

Work Stress among Teachers in Malaysia: A Literature Review Study

Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru di Malaysia: Satu Sorotan Kajian

Umah Validiner, Dr Mohd Razimi Bin Husin, Dr Tajul Rosli Bin Shuib

Abstract: This study discusses the work stress among teachers in Malaysia. The objective of this study is to identify the relationship between workload factors, the relationship between colleagues and student behavior on work stress among teachers in Malaysia. Based on the highlights of previous studies, it has been proven that there are several main factors that invite work stress among school teachers. Among the factors are workload factors, relationships between colleagues and student behavior in school. These three factors are seen to have an impact on the quality of work among school teachers which in turn invites work stress. The work pressure experienced by teachers in Malaysia is seen to be at a high level and requires immediate attention from those responsible. This study was conducted to provide a broad exposure related to the factors that contribute to work stress among teachers in Malaysia.

Keywords: work stress, workload, relationship with colleagues, students behavior

Abstrak: Sorotan kajian ini adalah mengenai tekanan kerja dalam kalangan guru di Malaysia. Objektif sorotan kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan faktor beban kerja, hubungan antara rakan sekerja dan tingkah laku pelajar terhadap tekanan kerja dalam kalangan guru di Malaysia. Berdasarkan kepada sorotan kajian lepas, telah terbukti bahawa terdapat beberapa faktor utama yang mengundang kepada tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah. Antara faktor tersebut adalah faktor beban kerja, hubungan antara rakan sekerja serta tingkah laku pelajar di sekolah. Ketiga-tiga faktor ini dilihat memberi impak kepada kulaiti kerja dalam kalangan guru sekolah yang seterusnya mengundang kepada tekanan kerja. Tekanan kerja yang dialami oleh para guru di Malaysia dilihat berada dalam tahap yang tinggi dan memerlukan perhatian yang segera daripada pihak yang bertanggungjawab. Kajian ini dijalankan untuk memberikan satu pendedahan luas berkaitan dengan faktor-faktor yang menyumbang kepada tekanan kerja dalam kalangan guru di Malaysia.

Katakunci: tekanan kerja, beban kerja, hubungan dengan rakan sekerja, tingkah laku pelajar

Pengenalan

Salah satu isu yang paling mendesak yang perlu ditangani oleh pendidik masa kini ialah tekanan di tempat kerja. Selalunya dipercayai bahawa guru lebih cenderung mengalami masalah kesihatan fizikal dan mental, yang boleh memberi kesan negatif terhadap hasil kerja dan dedikasi mereka, serta hasil sekolah pelajar mereka (Mohamed 2018; Greenberg, Brown, & AbenaWorley, 2016). Tekanan di tempat kerja berlaku apabila kesejahteraan mental dan fizikal individu terjejas secara negatif oleh reaksi mereka terhadap, atau ketidakseimbangan berhubung dengan, tuntutan atau keadaan persekitaran kerja mereka, yang mungkin dipengaruhi oleh beberapa punca dalaman atau luaran (Beddu Salam, 2014).

Tekanan kerja ditakrifkan oleh Kyriacou (2001) sebagai keadaan mental yang menjengkelkan. Perubahan dalam dasar pendidikan, peningkatan beban kerja, tingkah laku pelajar yang mengganggu, kekurangan disiplin dan motivasi, kekurangan masa, dan konflik peranan di tempat kerja semuanya dihipotesiskan memainkan peranan dalam isu tersebut. Di samping itu, Robbins, Coulter, dan Woods (2013) mentakrifkan tekanan kerja sebagai tindak balas individu yang tidak baik terhadap tuntutan, kemungkinan dan had baru di tempat kerja, di mana hasil yang dijangkakan daripada usaha seseorang itu gagal (Vertanen-Greis et al., 2020).

Fisher (2011) dan Kamaruzzaman (2007) berpendapat bahawa situasi semasa sering membawa kepada kekurangan komitmen dan perhatian daripada pendidik dalam proses bilik darjah, yang seterusnya menjejaskan prestasi pelajar dan keseluruhan sistem sosial, dan memberikan cabaran kepada pencapaian agenda, visi dan misi Kementerian Pendidikan Malaysia. Untuk mencapai matlamat pembangunan negara, pendidikan adalah penting (Vertanen-Greis et al., 2020). Tindakan sedemikian dianggap sebagai cabaran kepada profesion perguruan yang dilihat sebagai peneraju dan peneraju utama dalam menjana modal insan bagi mencapai agenda pembangunan negara pada masa hadapan. Buku dan artikel yang digunakan dalam penyelidikan Faktor yang menambah tekanan beban tugas guru telah menjadi subjek kebimbangan dan isu

yang semakin meningkat, seperti yang didokumenkan dalam literatur penyelidikan (Ismail 2015).

Profesion perguruan menikmati tahap penghormatan yang tinggi, baik di dalam masyarakat mahupun di luar. Ini bukan untuk mengatakan bahawa guru tidak mempunyai set kesukaran mereka sendiri untuk diatasi dalam perjalanan hari itu, walaupun. Guru diharapkan dapat melengkapkan murid mereka bukan sahaja untuk mencapai prestasi yang baik dalam ujian piawai, tetapi juga untuk menjadi pakar dalam pelbagai disiplin. Pendidik harus bekerja dengan lebih cekap untuk menyelesaikan tugas mereka dan menjadi teladan kepada pelajar mereka. Profesion perguruan menjadi semakin mencabar apabila semakin banyak tanggungjawab ditambah (MacBeath, 2008).

Perkembangan baharu dalam sains, teknologi dan komunikasi; dunia tanpa sempadan; globalisasi; dan kebangkitan ekonomi ilmu hanyalah sebahagian daripada perubahan dan masalah baharu yang dihadapi Malaysia sekarang. Hasil daripada peralihan ini, adalah lebih penting daripada sebelumnya untuk para pendidik bersedia untuk bersaing pada skala dunia. Oleh itu, adalah penting bagi pendidik untuk menyemak semula dan menyesuaikan cara pemikiran mereka untuk menjamin pelajar berjaya membuat lonjakan dan meneruskan (Vertanen-Greis et.al, 2020). Untuk bersaing dengan keadaan teknologi pendidikan yang sentiasa berkembang, guru perlu terus mendidik diri mereka melalui kerja kursus, perancangan pengajaran dan amalan teknik pedagogi baharu. Akibatnya, pendidik perlu menyesuaikan diri dengan keadaan baru sehingga mereka mengalami peningkatan ketegangan di tempat kerja (Hussin, 1993).

