

TEKANAN DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU PENDIDIKAN JASMANI

Syed Kamaruzaman Syed Ali¹
Mohd Faithal Haji Hassan²
Habib Mat Som³

Abstrak

Artikel ini berkaitan dengan kajian tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani di sekolah menengah. Penyelidikan ini menggunakan kaedah tinjauan yang melibatkan 226 orang guru Pendidikan Jasmani. Soal selidik digunakan bagi mendapatkan maklumat tentang latarbelakang guru dan respon mereka terhadap faktor yang dikenalpasti sebagai punca tekanan kerja serta faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja bagi aspek pengurusan pelajar merupakan yang paling tinggi. Tahap kepuasan kerja bagi aspek hubungan dengan rakan sekerja merupakan yang paling tinggi. Dari aspek pengurusan pelajar, tidak terdapat perbezaan terhadap tekanan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(224)=-.12, p>0.05$. Dari aspek pengurusan masa, tiada perbezaan terhadap tekanan kerja di antara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan, $t(224)=.29, p>0.05$. Dari aspek persekitaran kerja, tiada perbezaan terhadap tekanan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(2,24) = -.65, p>0.05$. Seterusnya, tidak terdapat perbezaan terhadap kepuasan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan, $t(224)=.53, p>0.05$. Secara keseluruhannya, walaupun tidak terdapat perbezaan yang signifikan diantara tahap tekanan kerja dan kepuasan terhadap faktor demografi seperti jantina, namun jelas menunjukkan bahawa memang wujud faktor yang menyumbang kepada tahap tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani di sekolah menengah ketika melaksanakan pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Jasmani. Pihak pentadbir sekolah perlu menyedari hakikat ini dan seterusnya mengambil tindakan selanjutnya bagi mengurangkan masalah tekanan dan meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani.

Keywords: Guru Pendidikan Jasmani, Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Sekolah Menengah.

Abstract

This article is concerned with the study of stress and job satisfaction among teachers of physical education in secondary schools. This research used a survey method that involves 226 teachers of Physical Education. Questionnaires were used to obtain background information on teachers and their response to the factors identified as causes of work stress and factors associated with job satisfaction. The results showed that the level of work stress for the student management is the highest. The level of job satisfaction aspects of the relationship with colleagues is the highest. From the aspect of student management, there is no difference in pressure between the male and female teachers with significant $t(224) = -.12, p> 0.05$. From the aspect of time management, there is no difference of pressure of work between male and female teachers with significant, $t(224) = .29, p> 0.05$. From the aspect of the working environment, there is no difference in pressure between the male and female teachers with significant $t(2,24) = -.65, p> 0.05$. Next, there is no difference to job satisfaction between male and female teachers with significant, $t(224) = .53, p> 0.05$. Overall, though, there was no significant difference between the level of work stress and

satisfaction with demographic factors such as gender, but clearly shows that there exist factors that contribute to stress levels and job satisfaction among teachers of physical education in high school when carrying out the teaching and learning of Education Physical. School administrators should be aware of this fact and take action to reduce stress and increase job satisfaction among teachers of physical education.

Keywords: Teacher of Physical Education, Job Stress, Job Satisfaction, Secondary School.

¹Pensyarah, Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Tel: +60379675040

E-mail: syed@um.edu.my

²Pensyarah, Pusat Sukan, Universiti Malaya, 50603 Kuala Lumpur, Tel: +60172579934

E-mail: faithal69@gmail.com

³Pensyarah, Fakulti Pendidikan, Universiti Industri Selangor, Selangor. Tel: +60123231425,

Email: drhbms@yahoo.com

2017 GBSE Journal

Pengenalan

Guru Pendidikan Jasmani mempunyai peranan yang penting dalam menentukan kejayaan pelaksanaan Pendidikan Jasmani di sekolah (Grant, 1990). Guru adalah diibaratkan sebagai sumber tenaga manusia terpenting dalam Pendidikan Jasmani. Sumber tenaga ini pula tidak dapat lari daripada mengalami tekanan semasa menjalankan tugas kerana mereka merupakan pelaksana yang bukan sahaja akan berhadapan dengan pelanggan utama pendidikan iaitu pelajar, malah pihak atasan yang terdiri daripada Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah dan pihak pentadbir sekolah serta golongan masyarakat yang telah meletakkan harapan kepada mereka.

