

Strategi Sokongan Perubahan Untuk Mengatasi Tekanan Emosi Guru Novis di Sekolah

(Change Advocacy Strategies to Overcome Emotional Pressure of Novice Teachers in School)

Mohammad Musa Maula Boharim^{1*}, Jamalul Lail Abdul Wahab²

¹Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.

Email: museuber87@gmail.com

²Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600 Bangi, Selangor, Malaysia.

Email: jamall64@ukm.edu.my

CORRESPONDING

AUTHOR (*):

Mohammad Musa Maula
Boharim
(museuber87@gmail.com)

KATA KUNCI:

Strategi sokongan perubahan
Guru novis
Tekanan emosi
Sekolah

KEYWORDS:

Change advocacy strategies
Novice teacher
Emotional pressure
School

CITATION:

Mohammad Musa Maula Boharim & Jamalul Lail Abdul wahab. (2023). Strategi Sokongan Perubahan Untuk Mengatasi Tekanan Emosi Guru Novis di Sekolah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(4), e002260. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i4.2260>

ABSTRAK

Tempoh permulaan karier sebagai guru biasanya digambarkan sebagai satu situasi yang mencabar emosi guru. Guru permulaan atau dikenali sebagai guru novis menghadapi situasi yang mencabar emosi mereka kerana mereka beralih dari fasa guru pelatih kepada guru permulaan di sekolah. Matlamat kertas konsep ini adalah untuk mengkaji bagaimana guru novis boleh menggunakan strategi Sokongan Perubahan untuk mengatasi tekanan emosi sebagai guru baharu di sekolah. Terdapat empat langkah dalam strategi sokongan perubahan iaitu mengukuhkan keraguan, mencabar pemikiran negatif, memperbaharui amalan dan mencapai kompetensi. Dapatan melalui kajian terdahulu mendapati guru-guru novis ada menggunakan strategi sokongan perubahan dalam mengatasi tekanan emosi mereka di sekolah. Sokongan perubahan yang baik mempengaruhi emosi dan kualiti kerja guru-guru novis. Kesimpulannya, strategi sokongan perubahan boleh digunakan sebagai salah satu cara dalam mengatasi tekanan emosi guru novis di sekolah.

ABSTRACT

The beginning of a career as a teacher is usually described as a situation that challenges the teacher's emotions. Beginning teachers or known as novice teachers face situations that challenge their emotions as they transition from the phase of trainee teachers to beginning teachers at school. The aim of this concept paper is to examine how novice teachers can use Change Advocacy strategies to cope with emotional stress as a new teacher at school. There are four steps in the Change Support strategy which are establishing teacher ambiguity, challenging the perceived negative mindset, renewing practice and achieving competence. Findings through previous studies have found that novice teachers use change advocacy strategies in dealing with their emotional stress at school. Good change advocacy affects the

emotions and quality of work of novice teachers. In conclusion, change support strategies can be used as one of the ways to overcome the emotional pressure of novice teachers in schools.

Sumbangan/Keaslian: Kajian ini menyumbang kepada literatur berkaitan strategi sokongan perubahan untuk mengatasi tekanan emosi guru novis di sekolah

1. Pengenalan

[Trotter \(1975\)](#) menyatakan bahawa terdapat lima peringkat perkembangan guru iaitu peringkat novis; peringkat novis lanjutan; peringkat cekap; peringkat mahir; dan peringkat pakar. Kertas konsep ini akan menumpukan kepada guru novis iaitu guru permulaan yang baru menamatkan program pendidikan. Seorang guru yang terlatih lepasan maktab/universiti dan berkhidmat antara 1-3 tahun, berumur dalam lingkungan 25-30 tahun serta belum disahkan dalam jawatan boleh didefinisikan sebagai guru novis ([Ambak @ Ahmad, 2000](#)). Menurut [Gajdos \(2016\)](#) pengetahuan dan pengalaman guru novis ketika dalam institusi latihan pendidikan guru adalah berbeza dengan realiti kelas yang sebenar menyebabkan kebanyakan guru novis mengalami kesukaran dalam menyesuaikan diri dalam keadaan itu.