Dalam rangka kerja konseptual yang dibentangkan di sini, kita melihat bahawa semua pembolehubah mempunyai kesan yang besar antara satu sama lain. Smith (2015) menyatakan bahawa beban kerja guru menyumbang kepada kualiti output mereka dan tekanan yang mereka rasai di dalam bilik darjah. Walau bagaimanapun, kualiti kerja dan tekanan kerja seseorang boleh dipengaruhi oleh hubungan seseorang dengan rakan sekerjanya. Begitu juga dengan cara pelajar bertindak di dalam kelas. Tekanan yang dialami oleh guru di dalam bilik darjah banyak dipengaruhi oleh tiga faktor: jumlah kerja yang diberikan, interaksi pengajar antara satu sama lain dan tindakan pelajar mereka.

Menurut Kyriacou (2001), tekanan guru berlaku apabila guru merasakan emosi negatif seperti kemarahan, kesedihan, kebimbangan, atau ketakutan akibat keadaan kerja. Keletihan guru dan tekanan berkait rapat. Hasil daripada menangani keperluan tingkah laku, psikologi dan fizikal pelajar dan keluarga, pendidik mungkin mengalami tekanan.

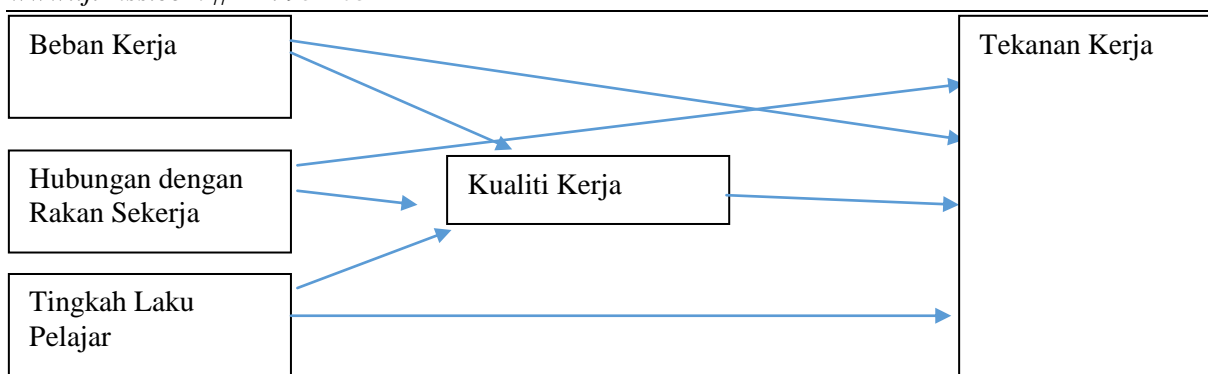
Selain itu, kedua-dua Kyriacou dan Sutcliffe (1979b) dan penyelidik lain telah menunjukkan bahawa tekanan boleh membawa kesan fisiologi dan psikologi. Robbins (2011) berpendapat bahawa orang yang mengalami tekanan lebih cenderung untuk terlibat dalam tingkah laku yang tidak produktif seperti ketidakhadiran, produktiviti yang rendah, dan pusing ganti pekerjaan. Oleh itu, pada tahun 2003, Amerika Syarikat mendapati bahawa antara satu pertiga dan separuh daripada semua guru baru meninggalkan profesion dalam tempoh lima tahun pertama (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll, 2003). Selain itu, tekanan boleh mempengaruhi masalah kesihatan, seperti penurunan fungsi imun dan timbulnya penyakit berjangkit, ulser peptik, hipertensi, dan penyakit jantung (Lobel, 1990).

Tekanan juga menyumbang kepada penambahan berat badan dan diabetes, metabolisme lemak dan protein yang lembap, dan perkembangan plak dalam arteri (Brindley, 1989). Dua puluh lima daripada 124 guru sekolah rendah yang dinilai oleh Platt (1978) didapati berisiko untuk penyakit mental, dengan beberapa menunjukkan bukti bahawa mereka memerlukan ahli psikologi atau rawatan perubatan. Lima sebab utama, termasuk salah laku pelajar, beban kerja, keperluan untuk menghargai, had masa dan sumber, dan interaksi interpersonal, dikaitkan dengan tekanan dalam pekerjaan guru, seperti yang dinyatakan oleh Dunham (1992). Kebimbangan organisasi, seperti yang melibatkan pelajar, pentadbir, rakan sekerja dan hubungan kerja, juga merupakan punca tekanan yang biasa (Vertanen-Greis et.al, 2020).

Archibongetal. (2010) menyatakan bahawa tekanan guru boleh diburukkan lagi oleh faktor-faktor seperti kekurangan masa dan bahan, kekurangan peluang untuk pertumbuhan profesional, talian hubungan yang tidak berkesan dengan rakan sekerja, rasa tidak puas hati terhadap kerja mereka, dan gaji yang rendah. Memandangkan beban tugas guru semakin meningkat, Kesatuan Profesional Perguruan Kebangsaan (NUTP) melaporkan bahawa tekanan guru di Malaysia telah mencapai tahap tertinggi sepanjang masa.

Peningkatan permintaan ekonomi di negara ini telah menyebabkan peningkatan beban tugas guru, kata Siti Aisyah dan Siti Khadijah (2012). Ini amat bermasalah bagi pendidik yang sudah berkahwin, yang sering terpaksa menyesuaikan diri dengan tanggungjawab pekerjaan dan keluarga, yang boleh membawa kepada tekanan, isu pengurusan kemarahan, dan masalah peribadi yang lain. Tambahan pula, pengajar mungkin berasa tertekan dengan peranan mereka jika tanggungjawab mereka tidak jelas atau beban kerja mereka berlebihan disebabkan oleh tindakan orang lain dalam organisasi (Sabarudin, 2015).