Guru juga merupakan agen pelaksana di peringkat sekolah yang menjadi elemen terpenting dalam pedagogi untuk menghasilkan pendidikan yang berkualiti. Masalah kekurangan guru mengikut opsyen khususnya Pendidikan Jasmani adalah merupakan fenomena yang tidak dapat disangkal lagi. Menurut Kumbo (1977), di Negara ini terdapat kekurangan guru yang pakar dalam Pendidikan Jasmani, baik lelaki mahupun perempuan. Bilangan guru masih tidak mencukupi jika dibandingkan dengan jumlah pelajar yang semakin bertambah dari tahun ke setahun. Akibatnya pihak sekolah terpaksa mengambil beberapa langkah supaya aktiviti pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Jasmani dapat dilaksanakan seperti yang dikehendaki.

Diantara langkah yang biasa dilakukan ialah dengan meletakkan tugas atau jawatan yang bertindan disamping waktu mengajar yang banyak kepada guru Pendidikan Jasmani kerana pihak sekolah sering beranggapan bahawa matapelajaran Pendidikan Jasmani tidak penting dan tidak menjadi nilai didalam peperiksaan (Zulkifli Awang, 2012). Tidak kurang juga sekolah yang menyerahkan tugas mengajar matapelajaran Pendidikan Jasmani kepada guru bukan opsyen, tidak mempunyai kelulusan dalam bidang tersebut, malah terdapat juga guru yang langsung tidak mempunyai pengetahuan asas tentang matapelajaran tersebut. Selain daripada itu, pihak sekolah juga telah membesarkan saiz kelas semasa matapelajaran

Pendidikan Jasmani dengan menggabungkan beberapa buah kelas sekaligus sebagai usaha mengatasi masalah kekurangan guru. Ini secara tidak langsung akan mewujudkan tekanan kerja dalam kalangan guru dan seterusnya akan turut mempengaruhi kualiti kerja mereka.

Dalam profesion perguruan diakui hakikat bahawa setiap anggotanya perlu akur dengan setiap pekeliling yang dikeluarkan oleh pihak atasan yang terdiri daripada Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri, Pegawai Pendidikan Daerah dan pihak pentadbiran sekolah sendiri. Dalam usaha untuk meningkatkan kualiti profesion ini, pelbagai pekeliling telah dan sering diolah mengikut keperluan semasa oleh pihak berkenaan. Perubahan yang kerap berlaku ini sebenarnya merupakan gangguan pelaksanaan terhadap tanggungjawab guru. Mc Cormick & Solman (1992) telah mengakui hakikat tersebut dan menyatakan bahawa autoriti birokrasi yang terdiri daripada Kementerian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan menyebabkan tekanan yang amat tinggi kepada guru. Hasil kajian mereka juga mendapati seramai 31% guru yang dikaji menghadapi tekanan akibat daripada urusan yang berkaitan dengan organisasi sekolah.

Berkaitan dengan masa pula, guru seringkali mengalami masalah kekurangan masa untuk menyelesaikan kerjanya. Kebiasaannya setiap guru terpaksa mengajar lima hingga enam kelas. Disamping itu juga mereka perlu membuat persediaan mengajar, menyemak buku latihan dan lain-lain kerja yang berkaitan dengan pengajaran. Selain daripada tugas rutin tersebut mereka juga turut dibebankan dengan tanggungjawab perkeranian seperti mengisi borang, menaip surat, menyediakan minit mesyuarat serta menjadi penasihat persatuan, permainan, kelab dan sukan (Blasé&Mathews, 1984).

Selain dibebankan dengan pelbagai tugas, guru juga terpaksa menghadapi tekanan daripada masyarakat. Masyarakat sentiasa memberikan perhatian terhadap isu pendidikan khususnya yang berkaitan dengan pencapaian akademik pelajar. Apabila dikaitkan dengan pencapaian sudah tentu ada hubungannya dengan peperiksaan awam seperti PT3 dan SPM. Para ibu bapa sudah tentu mahukan anak mereka mendapat keputusan yang cemerlang dalam peperiksaan PT3 dan SPM. Menurut kajian Soh Kay Cheng (1987) dengan pemodenan dalam kehidupan masyarakat, jangkaan masyarakat terhadap guru adalah sangat tinggi. Masyarakat mengharapkan guru dapat memainkan peranan dalam meningkatkan kecemerlangan anak-anak mereka dalam akademik. Guru hari ini juga sentiasa dipertanggungjawabkan dengan perkara-perkara baru. Misalnya penilaian berasaskan sekolah, pengisian markah secara online, memasukkan markah dalam SAPS, mengemaskini data murid dalam APDM, mengemaskini kehadiran harian murid dalam APDM, mengemaskini maklumat guru dalam Hermis dan e-operasi, melaksanakan PAJSK, dan melaksanakan aktiviti kokurikulum dan lain-lain lagi. Perubahan yang berlaku dalam masyarakat juga secara langsung boleh mempengaruhi perubahan sekolah. Sekolah biasanya perlu membuat adaptasi dengan apa yang berlaku di persekitaran bagi memastikan sekolah dapat menghasilkan generasi yang mampu bersaing dalam kehidupan yang penuh cabaran hari ini.