Tekanan emosi boleh berlaku apabila guru novis mengalami kesukaran dalam mengadaptasi keadaan dan situasi perubahan fasa daripada guru pelatih kepada guru sebenar. [Ramlee \(2015\)](#) mendapati bahawa perubahan sistem di dalam organisasi merupakan faktor utama yang menyumbang kepada tekanan emosi. Selain itu bebanan kerja, kerenah pelajar, hubungan interpersonal seterusnya kekangan masa dan sumber juga menjadi punca kepada tekanan emosi guru novis. Kertas konsep ini mencadangkan guru-guru novis di sekolah untuk menggunakan strategi sokongan perubahan untuk mengatasi tekanan emosi yang mereka hadapi. Strategi sokongan perubahan terdiri daripada empat langkah iaitu mengukuhkan keraguan, mencabar pemikiran negatif, memperbaharui amalan dan mencapai kompetensi ([Lindqvist et al., 2021](#)).

2. Kajian Literatur

Kajian lepas membuktikan guru novis mengalami kejutan budaya semasa perubahan mereka dari guru pelatih kepada guru permulaan di sekolah ([Caspersen & Raaen, 2013](#)). Menurut [Berry dan Oh \(2009\)](#), guru baru tidak cukup bersedia untuk menghadapi cabaran dalam mengurus bilik darjah pada tahun pertama mereka bertugas sebagai guru. Latihan sebagai guru pelatih didapati tidak mencukupi untuk membuatkan guru baru berasa lebih bersedia dengan pengetahuan dan kemahiran yang lengkap ([Ingersoll, 2016](#)) dan akibatnya mereka menghadapi kesulitan dalam mengendalikan pelbagai situasi kompleks. Dapatan kajian-kajian lepas ini membuktikan bahawa guru novis perlu dibantu dan diperkenalkan dengan teori dan strategi yang tepat dalam menguruskan masalah kompetensi mereka baik dari segi pengajaran dan pembelajaran, pengurusan kelas mahupun pengurusan emosi.

[Goleman \(2006\)](#) berpendapat bahawa seseorang yang tidak mampu mengurus emosi semasa berhubungan dengan orang lain akan kurang bermotivasi untuk bekerja dengan baik. Individu tersebut boleh dikategorikan sebagai individu yang tidak berjaya dalam kerjaya mereka kerana emosi yang terjadi di tempat kerja mempengaruhi kestabilan dan kematangan emosi individu tersebut. Faktor seperti budaya tempat kerja, sikap pelajar,

keyakinan diri guru novis yang rendah, dan penguasaan mata pelajaran adalah antara faktor yang mempengaruhi emosi guru-guru novis (Nolan, 2014). Guru novis juga didapati sering mengelak untuk belajar dan bertanya soalan yang banyak tentang tugas dan pekerjaan berkaitan daripada guru yang lebih berpengalaman di sekolah mereka bagi mengekalkan harga diri mereka (Khalid, 2015). Maka, kertas konsep ini diharapkan dapat membantu guru novis untuk mengatasi tekanan emosi menggunakan strategi Sokongan Perubahan, teori serta model perubahan yang sesuai.

2.1. Teori

Teori Proses Perubahan Fullan (2015) dilihat sesuai untuk diaplikasikan dalam kertas konsep ini di mana 4 langkah teori ini selari dengan 4 strategi dalam perubahan sokongan. Menurut Fullan (2015) empat langkah tersebut ialah pemulaan (*initiation*), pelaksanaan (*implementation*), penerusan (*continuation*) dan hasilan (*outcome*). Dalam mengatasi tekanan emosi di kalangan guru novis di sekolah, guru novis perlu mengaplikasikan teori ini dengan langkah pertama mengukuhkan keraguan profesion perguruan, ia dilihat sebagai proses permulaan dalam melakukan perubahan. Langkah kedua, guru novis perlu bertindak mencabar pemikiran negatif guru-guru lama di sekolah yang negatif dan cuba memperkenalkan idea-idea baru dan segar bersesuaian dengan langkah Teori Fullan kedua iaitu pelaksanaan. Langkah ketiga, guru novis perlu memperbaharui amalan di sekolah yang boleh memberi tekanan emosi, bersesuaian dengan Teori Fullan yang ketiga iaitu penerusan. Langkah terakhir adalah guru novis perlu mencapai kompetensi yang sewajarnya di sekolah berdasarkan ilmu sedia ada yang mereka miliki bertepatan dengan teori proses Fullan keempat iaitu hasilan.