Kesimpulannya, adalah jelas bahawa kualiti kerja mempengaruhi beban kerja, hubungan dengan rakan sekerja, dan tindak balas terhadap tekanan kerja.



Rajah 1: KerangkaKonsep

Tekanan Kerja

Kyriacou (2001) mendefinisikan tekanan guru sebagai keadaan emosi negatif yang dialami oleh guru akibat persekitaran kerja mereka. Terdapat perkaitan yang kuat antara tekanan guru dengan keletihan. Guru boleh merasa tertekan kerana pelbagai jenis isu emosi, mental dan fizikal yang perlu mereka tangani setiap hari dengan murid dan keluarga mereka.

Tambahan pula, penyelidikan oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1979b) dan lain-lain telah menunjukkan bahawa tekanan boleh mempunyai kesan fizikal dan mental. Robbins (2011) mendakwa bahawa orang yang mengalami tekanan lebih cenderung untuk mengambil bahagian dalam tindakan yang tidak membantu seperti ketidakhadiran, produktiviti yang rendah, dan pusing ganti pekerjaan. Oleh itu, pada tahun 2003, didapati di Amerika Syarikat bahawa antara satu pertiga dan separuh daripada semua guru baru meninggalkan profesion dalam tempoh lima tahun pertama (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll, 2003). Isu kesihatan seperti imuniti yang lemah dan perkembangan penyakit berjangkit, ulser peptik, hipertensi, dan penyakit jantung juga boleh dipengaruhi oleh tekanan (Lobel, 1990).

Pengumpulan lemak dan protein dalam badan, serta pembentukan plak di arteri, semuanya diburukkan lagi oleh tekanan, begitu juga dengan risiko penambahan berat badan dan diabetes (Brindley, 1989). Dua puluh lima daripada keseluruhan 124 guru sekolah rendah yang diuji oleh Platt (1978) dinilai berisiko untuk penyakit mental dan memerlukan penilaian lanjut oleh ahli psikologi atau profesional perubatan. Dunham mengenal pasti lima sumber utama tekanan dalam pekerjaan guru: salah laku pelajar, beban kerja, keperluan untuk pengakuan, sekatan masa dan sumber, dan hubungan interpersonal (1992). Kebimbangan tentang pelajar, penyelia, rakan sekerja dan hubungan kerja semuanya berada di bawah payung kebimbangan organisasi (Vertanen-Greis et.al, 2020).

Menurut penyelidikan oleh Archibongetal. (2010), tahap tekanan guru meningkat apabila mereka mempunyai sedikit masa dan lebih sedikit sumber untuk mengajar, peluang yang lebih sedikit untuk kemajuan profesional, saluran komunikasi yang lebih lemah dengan rakan sebaya, rasa tidak puas hati yang lebih besar dan pendapatan yang lebih rendah. Kesatuan Profesional Perguruan Kebangsaan (NUTP) menyatakan bahawa tahap tekanan dalam kalangan warga pendidik Malaysia berada pada paras tertinggi sepanjang masa berikutan peningkatan permintaan terhadap warga pendidik negara.

Menurut Siti Aisyah dan Siti Khadijah, peningkatan beban tugas guru adalah hasil daripada peningkatan permintaan ekonomi dalam negara (2012). Pendidik yang sudah berkahwin selalunya sukar untuk mengimbangi kehidupan profesional dan keluarga mereka, yang boleh menyebabkan tekanan, masalah mengawal kemarahan, dan kebimbangan lain. Selain itu, jika tugas guru tidak jelas atau beban tugas mereka berlebihan kerana aktiviti orang lain dalam organisasi, mereka mungkin berasa tertekan dengan peranan mereka (Sabarudin, 2015).

Akhirnya, jelas sekali bahawa kualiti kerja mempengaruhi tugas yang diberikan, interaksi dengan rakan sekerja dan reaksi terhadap tekanan di tempat kerja.

Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru

Hari ini, tekanan di tempat kerja telah menjadi salah satu masalah serius yang dihadapi oleh guru (Vertanen-Greis et.al, 2020). Mereka mungkin menghadapi isu kesihatan fizikal dan mental yang menjelaskan prestasi kerja dan komitmen, serta memberi kesan kepada prestasi akademik pelajar (Mohamed 2018; Greenberg, Brown, & Abenavoli, 2016). Tekanan kerja merujuk kepada tindak balas atau ketidakseimbangan permintaan atau keadaan persekitaran kerja, dipengaruhi oleh pelbagai faktor dalaman atau luaran, yang memberi kesan negatif kepada tahap kesihatan fizikal dan mental serta tingkah laku peribadi

(Beddu Salam 2014).

Kyriacou (2001) mendefinisikan tekanan kerja sebagai pengalaman emosi yang tidak menyenangkan. Beberapa sebab telah dikenal pasti sebagai penyumbang utama kepada masalah tersebut, termasuk faktor persekitaran kerja seperti perubahan dalam dasar pendidikan, beban kerja dan tingkah laku pelajar yang negatif, ketidakdisiplinan dan tahap motivasi yang rendah, kekangan masa dan konflik peranan dalam organisasi. Tambahan pula, Robbins, Coulter, dan Woods (2013) mentakrifkan tekanan kerja sebagai tindak balas negatif seseorang terhadap permintaan, peluang dan kekangan yang tidak normal di tempat kerja. Tekanan kerja memberi kesan negatif terhadap kualiti diri, prestasi dan kepuasan kerja, maka tugas dan tanggungjawab yang diberikan tidak dilakukan dengan sebaik mungkin (Vertanen-Greis et.al, 2020).