Situasi-situasi yang memberikan banyak tekanan ini akan mempengaruhi sikap mereka dan seterusnya memberikan kesan terhadap prestasi profesyen mereka. Disamping itu terdapat

juga diantara mereka yang berasa kecewa dan telah mengambil tindakan diluar kawalan seperti memukul, mengeluarkan kata-kata kesat atau bertindak kurang sopan terhadap pelajar. Berlakunya tindakan diluar kawalan dan perbezaan bilangan pesara awal diantara guru siswazah dengan guru bukan siswazah telah menjadi bukti wujudnya sebab yang menjadi tekanan dalam kalangan guru sekolah termasuklah guru Pendidikan Jasmani. Ini sekaligus juga menunjukkan bahawa tidak wujud kepuasan kerja dalam kalangan mereka. Justeru itu penyelidikan ini perlu dilaksanakan untuk mengenalpasti faktor tekanan dan kepuasan kerja seterusnya apakah tahap tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani. Tambahan pula dalam konteks pendidikan di Malaysia, guru adalah merupakan golongan sasaran yang menjadi agen pelaksana di dalam bidang pendidikan. Dengan ini diharapkan dengan penyelidikan ini akan dapat menjadi titik tolak bagi membolehkan usaha untuk memperbaiki keadaan kerja guru Pendidikan Jasmani, meningkatkan kepuasan kerja guru Pendidikan Jasmani dan seterusnya meningkatkan kualiti pendidikan di Negara ini.

Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru

Kajian tentang tekanan kerja guru telah banyak dijalankan dengan menggunakan perbagai kaedah dan pendekatan dan hasilnya telah banyak diperkatakan. Guru sentiasa mengalami tekanan semasa menjalankan tugasnya. Ini dibuktikan melalui kajian yang dijalankan oleh Kyriacou&Sutcliffe (1977) di sebuah sekolah campuran komprehensif di England. Sampel kajian yang terlibat ialah seramai 257 orang. Hasil kajian mendapati 29.3% daripadanya telah mengelaskan kerjaya perguruan sebagai sangat menekan atau “extreme stress”. Seterusnya Kyriacou&Sutcliffe (1978) menjalankan kajian lagi dan mendapati seramai 218 orang guru dijadikan sebagai sampel, dan hasilnya sebanyak 23.4% melaporkan mereka sangat tertekan dalam kerjaya perguruan.

Dalam pada itu, Fontana&Abouserie (1993), telah menggunakan instrument “The Profesional Life Scale” untuk mengukur tahap tekanan guru di sekolah rendah. Kajian beliau telah melibatkan 95 orang guru sebagai sampel. Dapatan yang diperolehi menunjukkan bahawa seramai 72.6% orang guru mengalami tekanan yang sederhana, dan 23.2% orang guru mengalami tekanan yang serius.

Malakolunthu (1994) pula, telah menjalankan kajian terhadap 9 buah sekolah rendah di Kuala Lumpur dengan menggunakan sampel seramai 360 orang guru. Hasilnya sebanyak 36.8% guru didapati berada di dalam keadaan yang sangat tertekan atau berada di paras tekanan yang sangat tinggi. Walaubagaimanapun Capel (1987) dalam kajiannya terhadap 78 orang guru di empat buah sekolah menengah di Britain, mendapati 18% orang guru menunjukkan berada pada paras tekanan yang rendah dan 19% orang guru berada pada paras tekanan sederhana. Laporan Capel ini adalah bertentangan dengan apa yang dilaporkan oleh dapatan-dapatan kajian-kajian diatas. Sungguhpun demikian tekanan kerja tetap dialami oleh guru walaupun pada tahap yang berbeza.

Berikutnya Dunham(1977) telah menjalankan kajian ke atas 650 orang sampel di England. Beliau melaporkan bahawa tekanan dalam kalangan guru adalah merupakan satu masalah yang serius. Tekanan bukanlah satu penyakit jangka pendek yang hanya dialami diperingkat awal kerjaya mereka, tetapi kebanyakan guru akan mengalami tekanan sepanjang tempoh perkhidmatan perguruan mereka. Ini menunjukkan bahawa semakin panjang tempoh perkhidmatan seseorang guru itu, semakin tinggilah tahap tekanan yang akan dialami oleh mereka. Kenyataan ini telah dibuktikan melalui hasil kajian Edworthy (1987) yang melaporkan bahawa semakin lama pengalaman seseorang itu, semakin tinggi paras tekanan yang dialami oleh mereka.