2.2. Model

Dalam usaha membantu sekolah mencapai matlamat dengan lebih berkesan, perubahan dalam pendidikan perlu dilakukan dengan cara menggantikan struktur program dan amalan yang lebih baik daripada sebelumnya (Mohd Hamzah et al., 2018). Model Perubahan penggabungan proses perubahan bermula apabila masalah atau keperluan telah dikenal pasti. Dengan menggunakan penyelidikan keadaan semasa, kerja makmal atau jangkaan pembangunan akan datang untuk mengenal pasti masalah. Inovasi mungkin terhasil daripada amalan praktik di mana pengamal mencari jawapan kepada permasalahan yang timbul bukan dengan penyelidikan semata-mata. Maka kertas konsep ini mengguna pakai strategi sokongan perubahan (Lindqvist et al., 2021) untuk mengatasi masalah tekanan emosi guru novis di sekolah. Ini adalah kerana kajian dan literatur lepas menyatakan terdapat tekanan emosi berlaku di kalangan guru novis sehingga membolehkan kertas konsep ini terhasil. Dengan inovasi penggunaan strategi Sokongan Perubahan ini, diharapkan permasalahan tekanan emosi di kalangan guru novis dapat diatasi dan diperbaiki.

3. Perbincangan

Artikel satu ialah sebuah kajian kualitatif yang menggunakan kaedah temu bual dengan pendekatan *Constructivist Grounded Theory* untuk mengkaji bagaimana guru dalam latihan dan guru permulaan di Sweden menggunakan strategi sokongan perubahan untuk mengatasi situasi yang mencabar emosi mereka. Manakala artikel dua ialah sebuah kajian kuantitatif yang menggunakan item soalan kaji selidik untuk menilai trend sikap guru di Sepanyol terhadap cabaran Perubahan Persekitaran Global (GEC). Melalui dapatan kajian, dapat disimpulkan bahawa artikel satu berjaya mendapatkan data bagaimana guru dalam

latihan dan guru permulaan di Sweden menggunakan strategi sokongan perubahan untuk mengatasi situasi yang mencabar emosi mereka melalui temu bual yang dijalankan. Artikel kedua pula membuktikan trend sikap guru pelatih di Sepanyol terhadap GEC dalam keadaan membimbangkan daripada dapatan-dapatan dimensi yang terdapat dalam soalan kaji selidik. Terdapat ramai guru pelatih yang jatuh pada kategori melepaskan diri sendiri, mementingkan diri sendiri dan bersikap tidak mengambil peduli pada dasar baru yang ingin diperkenalkan. Pengkaji menyimpulkan guru-guru pelatih berkenaan belum bersedia untuk menjadi agen perubahan di sekolah. Salah satu sebab utama ialah fahaman masyarakat Sepanyol yang mengamalkan neo-liberal yang bermaksud mereka mengamalkan kebebasan yang berlebih-lebihan. Maka sukar untuk sebuah dasar baharu ingin dilaksanakan kerana semua orang bebas memberi pandangan dan pendapat serta bebas mengamalkan apa yang mereka rasa penting untuk diri mereka.

Kajian-kajian terkini yang menjadi isu di Malaysia yang berkaitan dengan perubahan kebanyakannya berkisar tentang Covid-19. Apabila dikaitkan dengan tajuk baharu kertas konsep ini, didapati banyak kajian tentang perkaitan antara Covid-19, pendidikan, tekanan emosi dan perubahan. Melalui pembacaan beberapa artikel berkaitan, didapati penulis-penulis artikel ada mengamalkan teori dan model perubahan sebagai intervensi kepada permasalahan dan isu yang timbul. Isu Covid-19 merupakan isu semasa global. Isu ini memberi kesan kepada perubahan dari peringkat akar umbi lagi. Banyak perkara luar jangka yang berlaku sepanjang covid -19 terutamanya dari segi pengurusan di sekolah. Banyak budaya sekolah normal yang berubah seperti PdPR, pembelajaran dalam talian, kokurikulum dalam talian, dan banyak lagi. Guru novis perlu segera terima perubahan dan berasimilasi dengannya supaya perjalanan karier mereka berjalan dengan lancar.

