



Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)

Volume 3, Issue 2, April 2018

e-ISSN : 2504-8562

Journal home page:
www.msocalsciences.com

Pengaruh Beban Tugas dan Motivasi Terhadap Keefisienan Kerja Guru Sekolah Menengah di Sabah

Arzizul Bin Antin¹, Dg Norizah Binti Ag Kiflee@DzulKifli¹

¹Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS)

Correspondence: Arzizul Bin Antin (zzul1446@gmail.com)

Abstrak

Kertas kerja konsep ini membincangkan pengaruh beban tugas dan motivasi terhadap keefisienan kerja guru sekolah menengah di Sabah. Beban tugas guru merujuk kepada tugas atau tanggungjawab rasmi yang telah diberikan oleh pihak sekolah kepada guru untuk dilaksanakan sepanjang masa sama ada di dalam ataupun di luar bilik darjah. Beban tugas guru dibahagikan kepada dua iaitu beban tugas akademik dan beban tugas bukan akademik. Motivasi guru merupakan dorongan dalam diri guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi guru dibahagikan kepada dua iaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Keefisienan kerja guru merujuk kepada cara bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberi menggunakan kaedah yang pelbagai. Beban tugas akademik dan beban tugas bukan akademik yang diberikan kepada guru akan mempengaruhi motivasi guru. Motivasi guru yang dipengaruhi oleh beban tugas ini seterusnya akan mempengaruhi keefisienan kerja guru.

Kata kunci: beban tugas, motivasi, keefisienan kerja guru, guru sekolah menengah

Influence of Work Load and Motivation Towards Work Efficiency of Secondary School Teacher in Sabah

Abstract

This paper describes the influence of workload and motivation towards work efficiency of secondary school teachers in Sabah. Teacher's work load refers to the official duties or responsibilities that the school has given to the teacher to be implemented whether inside or outside of the classroom. Teachers' work load can be divided into two that is the academic and non-academic duties. Teacher motivation is an inducement in the teacher in performing the task assigned to them. Teacher's motivation is divided into two, namely intrinsic motivation and extrinsic motivation. The efficiency of teacher work performance refers to the way the teacher performing the tasks and responsibilities given using various methods. Teacher's workload will be influencing teacher's motivation. Motivation of teachers affected by the teacher's workload will further influencing the teacher's work efficiency.

Keywords: teachers' work load, motivation, work efficiency, secondary school teachers

Pengenalan

Salah satu matlamat Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) adalah menyediakan sumber tenaga manusia bagi memenuhi keperluan negara untuk kemajuan masa hadapan. Maka, bagi merealisasikan hasrat KPM, sebahagian besar usaha terletak pada bahu guru. Oleh yang demikian, guru perlu melengkapkan diri dengan pelbagai pengetahuan dan kemahiran, menunjukkan kesungguhan dan mempunyai iltizam yang tinggi dalam melaksanakan daya usaha bagi meningkatkan kualiti pelajar yang bakal dihasilkan (Tajulashikin Jumahat, Fazura Mohd Noor, & Mohd Burhan Ibrahim, 2013) dan hal ini termasuklah bersedia memikul beban tugas yang saban tahun semakin bertambah. Reformasi dan pembaharuan kurikulum dan kurikulum sekolah dari semasa ke semasa telah mengheret guru berhadapan dengan pelbagai tugas yang mencabar, berat, dan menguji kesabaran sehingga mereka merasa rasa terbeban dengan tugas-tugas tersebut. Beban tugas guru yang semakin mencabar dan bertambah mempengaruhi motivasi guru yang seterusnya akan mempengaruhi keefisienan kerja guru.