Hakikat ini turut diakui oleh Hargreaves (1978) yang telah menemuduga guru sekolah rendah dan menengah di England Selatan. Beliau mendapati wujud peningkatan tahap tekanan yang dialami oleh guru apabila semakin lama berkhidmat. Menurut beliau, keadaan ini berlaku akibat perubahan peranan guru yang disebabkan oleh perubahan kurikulum dan bagi memenuhi kehendak serta objektif pendidikan. Dalam hal ini guru bukan sahaja berperanan sebagai pendidik, malah pelbagai tanggungjawab lain terpaksa dipikul oleh mereka.

Kepuasan Kerja

Kajian lepas mendapati kepuasan kerja adalah dipengaruhi oleh pelbagai faktor. Antaranya ialah factor kuasa, cabaran kerja dan kepentingan individu. Kepuasan dari segi ganjaran seperti gaji, penghargaan dan kenaikan pangkat bergantung kepada keadilan dan persamaan yang mereka dapati dari pihak pentadbiran dan bertepatan dengan kehendak individu itu. Manakala kepuasan dari segi keadaan pekerjaan bergantung kepada kesesuaian kehendak fizikal manusia dan tahap pencapaian matlamat kerja yang diharapkan. Locke (1976) menegaskan bahawa pekerja akan berpuas hati dengan ahli dalam pekerjaannya itu seperti pihak pentadbir, orang bawahan, rakan sekerja dan pihak pengurusan sekiranya mereka membantu dalam mencapai matlamat kerjanya serta berkepentingan dalam kerjanya. Peningkatan yang berlaku di dalam kepuasan kerja guru mampu memotivasikan mereka untuk meneruskan usaha bagi meningkatkan kemahiran pengajaran, menjana persekitaran pembelajaran yang lebih baik dan meningkatkan pencapaian pelajar (Junaidah & Nik Rosila (2013).

Terdapat beberapa kajian yang telah dijalankan bagi melihat kepuasan kerja dalam kalangan guru ataupun pekerja. Gnana (2007) telah menjalankan kajian ke atas pegawai di sebuah organisasi di Kuala Lumpur. Hasil kajian mendapati tahap kepuasan kerja dalam kalangan pegawai adalah sederhana. Manakala Junaidah & Nik Rosila (2013) telah menjalankan kajian dalam kalangan guru pendidikan khas. Seramai 115 orang responden telah terlibat dalam kajian ini. Hasil kajian tersebut mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor imbuhan, tugas dan persekitaran kerja mengikut jantina, tempoh pengalaman mengajar dan kelulusan tertinggi pendidikan khas dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. Seterusnya, Ahmad Jawahir (2009) menjalankan kajian tentang kepuasan kerja dalam kalangan guru kanan mata pelajaran di salah sebuah daerah di Melaka. Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah terdiri daripada 104 orang

Guru Kanan Mata Pelajaran (GKMP). Hasil kajian tersebut mendapati ciri-ciri demografi GKMP mempunyai perkaitan signifikan pada tahap keberangkali 0.05 dengan kepuasan kerja dalam kalangan GKMP. Implikasi daripada itu, beliau mencadangkan supaya pihak tertentu kenalpasti keperluan ganjaran yang sepadan dengan beban tugas, pembelaan terhadap masa depan yang lebih terjamin dan peluang yang lebih terbuka kepada semua GKMP.

Model Kajian

Model kajian adalah merupakan salah satu aspek yang penting dalam membuat kajian. Melalui model tersebut memudahkan penyelidik melaksanakan kajian. Oleh yang demikian kajian ini dijalankan berdasarkan kepada Model yang dikemukakan oleh Kyriacou & Sutcliffe(1978) seperti Rajah 1 dibawah.