[Maat dan Surat \(2022\)](#) menyatakan bengkel tentang kemahiran mengawal tekanan perlu diperbanyakkan supaya guru terdedah dengan pelbagai teknik asas dalam usaha untuk mengawal tekanan psikologikal akibat dari pandemik. Pernyataan ini sesuai dikaitkan dengan perubahan apabila penulis mencadangkan program intervensi perubahan untuk mengatasi masalah yang boleh dikaitkan dengan Teori Proses Perubahan [Fullan \(2015\)](#) yang menyatakan langkah pertama proses perubahan adalah permulaan, iaitu perancangan untuk mengadakan bengkel yang bersesuaian dalam mengatasi masalah guru. [Abdul Karim et al. \(2022\)](#) berpendapat guru perlu mengenal pasti dan bertindak dalam mengendalikan stres sendiri semasa pelaksanaan PdPR untuk menjamin kesihatan mental guru itu sendiri. Pernyataan ini selari dengan Model Perubahan Penggabungan kerana proses perubahan bermula apabila masalah atau keperluan telah dikenal pasti. Artikel seterusnya turut mengaplikasikan Model Perubahan Penggabungan kerana penulis dan rakan-rakan mencadangkan kajian lanjut dijalankan berkaitan inisiatif mengatasi masalah guru-guru bahasa Melayu sepanjang pelaksanaan PdPr akibat daripada tekanan emosi guru-guru semasa PdPR ([Hamzah et al., 2021](#)). Pelaksanaan PdPR semasa pandemik dengan norma baharu mengakibatkan pelbagai cabaran dan kekangan terutamanya dari aspek emosi. Sehubungan dengan itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji pengurusan stres ketika sesi pengajaran dan pembelajaran dalam talian era Covid-19 ([Daud et al., 2021](#)).

Perubahan dalam pendidikan adalah satu keperluan untuk mengubah sesuatu yang lama kepada baru dan yang kurang baik kepada lebih baik. Sejajar dengan 9 Dasar Kesihatan Mental Negara 2021, kertas konsep ini mengupas isu tekanan emosi guru novis di sekolah. Dasar ke-8 Kesihatan Mental Negara adalah Penyelidikan tentang kesihatan mental. Kertas konsep ini diharap dapat memberi sedikit sumbangan tentang penyelidikan melibatkan kesihatan mental di Malaysia. Pihak KPM/JPN/PPD perlu cakna dengan

kesihatan mental guru-guru kerana kesihatan mental yang terganggu boleh mengakibatkan kejadian yang tidak diingini berlaku.

Latihan yang bersesuaian perlu dirangka dari peringkat KPM hingga ke PPD dalam membantu guru-guru yang menghadapi tekanan emosi dan stres. Diharapkan dengan kajian-kajian yang berkaitan tekanan emosi dan guru di Malaysia, pihak bertanggungjawab mengambil serius isu ini dan memperkenalkan strategi perubahan yang dapat mengatasi masalah ini. Pihak pentadbir dan guru-guru di sekolah juga perlu memainkan peranan yang penting dalam mengenal pasti masalah tekanan emosi di kalangan guru terutamanya guru novis. Salah satu cara dalam membangunkan profesionalisme guru novis yang semakin popular adalah melalui proses pembelajaran tidak formal (Goh, 2015). Goh (2015) menyatakan, pertolongan dan sokongan daripada rakan sekerja sangat dihargai oleh guru novis di Malaysia. Guru novis didapati tidak malu dan berusaha untuk membina hubungan dan meminta bimbingan daripada guru yang lebih berpengalaman. Oleh itu semua pihak perlu bekerjasama demi kebaikan bersama dan menjaga kepentingan semua pemegang taruh terutamanya murid.

4. Kesimpulan

Kesimpulannya, sebagai guru kita perlu sentiasa bersedia dengan perubahan dalam pendidikan. Perubahan yang berlaku boleh berlaku dalam diri guru itu sendiri seperti emosi dan sikap. Perubahan juga boleh berlaku secara luaran dari segi dasar, kurikulum, mahupun persekitaran. Dua artikel yang dikaji membuka ruang perspektif yang luas dalam perubahan. Artikel pertama membincangkan konflik dalaman guru permulaan dan guru pelatih tentang situasi yang mencabar emosi mereka dan bagaimana mereka menggunakan strategi sokongan perubahan untuk mengatasinya. Manakala artikel kedua membincangkan tentang trend sikap guru dalam latihan untuk menerima perubahan dasar baru yang diperkenalkan iaitu dasar *Global Environmental Change* (GEC). Sebagai seorang guru atau pendidik, tidak kira baru atau lama, kita perlu sentiasa peka dan menerima perubahan dengan hati yang terbuka. Perubahan adalah sebuah proses yang berterusan dan memerlukan kerjasama dari semua pihak dalam merealisasikan visi dan misi sesebuah organisasi.

