yang bertungkus lumus dalam pengendalian kursus Sarjana Pengurusan Pendidikan secara separuh masa bagi pengajian sesi 2003/2004.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga ditujukan kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Pendidikan Negeri Sabah kerana memberikan kebenaran mengadakan kajian. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pengetua-pengetua dan guru-guru SMK Nambayan, Tambunan, SMK Tambunan, Tambunan, SMK Desa Wawasan, Tambunan dan SM St. Martin, Tambunan yang terlibat dalam kajian ini kerana memberikan kerjasama.

Kepada rakan-rakan sekursus bagi sesi 2003/2004, terima kasih segalanya. Semoga kejayaan akan sentiasa mengiringi kita semua.



UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ISI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ISI KANDUNGAN	v
	SENARAI JADUAL	ix
	SENARAI RAJAH	x
	SENARAI LAMPIRAN	x
	ABSTRAK	xi
	<i>ABSTRACT</i>	xii
1.	PENDAHULUAN	
1.1.	Pengenalan	1
1.2.	Pernyataan Masalah	4
1.3.	Tujuan Kajian	7
1.4.	Objektif Kajian	7
1.5.	Persoalan Kajian	9
1.6.	Hipotesis Kajian	9
1.7.	Kepentingan Kajian	11
1.8.	Definisi Operasional	11
1.9.	Batasan Kajian	13
1.10.	Kesimpulan	14



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1.	Pengenalan	16
2.2.	Konsep Tekanan	16
2.3.	Konsep Tekanan Kerja Guru	18
2.4.	Model Tekanan Kerja Guru	19
2.5.	Punca-Punca Tekanan Kerja Guru	23
2.6.	Hubungan Tekanan Kerja Dengan Faktor Demografi	26
2.6.1.	Jantina	26
2.6.2.	Status Perkahwinan	27
2.6.3.	Umur	27
2.6.4.	Tempoh Perkhidmatan	28
2.7.	Hubungan Tekanan Kerja Dengan Beban Tugas	28
2.8.	Hubungan Tekanan Kerja Dengan Salah Laku Pelajar	31
2.9.	Hubungan Tekanan Kerja Dengan Hubungan Antara Personal	33
2.10.	Hubungan Tekanan Kerja Dengan Kekangan Masa dan Sumber	34
2.11.	Hubungan Tekanan Kerja Dengan Penghargaan	35
2.12.	Kesimpulan	36

3. METODOLOGI KAJIAN

3.1.	Pengenalan	38
3.2.	Kerangka Model Kajian	38
3.3.	Kaedah Pengumpulan Data	40
3.4.	Instrumen Penyelidikan	40
3.5.	Kebolehpercayaan Soal Selidik	42

3.6.	Pemboleh Ubah Kajian	43
3.7.	Populasi Dan Sampel Kajian	43
3.8.	Pengumpulan Dan Penganalisaan Data	44
3.8.1.	Analisis Data	44
i.	Kaedah Deskriptif	44
ii.	Ujian Regresi Linear	45
iii.	Ujian t Tidak Bersandar	45
iv.	Analisis Varian Satu Hala (ANOVA)	45

4. DAPATAN KAJIAN

4.1.	Pengenalan	48
4.2.	Dapatan Kajian	48
4.3.	Kebolehpercayaan Soal Selidik	49
4.4.	Analisis Deskriptif Profil Responden	50
4.4.1.	Jantina	50
4.4.2.	Taraf Perkahwinan	51
4.4.3.	Kategori Perkhidmatan	51
4.4.4.	Umur	51
4.4.5.	Pengalaman Mengajar	51
4.5.	Tahap Tekanan Kerja Di Kalangan Responden	52
4.6.	Pengujian Hipotesis	53
4.6.1.	Hipotesis 1	53
4.6.2.	Hipotesis 2	54
4.6.3.	Hipotesis 3	54