Rajah 1 : Model Kajian Tekanan Kerja

Berdasarkan Rajah 1, dapat dijelaskan bahawa persekitaran kerja guru di sekolah merupakan penekanan berpotensi yang menjadi punca tekanan guru. Sejauhmana guru menganggap penekanan berpotensi itu memberi ancaman terhadap dirinya bergantung kepada ciri-ciri individu itu. Ciri-ciri individu yang dilihat mempengaruhi penilaian individu adalah dari aspek latarbelakang seperti lokasi sekolah, kaum, kelayakan akademik, umur dan pengalaman mengajar. Persekitaran kerja guru di sekolah yang dijangka mengancam penghargaan sendiri dan keselesaan guru ialah faktor murid, kekangan masa, suasana kerja dan hubungan antara rakan sekerja. Bagi kajian ini, penyelidik telah mengkaji tekanan kerja berdasarkan kepada tiga faktor, iaitu pelajar, masa dan suasana persekitaran kerja. Model ini diubahsuai daripada model kajian yang dikemukakan oleh Kyriacou & Sutcliffe (1978). Kesemua faktor ini merupakan pembolehubah tidak bersandar dan tahap tekanan sebagai pembolehubah bersandar. Disamping itu, penyelidik juga mengkaji tahap kepuasan kerja berdasarkan aspek persekitaran tempat kerja, gaji dan elaun, kenaikan pangkat, penyeliaan dari pegawai atasan, hubungan dengan rakan sekerja. Pencapaian objektif pengajaran dan pembelajaran, dan hubungan dengan pihak atasan.

Metodologi

Penyelidikan ini menggunakan kaedah tinjauan yang dibuat ke atas 226 orang guru Pendidikan Jasmani yang mengajar di sekolah menengah yang terletak di salah sebuah daerah di Perak. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan instrument soal selidik bagi mendapatkan maklumat tentang latarbelakang guru-guru dan respon mereka terhadap faktor-faktor yang dikenalpasti sebagai tekanan kerja serta faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam kalangan mereka. Soal selidik terdiri daripada tiga bahagian. Pertama adalah merupakan maklumat mengenai latarbelakang guru. Bahagian Kedua, adalah tentang maklumat yang berkaitan dengan faktor tekanan guru semasa menjalankan tugas disekolah, dan Bahagian tiga ialah maklumat berkaitan dengan kepuasan kerja.

Dapatan Kajian

Tahap tekanan kerja untuk pengajaran Pendidikan Jasmani.

Dua belas item telah digunakan untuk mengukur tahap tekanan apabila berhadapan dengan aspek pengurusan pelajar, pengurusan masa, dan persekitaran kerja ketika mengendalikan kelas mata pelajaran Pendidikan Jasmani. Bagi menganalisis tahap tekanan kerja untuk setiap item, min digunakan.

Jadual 1, menunjukkan tekanan kerja bagi aspek pengurusan pelajar, pengurusan masa dan persekitaran kerja untuk pengajaran mata pelajaran Pendidikan Jasmani.

Jadual 1: Tahap Tekanan Kerja Bagi Aspek Pengurusan Pelajar, Pengurusan Masa Dan Persekitaran Kerja Untuk Pengajaran Matapelajaran Pendidikan Jasmani

Bil	Faktor Tekanan	Min
1.	Pengurusan pelajar	3.33
2.	Pengurusan masa	2.09
3.	Persekitaran kerja	2.93

Berdasarkan Jadual 1, Min bagi aspek pengurusan pelajar adalah 3.33, persekitaran kerja adalah 2.93, dan pengurusan masa adalah 2.09. Berdasarkan kepada Min tersebut didapati aspek pengurusan pelajar merupakan min yang paling tinggi. Kemudian diikuti min bagi aspek persekitaran kerja dan pengurusan masa. Dapatan tersebut menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja bagi aspek pengurusan pelajar merupakan yang paling tinggi berbanding dengan aspek persekitaran kerja dan pengurusan pelajar.

Tahap Kepuasan Kerja Dalam kalangan Guru Pendidikan Jasmani

Bagi menganalisis tahap kepuasan kerja untuk setiap aspek, min juga digunakan. Terdapat tujuh elemen yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Antaranya ialah tempat kerja, gaji dan elaun yang diterima, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan pegawai atasan, hubungan dengan rakan sekerja, pencapaian objektif pengajaran, hubungan dengan pihak atasan.

Jadual 4 : Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Pendidikan Jasmani.

Bil	Faktor	Min
1.	Tempat kerja	3.61
2.	Gaji dan elaun yang diterima	3.10
3.	Peluang kenaikan pangkat	2.73
4.	Penyeliaan pegawai atasan	3.26
5.	Hubungan dengan rakan sekerja	4.20
6.	Pencapaian objektif pengajaran dan pembelajaran	3.72
7.	Hubungan dengan pihak atasan	3.80

Berdasarkan kepada Jadual 4, didapati min tahap kepuasan kerja yang paling tinggi ialah pada aspek hubungan dengan rakan sekerja ($M=4.20$). Selepas itu ialah aspek hubungan dengan pihak atasan ($M=3.80$). Disamping itu aspek pencapaian objektif pengajaran dan pembelajaran juga menunjukkan min tahap yang tinggi ($M=3.72$). Aspek tempat kerja juga menunjukkan min tahap yang tinggi ($M=3.61$), kemudian diikuti aspek penyeliaan pegawai atasan ($M=3.26$), dan aspek gaji dan elaun yang diterima ($M=3.10$). Akhir sekali aspek peluang kenaikan pangkat yang mana tahap min adalah paling rendah ($M=2.73$). Berdasarkan kepada analisis tersebut didapati faktor yang paling tinggi memberi kepuasan kepada guru pendidikan jasmani semasa menalakan tugas disekolah ialah apabila mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja.