Menurut Fisher (2011) dan Kamaruzzaman (2007), keadaan semasa cenderung menghalang pendidik daripada memberikan komitmen dan perhatian terhadap proses bilik darjah, seterusnya menjejaskan prestasi akademik pelajar dan sistem sosial secara keseluruhan, serta halangan untuk mencapai agenda itu. , Visi dan Misi Kementerian Pendidikan untuk memenuhi aspirasi pembangunan negara (Vertanen-Greis et.al, 2020). Perkara sebegini dilihat sebagai ancaman kepada profesion perguruan, pemimpin dan pemain utama dalam membina modal insan untuk memajukan agenda pembangunan negara pada masa hadapan (Luo et.al, 2020). Rumusannya, tekanan kerja dalam kalangan guru memberi impak kepada kualiti kerja mereka.

Beban Kerja Dalam Kalangan Guru

Isu kesihatan mental di kalangan pendidik telah muncul sebagai isu kritikal. Masalah ini berpunca daripada rumah tangga pendidik dan telah dihebohkan oleh media. Mereka berpendapat, disebabkan tuntutan jawatan yang tinggi, guru psikiatri boleh ditemui di setiap bilik darjah (Omar Mohd Hashim, 1993). Beban tugas guru mungkin menjadi faktor penyumbang kepada fenomena ini. Ia seolah-olah menjadi sebahagian daripada pengajaran bahawa guru perlu menangani banyak tekanan semasa kerja. Sistem pendidikan negara amat terdedah kepada kesan serta-merta. Ulama dari seluruh dunia telah mengkaji isu tekanan di tempat kerja (Luo et.al, 2020). Penerimaan kurikulum matematik dan sains bahasa Inggeris memberi impak yang besar kepada guru kelas. Teknik kerja dan beban kerja pengajar sekolah semakin berkembang dengan peningkatan model pengurusan sekolah yang berkesan sebagai sekolah bestari, sekolah luar biasa dan sekolah demonstrasi (Luo et.al, 2020).

Apabila guru tidak berpuas hati kerana keadaan di dalam bilik darjah, ia boleh membawa kepada peningkatan tekanan. Guru harus mempunyai lebih banyak masa untuk merancang pengajaran, membaca bahan kursus, menilai pemahaman pelajar melalui penulisan, mengetuai perbincangan dalam bilik darjah, dan menjawab soalan pelajar secara individu (Kabito et.al, 2020). Beban kerja, tingkah laku pelajar yang lemah, tekanan masa, persekitaran kerja, dan hubungan antara fakulti dan kakitangan semuanya telah dikenal pasti sebagai penyumbang utama kepada tekanan guru pada masa lalu (Wearing dan Conn, 1995; Kelly dan Berthelsen, 1995; TajulashikinJumahatetal. , 2015). (2013).

Interaksi profesional dengan pelbagai kumpulan memberi kesan kepada keupayaan pengajar untuk memenuhi tanggungjawab pedagogi mereka (Kim et.al, 2020). Sebagai seorang guru, anda boleh berinteraksi secara langsung dengan murid anda setiap hari. Guru juga berinteraksi dengan kumpulan penyelia, rakan sekerja, kakitangan sokongan dan penerima manfaat kampus lain di luar waktu kelas biasa (Kabito et.al, 2020). Pendidik memberi impak yang besar kepada pengajar bukan sahaja secara langsung melalui interaksi dengan pelajar dan kumpulan lain, tetapi juga secara tidak langsung melalui interaksi pelajar dan guru itu sendiri antara satu sama lain (Noran Fauziah Yaakub dan Ahmad MahdzanAyob, 1992). Mungkin terdapat kesan tidak langsung pada beban tugas guru daripada sambungan ini. Profesion perguruan telah dikenal pasti oleh kajian lepas sebagai satu yang amat tertekan (Kyriacou dan Sutcliffe, 1978a; Kyriacou, 1987; Trendall, 1989; Borg, 1990; Cooper, 1995; Hartetal., 1995).

Penemuan ini menunjukkan kepentingan yang diberikan untuk menangani beban tugas guru. Bagaimanapun, belum ada usaha serius untuk menyelesaikan isu itu setakat ini. Akibatnya, adalah penting untuk mengenal pasti punca tekanan guru untuk membangunkan rancangan mitigasi yang berkesan (Luo et.al, 2020). Kesejahteraan guru harus diutamakan, kerana mereka memikul tanggungjawab yang besar dan memainkan peranan penting dalam membentuk masa depan masyarakat dan negara kita. Penyelidik dalam domain pengurusan, tingkah laku organisasi, pengurusan sumber manusia, dan lain-lain bersetuju dengan Shamizawati (2000) bahawa komitmen adalah sikap dan tingkah laku penting pekerja. Kerana pekerja yang berdedikasi lebih cenderung untuk membantu syarikat berjaya (Kabito et.al, 2020).

Komitmen adalah penting dalam bilik darjah, terutamanya apabila ia berkaitan dengan kuasa yang datang dengan mengarah dan menyelia pengajar, seperti yang dinyatakan oleh Firestone dan Pennell (1993) dan HesterHulpiaetal. (2012). Mereka berpendapat bahawa guru perlu lebih komited dengan pekerjaan mereka agar lebih responsif terhadap banyak tuntutan yang dikenakan ke atas mereka. Dan dedikasi para pendidik mempunyai kaitan langsung dengan pencapaian pelajar. Dedikasi guru sebagai pendidik dan pengetua sebagai

pengurus dan pentadbir adalah penting untuk kejayaan sesebuah sekolah sebagai organisasi pendidikan (Kim et.al, 2020). Kesimpulannya, kesihatan mental guru terjejas apabila mereka mempunyai terlalu banyak kerja di atas pinggan mereka.

Hubungan Dengan Rakan Sekerja dan Tekanan Guru

Komitmen adalah penting dalam bilik darjah, terutamanya apabila ia berkaitan dengan kuasa yang datang dengan mengarah dan menyelia pengajar, seperti yang dinyatakan oleh Firestone dan Pennell (1993) dan HesterHulpiaetal. (2012). Guru, dikatakan, perlu mempunyai komitmen yang kuat, terutamanya memandangkan peningkatan sensitiviti yang diperlukan oleh profesion. Dan dedikasi para pendidik mempunyai kaitan langsung dengan pencapaian pelajar. Dedikasi guru sebagai pendidik dan pengetua dan pengetua sebagai pengurus dan pentadbir adalah penting untuk kejayaan sesebuah sekolah sebagai organisasi pendidikan (Kabito et.al, 2020).