Penghargaan (*Acknowledgement*)

Terima kasih kepada pensyarah yang telah membimbing dalam menyiapkan artikel ini. Tidak dilupakan juga sahabat-sahabat seperjuangan yang turut membantu dan memberi sumbangan idea.

Kewangan (*Funding*)

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang tajaan atau bantuan kewangan. Pengkaji menggunakan dana peribadi untuk membiayai kos penerbitan artikel ini.

Konflik Kepentingan (*Conflict of Interest*)

Penulis melaporkan tiada sebarang konflik kepentingan berkenaan penyelidikan, pengarang atau penerbitan kajian ini.

Rujukan

- Abdul Karim, N. A., Amir, R., & Amat, S. (2022). Stres dan Strategi Daya Tindak Dalam Kalangan Guru Luar Bandar di Sarawak Sewaktu PdPR. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(2), e001296. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i2.1296>
- Ambak @ Ahmad, M. (2000). *Persepsi guru permulaan terhadap peranan pengetua dalam menangani masalah dan keperluan profesional guru permulaan*. Tesis sarjana yang tidak diterbitkan, Fakulti Pendidikan, UKM.
- Berry, C. M., & Oh, I.-S. (2009). The five-factor model of personality and managerial performance: Validity gains through the use of 360 degree performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1498–1513. <https://doi.org/10.1037/a0017221>
- Caspersen, J., & Raaen, F. D. (2013). Novice teachers and how they cope. *Teachers and Teaching*, 20(2), 189–211. <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.848570>
- Daud, Z., Alias, N., & Hasin, A. (2021). Pengurusan Stres Ketika Pengajaran Dan Pembelajaran Secara Dalam Talian Era Covid-19. *Proceedings of the 7 Th International Conference on Quran as Foundation of Civilization (SWAT 2021)*.
- Fullan, M. (2015). *The NEW meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Gajdos, J. O. (2016). *Teachers' Professional Development on Problem Solving Theory and Practice for Teachers and Teacher Educators*. Rotterdam Sense publishers.
- Goh, P. (2015). Conceptions of Competency: A Phenomenographic Investigation of Beginning Teachers in Malaysia. *The Qualitative Report*, 18(20). <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2013.1519>
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence : the new science of human relationships*. Bantam Books.
- Hamzah, I. N. S., Mahamod, Z., Magesvaran, U., Mahad, I., & Sopian, N. A. (2021) The Effect of The Teaching And Learning From Home (Pdpr) Implementation On Malay Language Teachers During The Movement Control Order. *International Journal of Modern Education*, 3(11), 24–41. <https://doi.org/10.35631/ijmoe.311002>
- Ingersoll, R., Merrill, L., & May, H. (2016). Do Accountability Policies Push Teachers Out?. *Educational Leadership*, 73(8), 44-49. Retrieved from https://repository.upenn.edu/gse_pubs/551
- Khalid, F. (2015). The Dimensions of Identities and its Roles in Shaping Teachers' Effectiveness. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3S1), 306-314. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s1p306>
- Lindqvist, H., Thornberg, R., Weurlander, M., & Wernerson, A. (2021). Change advocacy as coping strategy: how beginning teachers cope with emotionally challenging situations. *Teachers and Teaching*, 27(6) 1–14. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1889496>
- Maat, N. H., & Surat, S. (2022). Kesiapan PdPR dan Kemahiran Mengawal Tekanan Psikologikal Semasa Pandemik Covid-19 dalam Kalangan Guru Kafa. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(3), e001377. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i3.1377>
- Mohd Hamzah, M. I., Alias, N. S., & Bity Salwana. (2018). Amalan Kepimpinan Lestari Pentadbir Sekolah Dan Hubungannya Dengan Pembangunan Kompetensi Profesionalisme Berterusan Guru. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 31(1), 69–80.
- Nolan, J. (2014). *Teacher supervision and evaluation*. John Wiley & Sons Inc.

- Ramlee, N. (2015). *Tahap stres dalam kalangan pensyarah kolej vokasional di Johor*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 2015.
- Trotter, V. Y. (1975). Federal Role in Teacher Education. *Journal of Teacher Education*, 26(2), 109–109. <https://doi.org/10.1177/002248717502600208>