4.6.4. Hipotesis 4	55
4.6.5. Hipotesis 5	56
4.6.6. Hipotesis 6	57
4.6.7. Hipotesis 7	58
4.6.8. Hipotesis 8	59
4.6.9. Hipotesis 9	60
4.6.10. Hipotesis 10	61
4.7. Keputusan Hipotesis Kajian	63
5. KESIMPULAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	
5.1. Pengenalan	64
5.2. Rumusan Dapatan Kajian	64
5.2.1. Pendekatan Kajian	64
5.2.2. Profil Responden	65
5.2.3. Tahap Tekanan Kerja Guru	66
5.2.4. Faktor Utama Tekanan Kerja Guru	68
5.2.5. Perbezaan Tahap Tekanan Kerja Guru Mengikut Ciri Demografi Guru	70
5.2.6. Perbezaan Faktor Tekanan Kerja Guru Mengikut Ciri Demografi Guru	72
5.3. Cadangan-Cadangan Untuk Mengurangkan Tekanan Kerja Guru	73
5.3.1. Pendekatan Individu	76
5.3.2. Pendekatan Organisasi	79
5.4. Cadangan Untuk Penyelidikan Akan Datang	79

SENARAI JADUAL**MUKA SURAT**

Jadual 3.1. : Perincian Item Soal Selidik Kajian	42
Jadual 3.2. : Statistik Bilangan Guru Sekolah Menengah Daerah Tambunan Sabah	44
Jadual 3.3. : Nilai Min Untuk Aras Tekanan Kerja	45
Jadual 3.4. : Kaedah Statistik Menganalisis Hipotesis Kajian	47
Jadual 4.1. : Bilangan Soal Selidik Dikembalikan	48
Jadual 4.2. : Pekali Kebolehpercayaan Soal Selidik	49
Jadual 4.3. : Ciri-Ciri Demografi Responden	50
Jadual 4.4. : Tahap Tekanan Kerja Guru Mengikut Faktor	52
Jadual 4.5. : Perbandingan Tahap Tekanan Kerja Di Kalangan Responden Mengikut Jantina	53
Jadual 4.6. : Perbandingan Tahap Tekanan Kerja Di Kalangan Responden Mengikut Kategori Perkhidmatan	54
Jadual 4.7. : Perbandingan Tahap Tekanan Kerja Di Kalangan Responden Mengikut Status Perkahwinan	54
Jadual 4.8. : Perbandingan Tahap Tekanan Kerja Di Kalangan Responden Mengikut Peringkat Umur	55
Jadual 4.9. : Perbandingan Tahap Tekanan Kerja Di Kalangan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	56
Jadual 4.10. : Perbandingan Faktor Tekanan Kerja Di Kalangan Responden Mengikut Jantina	56
Jadual 4.11. : Perbandingan Faktor Tekanan Kerja Di Kalangan Responden Mengikut Kategori Perkhidmatan	58
Jadual 4.12. : Perbandingan Faktor Tekanan Kerja Di Kalangan Responden Mengikut Status Perkahwinan	59
Jadual 4.13. : Perbandingan Faktor Tekanan Kerja Di Kalangan Responden Mengikut Peringkat Umur	60
Jadual 4.15. : Keputusan Hipotesis Kajian	62

SENARAI RAJAH**MUKA SURAT**

Rajah 2.1. :	Lekuk Yerkes-Dodson Sumber: Hatta Sidi dan Mohamed Hatta Shaharon, 2002	18
Rajah 2.2. :	Model Tekanan Kerja Guru Sumber: Kyricaou dan Sutcliffe, 1978a	21
Rajah 3.1. :	Kerangka Model Kajian	39
Rajah 5.1. :	Model Kajian	69

SENARAI LAMPIRAN**MUKA SURAT**

LAMPIRAN A:	Surat Pengesahan Pelajar Pascasiswazah UMS	86
LAMPIRAN B:	Borang Soal Selidik	87
LAMPIRAN C:	Analisis Kebolehpercayaan Alpha	91