Cabaran fizikal, aktiviti rutin, dan beban kerja yang memberangsangkan adalah semua contoh pembolehkan dalam pekerjaan, seperti yang digariskan oleh Zainah dan Hamdan (2002). Kebosanan hanyalah satu daripada banyak aspek buruh yang telah didokumenkan (Haprizar, Norulkamar, & Siti Aishah, 2005). Tekanan adalah realiti harian bagi guru disebabkan oleh pelbagai faktor. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, salah laku pelajar, keadaan kerja yang lemah, hubungan di tempat kerja yang lemah, konflik peranan, kekaburan peranan, kekurangan autonomi, etos sekolah yang lemah, dan kekurangan peluang pembangunan hanyalah beberapa punca tekanan bagi guru yang telah didedahkan dalam banyak kajian (lihat Hanif, 2004 untuk ulasan terperinci). Dua faktor yang paling memberi tekanan ialah salah laku pelajar dan beban kerja yang berat (Clunies-Ross, Little, & Kienhuis, 2008). Bagi kebanyakan BT, ini merupakan pertimbangan yang amat penting (Borg & Riding, 1991).

Tekanan ini dan tindak balas yang berkaitan adalah berkait rapat. Perkaitan sederhana telah dikenal pasti antara tekanan luaran (iaitu, salah laku pelajar) dan emosi yang tidak menyenangkan dalam meta-analisis 65 penyelidikan tentang tekanan guru yang merangkumi pelbagai pengalaman mengajar (Montgomery & Rupp, 2005). Kegembiraan guru juga ditonjolkan oleh Jennings dan Greenberg (2009), yang menyatakan kepentingan interaksi positif antara pendidik dan pelajar mereka. Satu kajian baru melihat faktor berkaitan tekanan dan mekanisme mengatasi yang penting untuk BT. Faktor-faktor seperti tuntutan tugas psikologi yang tinggi, ciri sosial yang buruk, aspek organisasi yang negatif, kekurangan kemungkinan pembangunan, dan elemen pelajar yang tidak menggalakkan telah diketengahkan dalam kajian sebagai sumber utama tekanan. Ketegangan, rasa tidak puas hati, dan emosi yang tidak menyenangkan adalah bahagian penting dalam tindak balas tekanan (Harmsen et al., 2016). Dapatan menunjukkan bahawa tekanan dan rasa tidak puas hati BT diburukkan lagi oleh faktor termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, kekurangan peluang pembelajaran, kekurangan autonomi dan pengaruh, dan ketiadaan kerja sosial dan sokongan organisasi (Harmsen et al., 2016). Ketegangan, ketidakpuasan hati, dan emosi negatif juga didapati berkait secara positif dengan persepsi guru terhadap salah laku pelajar dan kualiti interaksi mereka dengan pelajar (Harmsen et al., 2016). Kesimpulannya, hubungan sosial guru di tempat kerja memberi kesan kepada tahap tekanan mereka di dalam bilik darjah.

Tingkah Laku Pelajar dan Tekanan Guru

Guru PPI di kelas MPV sudah biasa mendengar komen kurang sopan daripada pelajar mereka. Terdapat pelbagai jenis kepercayaan dan amalan di seluruh badan pelajar, seperti yang dinyatakan oleh Panitia Bahasa Melayu (2011). Isu tingkah laku kanak-kanak dan reaksi guru terhadap mereka boleh menjadi punca kekecewaan dan gangguan di dalam bilik darjah, serta punca isu disiplin bagi pelajar berkeperluan khas (Datu Iskandar, 2013).

Bagi mengklasifikasikan tindakan dan reaksi kanak-kanak berkeperluan khas, Mikail (2012) dan Admin (2000) mencadangkan agar murid MBK dibahagikan kepada tiga kumpulan. Dalam kes pelajar yang mengalami masalah pembelajaran, seorang profesional perubatan telah mengenal pasti pelajar tersebut mengalami kesukaran khusus dalam memahami bahan bertulis atau lisan. Pelajar terencat akal, sindrom Down, disleksia, dispraksia dan/atau diskinesia juga dianggap menghidap SEN. Pelajar autisme di MBK mempamerkan ciri-ciri tingkah laku yang tersendiri. Mereka mempunyai kecenderungan untuk membalikkan susunan perkara semasa di bawah pengaruh hipnosis dan mempunyai keterikatan yang tidak sihat dengan harta benda. Mereka mempunyai rentang perhatian yang singkat, mesti menumpukan perhatian pada satu mata pelajaran, dan selalunya tidak bermotivasi untuk mempelajari kemahiran yang diajar kepada mereka (Kabito et.al, 2020).

Mereka juga cenderung untuk mengulangi soalan itu kembali tanpa menyedari potensi risiko yang terlibat. Pelajar disleksia, seperti semua pelajar dalam komuniti keperluan khas, mempamerkan tingkah laku yang berbeza daripada kebiasaan. Ramai orang Jerman nampaknya tidak dapat memahami bahasa Inggeris,

seperti yang dilihat oleh lamunan mereka, mengantuk tiba-tiba, keupayaan untuk memberi tumpuan untuk jangka masa yang singkat, kadang-kadang kurang keyakinan, menggigit jari, dan pandangan kosong pada buku. Walaupun kesejahteraan fizikal mereka adalah normal, kebanyakan kanak-kanak disleksia tidak mempunyai ingatan bersatu untuk bentuk huruf, bunyi huruf dan gabungan perkataan (Kim et.al, 2020).