Tekanan Kerja

Perbandingan Tahap Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja antara Kumpulan

Tekanan Kerja Dari Aspek Pengurusan Pelajar Untuk Matapelajaran Pendidikan Jasmani.

Berikut adalah perbandingan skor min tekanan kerja bagi aspek pengurusan pelajar berdasarkan jantina untuk matapelajaran Pendidikan Jasmani.

Jadual 5: Perbandingan Skor Min Tekanan Kerja Bagi Aspek Pengurusan Pelajar Berdasarkan Jantina Untuk Matapelajaran Pendidikan Jasmani.

Jantina	Kekerapan	Min	SP	Nilai T	P	DK
Lelaki	93	39.88	9.27	-.12	.908	224
Perempuan	133	40.02	7.94			

Aras Keertian $p > 0.05$

Berdasarkan Jadual 5, respon daripada 12 item telah dikumpulkan, dengan itu skor tekanan berlegar antara 12-60 mata. Dapatan kajian menunjukkan skor min tekanan kerja bagi kumpulan lelaki ialah $M=39.88$, manakala bagi perempuan adalah 40.02. Ini menunjukkan tahap tekanan kerja guru lelaki dan perempuan adalah berbeza dan berada pada tahap sederhana. Perbandingan skor-skor min tersebut menunjukkan tidak terdapat perbezaan terhadap tekanan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(224)=-.12$, $p > 0.05$.

Tekanan Kerja Dari Aspek Pengurusan Masa Untuk Matapelajaran Pendidikan Jasmani.

Berikut adalah perbandingan skor min tekanan kerja bagi aspek pengurusan masa berdasarkan jantina untuk matapelajaran Pendidikan Jasmani.

Jadual 7: Perbandingan Skor Min Tekanan Kerja Bagi Aspek Pengurusan Masa Berdasarkan Jantina Untuk Matapelajaran Pendidikan Jasmani.

Jantina	Kekerapan	Min	SP	Nilai T	P	DK
Lelaki	93	25.23	7.34	.29	.773	224
Perempuan	133	24.95	6.65			

Aras Keertian $p > 0.05$

Berdasarkan kepada Jadual 7, respon daripada 10 item telah dikumpulkan, dengan itu skor tekanan kerja berlegar antara 10-50 mata. Dapatan kajian menunjukkan skor min tekanan kerja bagi kumpulan lelaki ialah $M=25.23$ manakala perempuan ialah $M=24.95$. Ini

menunjukkan tahap tekanan kerja guru lelaki dan perempuan adalah berbeza dan berada pada tahap sederhana. Perbandingan skor min tersebut menunjukkan tiada perbezaan terhadap tekanan kerja di antara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan, $t(224) = .29$, $p > 0.05$.

Tekanan Kerja Dari Aspek Persekitaran Kerja Berdasarkan Jantina Untuk Matapelajaran Pendidikan Jasmani.

Berikut adalah perbandingan skor min Tekanan Kerja bagi aspek persekitaran Kerja berdasarkan Jantina untuk matapelajaran Pendidikan Jasmani.

Jadual 9: Perbandingan Skor Min Tekanan Kerja Bagi Aspek Persekitaran Kerja Berdasarkan Jantina Untuk Matapelajaran Pendidikan Jasmani

Jantina	Kekerapan	Min	SP	Nilai T	P	DK
Lelaki	93	34.71	8.49	-.65	.519	224
Perempuan	133	35.52	9.75			

Aras Keertian $p > 0.05$

Bagi aspek tekanan kerja berdasarkan persekitaran kerja, respon daripada 13 item telah dikumpul dan Skor tekanan kerja berlegar antara 13-65 mata. Dapatan kajian menunjukkan skor min tekanan kerja bagi kumpulan lelaki ialah 34.71 dan perempuan adalah 35.52. Ini menunjukkan tahap tekanan kerja guru lelaki dan perempuan adalah berbeza dan berada pada tahap sederhana. Perbandingan skor min tersebut menunjukkan tiada terdapat perbezaan tekanan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(2,24) = -.65$, $p > 0.05$.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina.