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

ABSTRAK

TEKANAN KERJA DI KALANGAN GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH DAERAH TAMBUNAN, SABAH

Kajian ini bertujuan mengkaji tahap tekanan kerja, faktor-faktor utama tekanan kerja, perbezaan di dalam tahap tekanan kerja dan perbezaan di dalam faktor-faktor yang menyebabkan di dalam tekanan kerja berdasarkan ciri demografi guru. Seramai 188 orang guru dari sekolah menengah daerah Tambunan, Sabah telah mengambil bahagian di dalam kajian ini. Instrumen kajian diubahsuai dan diadaptasi daripada instrumen *Teacher Stress Inventory* oleh Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995) untuk memenuhi objektif dan situasi kajian ini. Soal selidik terdiri dari dua bahagian iaitu Bahagian A tentang ciri demografi dan Bahagian B mengenai faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru. Kaedah deskriptif min, Ujian t tidak bersandar dan Analisis Varians satu hala digunakan untuk menjawab objektif dan hipotesis kajian. Paras keertian kajian ditetapkan pada $\alpha = 0.05$. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah menengah daerah Tambunan berada pada tahap tekanan sederhana ($\text{min} = 2.923 \pm 0.679$). Kelima-lima faktor yang dikaji iaitu saiz kelas, beban tugas, kekurangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan adalah menyumbang kepada tekanan kerja guru. Tidak terdapat perbezaan di dalam tahap tekanan kerja berdasarkan jantina, kategori perkhidmatan, status perkahwinan, peringkat umur dan pengalaman mengajar. Wujud perbezaan bagi faktor penghargaan berdasarkan peringkat umur responden. Tidak terdapat perbezaan yang bererti di dalam faktor tekanan kerja berdasarkan jantina, kategori perkhidmatan, status perkahwinan dan pengalaman mengajar.

ABSTRACT

WORK STRESS AMONG SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN TAMBUNAN DISTRICT, SABAH

This research aimed to study the level of teacher stress, the main factors contributing to teachers stress, and the differences within the level of stress and factors that contribute to teacher stress based on demographic criteria. A total of 188 secondary teachers in Tambunan district were chosen as the respondents for this research. The instrument for this research was adapted and modified from the Teacher Stress Inventory by Boyle, Borg, Falzon and Baglioni (1995) to fulfill the objectives and situation of the study. The questionnaire consisted of two parts, Part A on demographic criteria while Part B was about the stress factors. The descriptive method, Independent t Test and One Way ANOVA were used to answer the objectives and hypotheses of the study. The significant level was fixed at $\alpha=0.05$. The study showed that most teachers experienced a moderate level stress (mean 2.923 ± 0.679). The five factors studied; Pupil misbehaviour, workload, time and resources difficulties, professional recognition and interpersonal relationship were equal importance in contributing to the teacher stress. No significant differences occurred in the level of stress among the respondents based on gender, categories of service, marital status, age and teaching experience. Difference occurred in professional recognition factor according to age. No significant differences occurred in the five factors studied according to gender, categories of service, marital status and teaching experience.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Pengenalan

Setiap individu yang dilahirkan ke dunia ini pernah dan pasti akan menghadapi tekanan, atau dengan erti kata lain, ketegangan dalam kehidupan seharian mereka. Hampir tiada seorang pun yang hidup di atas muka bumi ini akan terlepas daripada menghadapi tekanan, baik sedikit mahupun banyak. Tekanan boleh dirasakan oleh hampir semua individu, tidak kira darjat, dari peringkat paling bawah, sehinggalah ke peringkat tinggi. Fenomena ini melibatkan semua orang, daripada orang kebanyakan sehinggalah kepada orang yang ternama dan terkemuka. Manusia tidak dapat lari daripada tekanan maka dengan itu amatlah perlu untuk bijak menangani perkara ini agar hidup tidak dibelenggu oleh tekanan.

Tekanan boleh berpunca daripada perkara yang paling asas iaitu perihal hak dan keperluan manusia, seperti mendapatkan sumber makanan serta menghirup udara yang bersih. Keperluan seperti ini bukanlah suatu masalah kepada manusia pada zaman prasejarah atau purbakala. Tetapi, apabila teknologi semakin berkembang, manusia pada alaf baru kini kian terlalu bergantung kepada kepakaran luaran, seperti kepantasan mesin, globalisasi melalui satelit dan internet, serta kecanggihan telekomunikasi apabila menjalani kehidupan seharian mereka. Manusia disogokkan dengan kemajuan sains dan teknologi yang terlalu pesat berkembang, sehingga terpaksa bersedia mempelajari sesuatu yang baru setiap hari, dan hampir sepanjang masa agar tidak ketinggalan dengan teknologi masa kini.