Huruf "b," "d," "p," dan "q" juga disertakan. Kekreatifan, pemikiran lateral, daya cipta, dan imaginasi yang baik masih merupakan antara kualiti dan kebolehan mereka. Pelajar sindrom Down sering membentuk keterikatan yang kuat dengan barang-barang tidak bernyawa atau individu yang sukar untuk berpisah. Mereka lebih suka syarikat mereka sendiri, menganggap orang lain sebagai objek tidak bernyawa, dan jarang terlibat dalam perbualan melainkan mereka didekati secara khusus oleh seseorang yang mempunyai hubungan peribadi. Pelajar di MBK yang kurang pendengaran membentuk kumpulan kedua (Kim et.al, 2020).

Pelajar dalam kategori ini sering bergelut dengan isu harga diri yang rendah, tumpuan yang lemah, kebiasaan mengelamun, dan keengganan untuk mengambil bahagian dalam perbincangan kelas atau aktiviti kumpulan (Mikail, 2012). Kumpulan ketiga terdiri daripada pelajar MBK yang mengalami salah satu daripada gangguan penglihatan berikut: astigmatisme, strabismus, ambliopia, diplopia, glaukoma, rabun, atau hiperopia. Pelajar yang menghadapi masalah melihat mempunyai keyakinan diri yang rendah dan kurang mengambil bahagian dalam perbincangan kelas dan aktiviti kokurikulum, seperti yang dilaporkan oleh Mikail (2012) dan Admin (2000). Paling ketara, pelajar MBK sering menjadi murung, tidak patuh kepada guru, dan mengelak daripada bergaul dengan rakan sekolah rendah (Kim et.al, 2020).

Kajian Lepas Berkaitan Tekanan Kerja

Martin Loosemore dan Tom Water (2004), dalam kajian mereka tentang tekanan pekerja profesional dalam sektor pembinaan. Menggunakan alat ujian Indeks Tekanan Pekerjaan (OSI), kajian ini memfokuskan sama ada pekerja lelaki dan wanita dalam sektor pembinaan berbeza dalam tekanan dan punca tekanan mereka. Hasil kajian menunjukkan bahawa pekerja lelaki mengalami lebih banyak tekanan berbanding pekerja wanita. Penyelidikan juga menunjukkan bahawa walaupun pekerja lelaki dan wanita mempunyai punca tekanan yang sama, terdapat perbezaan. Sebagai contoh, pekerja lelaki melihat situasi seperti mengambil risiko, pengaruh kesilapan, tugas yang berulang dan perkembangan kerjaya sebagai sumber tekanan. Pada masa yang sama, bagi pekerja wanita, peluang untuk pembangunan diri dan gaji, mereka perlu menghasilkan idea baharu, dan terpaksa bekerja di luar daerah juga merupakan sumber tekanan yang hebat.

Memandangkan Cooper dan Marshall (1978) mengenal pasti 40 faktor yang berkaitan dalam kajian mereka, faktor-faktor ini dikelompokkan kepada tujuh kategori punca tekanan kerja; (1) Faktor kerja dalaman termasuk persekitaran kerja seperti tuntutan fizikal, tugas berulang dan organisasi telah dikonsepsikan. sebagai peranan Kekaburan, konflik peranan, tanggungjawab kepada orang lain, kekurangan akauntabiliti, kekurangan sokongan pengurusan, kekurangan penyertaan dalam membuat keputusan dan proses bertindak balas terhadap perubahan teknologi yang pesat; (3) hubungan interpersonal di tempat kerja; (4) pembangunan kerjaya (5) struktur dan iklim organisasi (6) Punca tekanan kerja di luar organisasi, seperti masalah keluarga, krisis kehidupan, masalah kewangan, konflik kerja dan tuntutan keluarga.

Siu, Donald, dan Cooper (1996) juga menggunakan OSI edisi ke-2 untuk mengkaji tekanan kerja di kalangan 340 pekerja kilang Cina dan mendapati peratusan tinggi subjek yang merasakan tekanan kerja. Subskala "Faktor Intrinsik Pekerjaan" adalah sumber utama tekanan, manakala strategi mengatasi "Kawalan" ialah strategi yang paling biasa digunakan. Faktor persekitaran adalah peramal utama kepuasan kerja dan kesihatan fizikal dan mental. Faktor yang terdapat dalam hubungan antara kepuasan kerja dengan kesihatan fizikal dan mental pekerja Cina menyokong penemuan penyelidikan Barat. Rees&Cooper (1992) juga mengkaji tekanan kerja di kalangan 1,176 pekerja dalam pelbagai pekerjaan di kemudahan kesihatan UK.

Kajian yang membandingkan kumpulan pekerja bukan kesihatan ini mendapati bahawa pekerja dalam semua kumpulan mengalami tekanan kerja yang tinggi tetapi mempunyai markah yang lebih rendah untuk tingkah laku Jenis A, yang menyebabkan individu cenderung menggunakan strategi mengatasi tekanan dengan lebih kerap. Di samping itu, penyelidik mendapati bahawa subjek lebih merupakan titik kawalan luaran dan melaporkan kesihatan fizikal dan mental yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih rendah.

Tahap tekanan yang tinggi dirujuk sebagai "kekurangan peluang untuk penambahbaikan" dan "pengawasan yang tidak mencukupi atau tidak mencukupi." Punca tekanan peribadi yang paling biasa selepas 6 bulan ialah 'penentangan yang kerap'; 'semasa mesyuarat tertentu' dan 'menghadapi situasi krisis'. Faktor analisis rangkaian punca tekanan kerja individu telah dikenal pasti sebagai tekanan kerja dan kekurangan sokongan, yang mempunyai hubungan yang berbeza dengan umur, jantina, tahap pekerjaan, titik kawalan dan pekerjaan, dan kepuasan jangka panjang. Kajian-kajian lepas telah merumuskan bahawa tekanan kerja sememangnya mendapatkan pelbagai impak kepada manusia.