Berikut adalah perbandingan skor min kepuasan kerja berdasarkan jantina.

Jadual 11: Perbandingan Skor Min Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina.

Jantina	Kekerapan	Min	SP	Nilai T	P	DK
Lelaki	93	24.48	3.97	.53	.600	224
Perempuan	133	24.21	3.76			

Aras Keertian $p > 0.05$

Berdasarkan jadual 11, respon daripada 7 item telah dikumpul, dengan itu skor kepuasan kerja berlegar antara 7-35 mata. Dapatan kajian menunjukkan skor min kepuasan kerja bagi kumpulan lelaki ialah $M=24.48$ dan perempuan adalah 24.21. Ini menunjukkan tahap kepuasan kerja guru lelaki dan perempuan adalah berbeza dan berada pada tahap tinggi. Perbandingan skor min tersebut menunjukkan tiada terdapat perbezaan terhadap kepuasan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan, $t(224)=.53$, $p>0.05$.

Perbincangan dan Kesimpulan

Kajian ini melibatkan 226 orang guru sebagai responden. Mereka adalah merupakan guru-guru yang telah memberi respon kepada 230 soal selidik yang telah diedarkan. Kajian ini berkaitan dengan tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani di sekolah menengah di salah sebuah daerah di negeri Perak. Berdasarkan kepada analisis kajian, penyelidik telah menemui beberapa dapatan yang boleh memberi sumbangan dalam mengurangkan masalah tekanan dan meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani di sekolah menengah.

Dapatan kajian pertama menunjukkan tahap tekanan kerja bagi aspek pengurusan pelajar merupakan yang paling tinggi, kemudian diikuti aspek pengurusan masa dan persekitaran kerja. Aspek pengurusan pelajar meliputi masalah yang dihadapi oleh guru Pendidikan Jasmani ketika menguruskan pelajar dalam kelas Pendidikan Jasmani. Ketika menguruskan pelajar kadangkala terdapat pelajar yang tidak berdisiplin. Misalnya tidak membawa baju sukan, datang lambat ke padang dan tidak serius mengikuti pengajaran Pendidikan Jasmani. Masalah-masalah ini telah menyebabkan tekanan dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani.

Dapatan kajian kedua, menunjukkan tahap kepuasan kerja bagi aspek hubungan dengan rakan sekerja merupakan yang paling tinggi, kemudian diikuti aspek gaji dan elaun yang diterima, hubungan dengan pihak atasan, pencapaian objektif pengajaran, tempat kerja, penyeliaan pegawai atasan, dan peluang kenaikan pangkat. Berdasarkan dapatan tersebut, rakan sekerja memainkan peranan penting dalam melaksana pengajaran pendidikan jasmani di sekolah menengah. Jika mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja, pelaksanaan pengajaran Pendidikan Jasmani akan dapat berjalan dengan baik. Hubungan yang baik dengan rakan sekerja akan mudah mendapat kerjasama dengan guru-guru lain dalam menjayakan proses pengajaran Pendidikan Jasmani. Apabila proses pengajaran Pendidikan jasmani dapat dilaksanakan dengan jayanya secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan guru Pendidikan Jasmani.

Dapatan kajian ketiga pula berkaitan dengan perbandingan tahap tekanan kerja bagi aspek pengurusan pelajar berdasarkan jantina. Dapatan tersebut menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja guru lelaki dan perempuan adalah berbeza dan berada pada tahap sederhana. Walaubagaimanapun, berdasarkan kepada perbandingan skor min tidak terdapat perbezaan terhadap tekanan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(224)=-.12$, $p>0.05$.

Seterusnya dapatan kajian keempat adalah tentang perbandingan tahap tekanan kerja bagi aspek pengurusan masa berdasarkan jantina. Berdasarkan kepada dapatan tersebut, tahap tekanan kerja guru lelaki dan perempuan adalah berbeza dan berada pada tahap sederhana. Walaupun demikian, berdasarkan kepada perbandingan skor min tiada perbezaan terhadap tekanan kerja di antara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan, $t(224)=.29$, $p>0.05$.

Selanjutnya dapatan kajian kelima adalah berkenaan dengan perbandingan tahap Tekanan Kerja bagi aspek persekitaran kerja berdasarkan Jantina. Dalam dapatan tersebut, tahap tekanan kerja guru lelaki dan perempuan adalah berbeza dan berada pada tahap sederhana. Walaubagaimanapun, berdasarkan kepada perbandingan skor min tersebut tiada terdapat perbezaan tekanan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan $t(2,24) = -.65$, $p>0.05$.