Tekanan kerja merupakan tindakbalas fisiologi dan psikologi terhadap ransangan kerja yang tidak selesa atau kejadian-kejadian dalam persekitaran kerja yang mengancam emosi individu pekerja (Schultz dan Schultz, 1998). Hasil daripada tekanan ialah keadaan ketegangan (strain) dan keletihan yang amat sangat (burnout). Walau bagaimana pun, kesan tekanan ini adalah berbeza antara individu. Setiap individu mempunyai caranya yang tersendiri untuk mengatasi tekanan kerja. Ini melambangkan keunikan manusia, dengan erti kata bahawa perwatakan, sejarah kehidupan, interaksi terhadap alam sekeliling dan makna kehidupan kepada seseorang itu bertaut rapat, lalu memainkan peranan mencorakkan penerimaan, serta tindak balas individu terhadap tekanan.

Pada hakikatnya, tekanan tidak boleh dielakkan oleh manusia dan manusia tidak boleh lari daripada tekanan. Ini juga berlaku dalam bidang profesion perguruan kerana tanggungjawab guru semakin kompleks dan berorientasikan tahap pengetahuan yang perlu dipertingkatkan dari semasa ke semasa (Simon Hon Lit Min, 2004). Perkara ini disokong oleh Seyle (1975) yang menyatakan bahawa 'kebebasan penuh daripada tekanan adalah kematian'. Ini telah menunjukkan bahawa tekanan akan hilang hanya selepas seseorang individu itu meninggal dunia. Jika pihak pengurusan tidak menekankan kepuasan dan keselesaan kepada semua pekerja maka ini boleh menyebabkan tekanan yang memberi kesan terhadap kualiti kerja, prestasi pekerja dan organisasi itu sendiri.

Tekanan kerja merupakan perkara normal yang dialami setiap umat manusia yang bekerja. Menurut Teacherline, 2001 (dalam Simon Hon Lit Min, 2004) terbitan tahun 1999-2000, terdapat 200,000 orang guru mengalami tekanan. Didapati seramai 100,000 orang guru daripadanya mengalami tekanan melalui Kaedah *Ofsted Inspections* (kajian Ofsted). Seramai 85,000 orang guru mengalami tekanan yang

agresif daripada pelajar, 58,000 orang mendapat tekanan daripada ibu bapa pelajar dan 4,000 orang mengalami kesakitan sama ada dari aspek mental, psikologi atau fizikal. Cooper & Smith, (1986) mendapati bahawa tekanan kerja dihadapi di semua peringkat dan jenis pekerjaan dan hanya darjah atau tahap tekanan tersebut yang berbeza. Cox dan Brokkley's (1984) dalam Simon Hon Lit Min (2004) yang membandingkan profesion perguruan dan bukan perguruan mendapati bahawa 67% daripada guru menyatakan bahawa bidang tugasnya menjadi punca utama tekanan, manakala hanya 37% pegawai bukan profesion perguruan mengalami tekanan kerja dan selebihnya 11% guru mempunyai pendapat yang sama.

Menurut Poon, 1994 dalam Simon Hon Lit Min (2004) pula, bukan semua tekanan yang dialami bersifat negatif. Tekanan pada tahap yang sederhana dan rendah mampu menggalakkan kreativiti serta meningkatkan produktiviti. Namun, tekanan yang berlebihan akan menyebabkan ketidakpuasan kerja dan kemurungan, kesihatan terancam, hilang motivasi kerja dan hilang keupayaan untuk membuat sebarang keputusan.

Sejak beberapa tahun kebelakangan ini, imej profesion guru telah diserang dengan hebatnya oleh media massa. Menurut Omar Mohd Hashim (1993), kedudukan profesion perguruan sudah banyak luntur kerana dihakis dengan gambaran-gambaran buruk tentang tingkah laku segelintir kaum guru yang tidak berdisiplin. Isu guru yang menghadapi kes mental telah menjadi isu yang besar di dalam masyarakat. Isu ini diperbesarkan oleh pihak akhbar dan berpunca daripada keluarga profesion perguruan sendiri yang mendakwa tiap-tiap sekolah di negara ini mempunyai guru sakit jiwa kerana beban tugas dan tanggungjawab.