Kesimpulan

Kerangka konseptual ini memberi penekanan khusus kepada pelbagai punca keletihan guru. Kualiti kerja guru yang tidak memuaskan dilihat dipengaruhi oleh tiga faktor: beban tugas yang berlebihan, hubungan negatif dengan rakan sekerja, dan tingkah laku pelajar yang mengganggu (Kim et.al, 2020). Menurut penyelidikan oleh Hatta Sidi dan Mohamed Hatta (2002), banyak orang, tempat, dan perkara yang berbeza mungkin menyumbang kepada tekanan di pejabat. Penyelidikan Matthew (2011) dan Gladys dan Muhamad Suhaimi (2015) menunjukkan bahawa kedua-dua faktor luaran dan dalaman di tempat kerja menyumbang kepada isu kesihatan fizikal dan mental pelajar dan pekerja. Bebanan kerja dan kekangan masa (Abdul Said Ambotang & Muhamad Hisyam 2014), serta kelakuan pelajar dan kekangan masa (Mohd Zuri Ghani dan Ibrahim 2014), telah terbukti menjadi punca utama tekanan kepada pendidik. Kekangan masa, Beban Pentadbiran yang Berat, dan Pelajar Tidak Terkawal (OoiChew Hong & Aziah, 2015) (Davidson 2009).

Rujukan

- [1]. Abdul Hanit Halit & Ahmad Hakimi Awang. (2012). Stres dalam kalangan penjawat awam kumpulan sokongan Universiti Malaysia Terengganu. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*, 7, 257 – 278.
- [2]. Abdul Wahid Nuruddin. (1996). Stres Pekerjaan di Kalangan Guru: Satu Kajian Kes. Tesis (B.Ed), Sintok: Universiti Utara Malaysia
- [3]. Ahmad Shukri Mohd Nain. (2002). Tingkah laku organisasi: Pengenalan tingkah laku individu. Universiti Teknologi Malaysia. Johor.
- [4]. Ali, A., & Rajuddin, M. R. (2010). The influence of teaching approaches among technical and vocational education teachers towards acquisition of technical skills in Kano State-Nigeria. *Journal of education and practice*, 3(16), 160-165.
- [5]. Amiza Mohd Nazir. (2004). Hubungan Personaliti, Kepuasan Kerja Dan Kesihatan Mental Dan Fizikal di Kalangan Pekerja Kilang. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia. Anastasi. (1982). *Psychology Testing*. New York:McMillanPublishingCo.
- [6]. Ang, Wei Wei. (2002). Tekanan Kerja : Pengaruh Personaliti Dan Lokus Kawalan Kalangan Guru Di Sekolah Rendah Dan Sekolah Menengah. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- [7]. Aris Kasan, Fatimah Hanum Mohamad Hajari, Juwairiyah Jaafar & Nordin Yusoff. (2012). Stres dalam perkhidmatan awam : Impaknya kepada prestasi dan kesejahteraan pegawai awam. *Jurnal Psikologi dan Kaunseling Perkhidmatan Awam Malaysia*. 7 : 1-34
- [8]. Asma Bee Ahmad Tajudeen. (2004). Kepuasan Kerja dan Tekanan yang dihadapi oleh Guru Sekolah Menengah. Kertas Projek Ijazah Master Sains. Universiti Putra Malaysia. Diperolehi dari [http://psasir.upm.edu.my/6399/1/FPP_2004_20\(1-24\).pdf](http://psasir.upm.edu.my/6399/1/FPP_2004_20(1-24).pdf)
- [9]. Asmawati Desa & Siva a/l Subramaniam. (2002). Tekanan kerja di kalangan pensyarah: satu perbandingan di antara universiti awam dan universiti swasta. Pasca sidang seminar psikologi psima 2 : 145 – 151
- [10]. Azizi Yahaya & Nik Diana Hartika Binti Nik Husain. (2009). Stress level and its influencing factors among secondary school teachers in Johor, Melaka, Negeri Sembilan and Selangor. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- [11]. Azmi Mustafa. (2005). Tekanan dan kepuasan kerja di kalangan kakitangan Pusat Serenti. Latihan Ilmiah yang tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- [12]. Barton, J., & Folkard, S. (1991). The response of day and night nurses to their work schedules. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 207-218.
- [13]. Beena, C., & Poduval, P.R. (1992). Gender difference in work of executives. *Psy. Stu.*, 37(2&3):109-113.
- [14]. Bogg, J & Cooper, C.L. (1995). Job satisfaction mental health and occupational stress among senior civil servants. *Human Relations* 48(3) 327-341
- [15]. 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*, pp 49- 67
- [16]. Brief, A.P, Schuler, R.S. & Sell, M.V., (1981). *Managing Job Stress*. New York: Little Brown and Company.
- [17]. Capel, S.A. (1987). The Incidence of an Influences on Stress and Burnout in Secondary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 57: 279-288.
- [18]. Chan, A. H., Chen, K., & Chong, E. Y. (2010). Work Stress of Teachers from Primary and Secondary School in Hong Kong. *International Multi conference of Engineers and Computer Sciences*.
- [19]. Chei, C.L. (1996). Tekanan Kerja Di Kalangan Guru-guru Di Sebuah Sekolah Menengah Kerajaan Dan Sebuah Sekolah Menengah. Tesis (B.Ed), Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- [20]. Chua, Y.P. (2011). Kaedah dan statistik penyelidikan kaedah penyelidikan. Edisi Kedua. Kuala Lumpur:

- McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd
- [21]. Cooper, C. L., Sloan, S. J. and Williams, S (1988). Occupational Stress Indicator Management Guide: NFER-Nelson Publishing Company Limited. Oxford.
- [22]. Cooper, J & Robertson. (1987). International Review of Industrial and Organizational Psychology. USA:
- [23]. Coulter, R., Robbins, S., & Decenzo, D. (2013). Fundament osde administración.
- [24]. Cox, T., Boot, N., Cox, S. & Harrison, S., (1988). 'Stress in Schools: An Organisational Perspective', *Work and Stress*, 2 (4):353-363
- [25]. Creswell, J. W. (2013). Steps in conducting a scholarly mixed methods study.
- [26]. Davis, M. S. (1971). That's interesting! Towards a phenomenology of sociology and a sociology of phenomenology. *Philosophy of the social sciences*, 1(2), 309-344.
- [27]. Dunham, J. (2002). *Stress in teaching*. Routledge.
- [28]. Eng, Syuh Wan. (1998). Tekanan dan motivasi: Satu kajian terhadap pelajar pengajian jarak jauh (PJJ): Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- [29]. Fatimah Wati Halim. 2003. Personaliti serta hubungannya dengan tekanan kerja dan kualiti kehidupan bekerja di kalangan guru. *Jurnal Psikologi Malaysia* 17 : 65 – 82
- [30]. Fauziah Tengah (2004). Hubungan dan kepuasan kerja dengan personaliti dan kesihatan mental dan fizikal di kalangan pekerja sektor awam dan sektor swasta. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- [31]. Fazura, Mohd. Noor (2012). Faktor-Faktor Penentu Stres Dalam Kalangan Guru-Guru: Kajian Di Sekolah Rendah Mubaligh Di Kuala Lumpur. Kuala Lumpur: Open University of Malaysia.
- [32]. Fimian, M. J. (1988). Stress in nursing and intentions of leaving the profession. *Psychological Reports*, 62(2), 499-506.
- [33]. Fisher, A. (2011). *Critical thinking: An introduction*. Cambridge university press.
- [34]. Greenberg, M. T., Brown, J. L., & Abenavoli, R. M. (2016). Teacher stress and health effects on teachers, students, and schools. *Edna Bennett Pierce Prevention Research Center, Pennsylvania State University*.
- [35]. Haprizar Ashari, Norulkamar Ahmad & Siti Aishah Abd Rahman. (2005). Komitmen organisasi di kalangan staf akademik: Hubungan dengan tahap stres. Pusat Pengurusan Penyelidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- [36]. Hatta Sidi & Mohammed Hatta Shaharom (2002). Mengurus stres, pendekatan yang praktikal. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- [37]. Helvinder Kaur A/P Balbir Singh. 2003. Stress dan kepuasan kerja di kalangan guru: satu kajian di sekolah menengah. Latihan Ilmiah. Universiti Kebangsaan Malaysia
- [38]. Hussain, I. (1993). Analysis of procrastination among university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1897-1904.
- [39]. Ismail, M. (2015). Stress and type 2 diabetes: a review of how stress contributes to the development of type 2 diabetes. *Annual review of public health*, 36, 441-462.
- [40]. Johari, H., & Noornazifah, M.S. (2010). Kajian terhadap stress dalam kalangan guru sekolah rendah di Zon Permas Jaya, Johor. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- [41]. Juraini Jamaludin (2007). Faktor Penyumbang Tekanan Dan Tahap-Tahap Tekanan Dalam Kalangan Guru-Guru Muzik Di Sekolah Rendah Di Negeri Selangor, Malaysia. Unpublished Masters Thesis, UPM.
- [42]. Kabito, G. G., & Wami, S. D. (2020). Perceived work-related stress and its associated factors among public secondary school teachers in Gondarcity: a cross-sectional study from Ethiopia. *BMC research notes*, 13(1), 1-7.
- [43]. Kamaruzzaman, S. N. (2007). Development of facilities management in Malaysia. *Journal of facilities management*.
- [44]. Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress mind set predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology*, 78, 13-22.
- [45]. Kokurikulum, B. P. P. (2009). Kementerian Pendidikan Malaysia.
- [46]. Kualitatif, C. C. P. (2010). Dalam Noraini Idris. *Penyelidikan dalam Pendidikan*.
- [47]. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*, 53(1), 27-35.
- [48]. Kyriacou, C., J. Sutcliffe. Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 1978, vol. 48, pp. 159-167. Rupp, C. M. (2005). A Meta-Analysis for Exploring the Diverse Causes and Effects of Stress in Teachers. *Canadian Journal of Education*, 30.
- [49]. Luo, Y., Deng, Y., & Zhang, H. (2020). The influences of parental emotional warmth on the association between perceived teacher-student relationships and academic stress among middle school students in China. *Children and Youth Services Review*, 114, 105014.
- [50]. MacBeath, J. (2008). What do we know about learning?. In *Connecting Leadership and Learning* (pp.

- 18-33). Routledge.
- [51]. Mohamed, A. Z., Department of Defense Alzheimer's Disease Neuroimaging Initiative. (2018). Amyloid pathology fingerprint differentiates post-traumatic stress disorder and traumatic brain injury. *Neuroimage: clinical*, 19, 716-726.
- [52]. Mohd Yusof, S. S. (2005). *Keberkesanan penggunaan alat bantu mengajar interaktif bagi meningkatkan kefahaman konsep pengaturcaraan dalam kalangan pelajar* (Doctoral dissertation, Universiti Pendidikan Sultan Idris). Aftab, M., & Khatoon, T. (2010). Demographic differences and occupational stress of secondary school teachers. *European Scientific Journal* Vol 11, 233-255.
- [53]. Shalaby, S., & AlDilh, S. (2004). Exploring the relationship between perceived stress and academic achievement among critical care nursing students. *Athens Journal of Health*, 2(4), 283-296.
- [54]. Sulaiman, C. M. (2003). 'Thinking Too Much': Psychological distress, sources of stress and coping strategies of resettled Afghan and Kurdish refugees. *Journal of Muslim Mental Health*, 6(2).
- [55]. Vertanen-Greis, H., Löyttyniemi, E., & Uitti, J. (2020). Voice disorders are associated with stress among teachers: a cross-sectional study in Finland. *Journal of Voice*, 34(3), 488-e1.
- [56]. Wiley. (1978). Sources of Managerial and White Collar Stress. dlm. *Stress at Work*. Disunting oleh C. L Cooper & R. Payne(eds). Chichester : John Wiley and Sons.
- [57]. Yaacob, S. N. (1985). Loneliness, stress, self esteem and depression among Malaysian adolescents. *Jurnal Kemanusiaan*, 7(2).
- [58]. Yasin, A. S., & Dzulkifli, M. A. (2010). The relationship between social support and psychological problems among students. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3).
- [59]. Zubaidah, I. (1999). Teacher training and transitions in rural Indonesian schools: A case study of Bogor, West Java. *Asia Pacific Journal of Education*, 32(3).