Berdasarkan kepada dapatan kajian tersebut, didapati tidak terdapat perbezaan tekanan kerja yang signifikan berdasarkan jantina. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Mazlina Sulaiman (2013). Dalam kajian Mazlina Sulaiman (2013) juga tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja berdasarkan jantina guru. Ini menunjukkan bahawa perbezaan tahap tekanan kerja dalam kalangan guru lelaki dan perempuan adalah tidak signifikan.

Selain daripada tekanan kerja, kajian ini juga mengkaji tentang kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani di sekolah menengah. Antaranya adalah perbandingan kepuasan kerja berdasarkan jantina. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja bagi lelaki adalah lebih tinggi daripada perempuan dan tahap kepuasan kerja guru lelaki dan perempuan adalah berbeza serta berada pada tahap tinggi. Walaubagaimanapun, perbandingan tersebut menunjukkan tiada terdapat perbezaan terhadap kepuasan kerja diantara guru lelaki dan perempuan dengan signifikan, $t(224)=.53$, $p>0.05$. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Junaidah&Nik Rosila (2013). Dapatan kajian Junaidah&Nik Rosila (2013) juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam min kepuasan bekerja berdasarkan jantina. Ini menunjukkan bahawa perbezaan tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru lelaki dan perempuan adalah tidak signifikan.

Secara keseluruhannya, walaupun tidak terdapat perbezaan yang signifikan diantara tahap tekanan kerja dan kepuasan terhadap beberapa kumpulan faktor demografi, namun jelas menunjukkan bahawa memang wujud faktor – faktor yang menyumbang kepada tahap tekanan dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani di sekolah menengah ketika melaksanakan pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Jasmani. Pihak pentadbir sekolah perlu menyedari hakikat ini dan seterusnya mengambil tindakan selanjutnya bagi mengurangkan masalah tekanan dan meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Jasmani di sekolah menengah.

Rujukan

- Blasé, J.J. 1982. A social psychological grounded theory of teacher stress and burnout. *Educational Administration Quarterly* 18, 93-113.
- Blasé, J.J. & Mathews, K. 1984. How principles stress teachers. *The Canadian School Executives*, 4, 8-11
- Capel, S.A. 1987. The incidence of an influence of stress and burnout in secondary school teachers. *British Journal Education Psychology*, 57, 277-288.
- Dunham, J. 1976. *Stress situation and response*. In: National Association of School Masters.
- Dunham, J. 1992. *Stress in teaching*. Second Edition. London: Routledge.
- Edworthy, A. 1987. *Occupational stress in professional groups*. PhD Thesis. West Yorkshire: The British Library Document Centre.
- Fontana, D. 1989. *Managing stress*. Great Britain: The British Psychological Society and Routledge Ltd.
- Fontana, D. & Abouserie, R. 1993. Stress levels, gender and personality Factors in Teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 63: 261-270
- Gnana Sekaran Doraisamy. 2007. *Hubungan tekanan kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi : Satu kajian di ibu pejabat JKR, Malaysia*. Tesis Master tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.
- Grant, B. 1990. Influence on physical education and those who teach it. *Canadian Association of Health, Physical Education and Recreational Journal*. 56(2) : 4-9
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. 2013. Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guru-guru pendidikan khas. *Asia Pacific of Educators and Education*, Vol. 28, 103-115.
- Kumbo. 1970. *Seminar Jasmani & Sukan Wilayah. Sukan Asia Tenggara ke-9*. Kuala Lumpur.
- Kyriacou, C & Sutcliffe, J. .1977. Teacher stress: a review, *educational Review*, 29, 299-306.
- Kyriacou, C. 1987. Teacher stress and burnout: *An International Review Educational Research*. 29, (2): 146-152
- Locke, E.A. 1976. *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette, M.V. (ed). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, pp. 1297-1350.
- Locke, E.A. .1969. What is Job satisfaction? *Organizational behaviour and human performance*. 4: 309-336.

Malakolunthu. 1994. *A study of teacher stress and its correlates*. Master Thesis.

Mazlina Sulaiman.2013. *Hubungan tekanan kerja dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam kalangan guru program pendidikan khas integrase bermasalah pembelajaran di empat buah sekolah rendah Pontian*. Tesis Master tidak diterbitkan. Universiti Teknologi Malaysia.

Soh, Kay Cheng.1987. Teacher stress a correlate of attitudes towards responsibility and change. *Singapore Journal of Education*.8, (1), 89-91.

Zulkifli Awang (2012). *Strategi Pengajaran Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani yang Berkesan*. Disertasi Sarjana yang tidak diterbitkan. Kuala Lumpur.