Fenomena ini sedikit sebanyak berpunca daripada tekanan atau stress kerja guru. Tekanan kerja guru bagaikan sudah sebatikan dengan profesion itu sendiri. Kesannya secara langsung akan merugikan sistem pendidikan negara. Pengkaji-pengkaji dalam bidang tekanan kerja guru di Malaysia ialah antaranya Tan H.C (1996), Mohd Hasidin Zaini (1995), Noor Azzudin Abdul Aziz (1990), Noriah Mohd Ishak (1995), dan Siti Rohani Mohd Sharif (1991).

Profesion perguruan adalah bidang kerjaya yang menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Borg, 1990; Cooper, 1995, Hart *et al.* 1995; Kyriacou & Sutcliffe, 1978a; Kyriacou, 1987; dan Trendall, 1989). Dapatan kajian-kajian ini membuktikan betapa tekanan kerja guru perlu diberi perhatian sewajarnya. Namun sehingga kini belum ada usaha yang benar-benar dapat menangani masalah ini. Maka adalah perlu bagi mengenalpasti punca-punca yang menimbulkan tekanan kerja guru agar pihak yang terlibat dapat merangka strategi bagi menanganinya. Kebajikan golongan guru harus diberi perhatian kerana tanggungjawab dan peranan mereka di dalam proses pembangunan masyarakat dan negara amat besar dan tidak boleh diabaikan.

1.2. Pernyataan Masalah

Tekanan kerja di tempat kerja menjadi persoalan pokok kerana melibatkan dan mempengaruhi prestasi kerja seseorang individu. Ramai orang meluangkan masa mereka di tempat kerja berbanding di rumah. Menurut Srinivas, 1991 (dalam Simon Hit Min, 2004) seseorang pekerja akan menggunakan 33% masa dalam sehari untuk berehat manakala kira-kira 70% masa sehari untuk melakukan aktiviti yang berkaitan dengan pekerjaan seperti persiapan untuk bekerja dan perjalanan menuju ke tempat kerja. Maka masalah yang timbul dalam pekerjaan akan memberi kesan terhadap pekerja tersebut.

Mclean (1979) telah menyatakan bahawa individu yang berada di alam pekerjaan kemungkinan lebih kerap mengalami masalah kesihatan tubuh badan dan mental berbanding dengan individu yang tidak bekerja. Tekanan kerja yang berlebihan bukan sahaja memberi kesan terhadap pekerja itu sendiri tetapi juga memberi kesan terhadap organisasi. Menurut Mc Hugh Da Brennan 1993 (dalam Simon Hon Lit Min, 2004) tekanan turut menjejaskan organisasi kerana majikan terpaksa menanggung kerugian akibat masalah pekerja seperti ketidakhadiran, produktiviti menurun, kos pengambilan dan kos latihan semula. Matterson dan Ivencevich (1982) juga telah menekankan bahawa tekanan kerja boleh menyebabkan kemalangan di tempat kerja, ponteng kerja, penukaran kerja, peningkatan kos perubatan dan penurunan kualiti dan kuantiti produktiviti.

Di Malaysia, persoalan tekanan kerja di kalangan guru bukan lagi setakat bahan kajian ilmiah malah telah turut juga ditimbulkan oleh media massa. Perkara-perkara yang menggambarkan wujudnya tekanan kerja di kalangan guru kerap disiarkan oleh media massa. Guru-guru dirujuk ke hospital rawatan mental, guru mendera anak atau memukul pelajar dan sebagainya merupakan kesan daripada guru yang mengalami tekanan yang telah mencapai tahap sukar dibendung.

Perubahan-perubahan yang berlaku di dunia hari ini juga memaksa perubahan yang pesat dalam pendidikan negara kita. Perubahan teknologi, khususnya teknologi maklumat telah turut merangsang dan memaksa perubahan dalam beberapa perkara dalam sistem pendidikan negara. Konsep Sekolah Bestari (*Smart School*) dalam sistem pendidikan negara yang bertujuan mewujudkan sistem pendidikan yang selaras dengan perkembangan teknologi maklumat tersebut telah dimulakan perlaksanaan sejak tahun 1999. Tuntutan budaya Sekolah Bestari dari segi kurikulum, pengajaran dan pembelajaran, penilaian, pengurusan, dan

penggunaan teknologi tinggi dalam sistem persekolahan akan mewujudkan tekanan di kalangan guru, terutama pada peringkat permulaannya.

Gold dan Roth (1993) menggambarkan status profesion perguruan masa kini dianggap mempunyai tiga keadaan negatif, iaitu keadaan tekanan, moral guru yang rendah, dan perletakan jawatan. Beliau telah memetik daripada *Men's Health* (1991) bahawa guru sekolah tinggi dalam bandar merupakan pekerjaan yang mempunyai tekanan yang paling tinggi, mengatasi pekerjaan pengawal trafik udara, pelatih perubatan dan juruterbang pesawat pejuang.

Memandangkan tekanan boleh menjejaskan prestasi kerja serta menurunkan produktiviti, pengetahuan mengenai masalah tekanan kerja adalah amat penting kepada guru-guru. Pada umumnya, individu memerlukan tekanan untuk merangsang aktiviti harian dan aktiviti kerjanya. Namun demikian, terlalu banyak tekanan boleh menghasilkan pelbagai simptom negatif yang boleh menjejaskan prestasi dan kepuasan kerja (Selye, 1975).

Sehubungan dengan itu, kajian ini akan dijalankan untuk menilai tahap atau aras tekanan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah. Pada masa yang sama untuk mengenalpasti faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru di sekolah tersebut. Kajian ini amat penting bagi menilai tahap aras tekanan kerja guru agar masalah ini terutama punca utama tekanan ini dapat dibendung atau diatasi lebih awal sebelum mutu perkhidmatan guru-guru terjejas. Kajian ini juga akan digunakan oleh pihak pentadbiran sekolah tersebut untuk merangka dan merancang tindakan yang akan dilaksanakan untuk menangani masalah tekanan kerja guru di sekolah ini.

1. 3. Tujuan Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji ingin meninjau tahap tekanan yang dialami para guru di sekolah menengah daerah Tarnbunan, Sabah. Ini adalah berdasarkan sama ada lima faktor yang disarankan oleh Boyle *et. al.* (1995) benar untuk situasi tekanan kerja guru di Malaysia. Lima faktor yang disarankan oleh Boyle *et.al.* (1995) dalam kajiannya di kalangan guru di Malta adalah salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, perhubungan antara personal dan penghargaan. Berdasarkan model Boyle *et. al.* (1995) pengkaji ingin mengukur aras tekanan kerja di kalangan guru. Kemudian pengkaji ingin menyelidik sama ada wujud perbezaan tekanan kerja di kalangan guru dan aspek ciri demografi seperti jantina, kategori perkhidmatan, taraf perkahwinan, umur dan pengalaman mengajar.

Kajian ini juga penting kepada pihak pentadbir dan pengurus sekolah sebagai satu aspek yang perlu pertimbangan dalam merancang aktiviti-aktiviti sekolah. Ia juga dapat dijadikan panduan khususnya dalam perancangan aktiviti-aktiviti pembangunan staf di sekolah. Pihak Jabatan Pendidikan Daerah khususnya boleh menggunakan maklumat daripada kajian ini untuk mengambil langkah tertentu untuk membantu guru-guru menangani persoalan tekanan yang mereka hadapi. Pihak Jabatan Pendidikan Negeri pula boleh menggunakan maklumat daripada kajian ini dalam merancang program yang lebih besar dan meluas kepada guru-guru dalam menangani tekanan supaya dapat dijadikan perangsang dan membawa kesan yang positif kepada profesion perguruan.

1.4. Objektif Kajian

Objektif-objektif kajian ini adalah seperti berikut:

- (a) Mengetahui dan menilai tahap tekanan kerja di kalangan guru;

- (b) Mengenalpasti faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru;
- (c) Menentukan sama ada terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan kerja guru mengikut ciri demografi guru dan
- (d) Menentukan sama ada terdapat perbezaan yang signifikan faktor tekanan kerja guru mengikut ciri demografi guru.

1.5. Persoalan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menjawab soalan berikut:-

- (a) Apakah tahap tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah daerah Tambunan, Sabah?
- (b) Apakah faktor utama yang menyumbang kepada tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah daerah Tambunan, Sabah?
- (c) Adakah perbezaan tahap tekanan kerja antara guru lelaki dan guru perempuan di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- (d) Adakah perbezaan tahap tekanan kerja antara guru siswazah dengan bukan guru siswazah di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- (e) Adakah perbezaan tahap tekanan kerja mengikut status perkahwinan di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- (f) Adakah perbezaan tahap tekanan kerja mengikut peringkat umur guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- (g) Adakah perbezaan tahap tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- (h) Adakah perbezaan terhadap faktor tekanan kerja di antara guru lelaki dan guru perempuan di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.

- (i) Adakah perbezaan terhadap faktor tekanan kerja di antara guru siswazah dan bukan siswazah di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- (j) Adakah perbezaan terhadap faktor tekanan kerja mengikut status perkahwinan guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- (k) Adakah perbezaan terhadap faktor tekanan kerja mengikut peringkat umur guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- (l) Adakah perbezaan terhadap faktor tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.

1.6. Hipotesis Kajian

- Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan kerja antara guru lelaki dan perempuan di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- Ho 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan kerja antara guru siswazah dengan bukan siswazah di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- Ho 3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan kerja mengikut status perkahwinan di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.
- Ho 4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan kerja mengikut peringkat umur guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.

Ho 5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.

Ho 6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan faktor tekanan kerja antara guru lelaki dan guru perempuan di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.

Ho 7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan faktor tekanan kerja antara guru siswazah dan bukan siswazah di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.

Ho 8: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan faktor tekanan kerja mengikut status perkahwinan guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.

Ho 9: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan faktor tekanan kerja mengikut peringkat umur guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.

Ho 10: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan faktor tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru di semua sekolah menengah di daerah Tambunan, Sabah.

Paras keertian, $\alpha = 0.05$ akan digunakan di dalam menguji hipotesis-hipotesis nol kajian.

1.7. Kepentingan Kajian

Tonggak kepada pembangunan sumber manusia sesebuah negara adalah sistem pendidikan yang diamalkan di sesebuah negara. Keberkesanan sesuatu sistem pendidikan itu pula amat bergantung kepada penggerak utama sistem itu, iaitu guru-

guru. Guru-guru yang diharapkan adalah mereka yang sentiasa menunjukkan prestasi yang tinggi. Namun begitu, dalam menjalani tugas harian guru-guru terpaksa berhadapan dengan pelbagai cabaran di samping terus diberikan harapan. Keadaan ini menjadikan guru-guru mengalami tekanan. Memang tidak dinafikan secara umum tekanan memang perlu untuk merangsang seseorang itu menggunakan potensinya yang sepatutnya untuk bekerja, namun terlalu banyak tekanan boleh menghasilkan kesan yang negatif dan boleh mengganggu prestasi kerja. Maka dengan itu adalah wajar bagi para guru mempunyai pengetahuan dan kemahiran mengimbangi tekanan supaya dapat menjadikannya sebagai penggerak untuk terus bekerja dengan prestasi yang baik.

Kajian ini diharapkan dapat membantu pihak pentadbiran sekolah menilai tahap atau aras tekanan kerja di kalangan guru. Ia juga dapat dijadikan panduan khususnya dalam perancangan aktiviti-aktiviti pembangunan staf di sekolah. Pihak pengurusan sekolah akan diharapkan lebih peka dan prihatin dengan pelbagai masalah yang timbul berkaitan tugas dan menjaga kepentingan dan kebajikan guru dari masa ke semasa.

1.8. Definisi Operasional

(a) Guru

Merujuk kepada guru siswazah dan bukan siswazah yang mengajar di sekolah menengah bantuan penuh kerajaan daerah Tambunan. Kumpulan pentadbir iaitu, pengetua, para penolong kanan dan guru kanan bidang tidak termasuk di konteks penilaian ini.

(b) Tekanan kerja