Konsep Beban Tugas, Motivasi, dan Keefisienan Kerja Guru

Beban tugas guru

Beban tugas guru merupakan tugas ataupun tanggungjawab rasmi yang telah diberikan oleh pihak sekolah kepada guru untuk dilaksanakan sepanjang masa sama ada di dalam mahupun di luar bilik darjah. Beban tugas guru merujuk kepada semua tugas yang perlu dilakukan sama ada yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran ataupun tugas di luar skop pengajaran dan pembelajaran (Chen & Spector, 1992 dalam Fazura Mohd Noor, 2011). Beban tugas guru dibahagikan kepada dua iaitu beban tugas akademik dan beban tugas bukan akademik.

i. Beban Tugas Akademik

Pengurusan Pengajaran

Dalam skop tugas ini guru menyediakan dan melengkapkan Buku Rekod Mengajar Harian membuat pengajaran sama ada di dalam bilik darjah ataupun di luar bilik darjah dan menyediakan bahan bantu mengajar seperti nota agihan. Seterusnya, guru menyediakan refleksi pengajaran.

Pengurusan Tugas, Ujian dan Peperiksaan Pelajar

Dalam skop tugas ini guru menjalankan tugas menyemak dan memeriksa buku latihan dan buku nota pelajar. Selain itu, guru menyediakan soalan latihan, soalan ujian bulanan, soalan peperiksaan percubaan dan soalan peperiksaan penggal atau semester. Seterusnya guru, bertugas memeriksa kertas jawapan ujian bulanan pelajar, kertas jawapan peperiksaan percubaan pelajar dan kertas jawapan peperiksaan penggal atau semester pelajar.

ii. Beban Tugas Bukan Akademik

Pengurusan Hal Ehwal Pelajar

Dalam skop tugas ini guru berperanan memastikan pelajar mematuhi peraturan sekolah, menghadiri mesyuarat berkaitan masalah disiplin pelajar, dan menangani dan mengendalikan masalah disiplin pelajar yang berlaku di dalam bilik darjah ataupun di luar bilik darjah.

Pengurusan Pentadbiran Sekolah

Dalam skop tugas ini, guru menjalankan tugas-tugas pengkeranian. Sebagai contohnya, mengisi borang, menaip surat, menyediakan sijil, dan menyediakan minit mesyuarat. Selain itu,

guru bertugas menghadiri mesyuarat sama ada mesyuarat bahagian sekolah, daerah, ataupun kebangsaan, dan guru perlu menghadiri kursus-kursus yang telah diamanahkan kepadanya.

Pengurusan Kokurikulum

Dalam skop tugas ini, guru berperanan dan bertugas sebagai ketua ataupun penasihat bagi badan-badan dalam unit beruniform, kelab dan persatuan, dan persatuan rumah sukan. Guru menjalankan tugas mengawal selia perjalanan unit beruniform, kelab dan persatuan, ataupun persatuan rumah sukan agar berjalan lancar. Selain itu, guru bertugas melatih dan mengurus pelajar bagi menyertai pertandingan yang disertai oleh pihak sekolah.

Motivasi Guru

Sardiman (2007) mendefinisikan motivasi sebagai daya penderak dalam diri individu yang mampu menimbulkan tingkah laku bagi menjamin kelangsungan tujuan yang dikehendakinya. Tahap motivasi bagi setiap individu adalah berbeza-beza. Motivasi individu ini juga dipengaruhi oleh situasi. Motivasi juga boleh dimaksudkan sebagai keinginan untuk mencapai kejayaan dan mengelak kegagalan (Danim, 2004; Marjono 2007). Guru yang mempunyai tahap motivasi tinggi lebih cenderung untuk melaksanakan tugas dengan efisien. Bryan (2010) dan Siregar (2011) mendefinisikan motivasi sebagai tenaga yang terkuat dalam diri individu dalam melaksanakan sesuatu dan mencapai sesuatu tujuan individu ataupun organisasi. Donald (2011) menyatakan motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi pencapaian individu kerana motivasi dapat melahirkan individu yang mempunyai sikap yang baik, dapat melaksanakan tugas yang sukar dan kurang menimbulkan masalah. Menurut Pintrich (2003) pula, motivasi merupakan proses tingkah lalu yang dapat dikekalkan dan terarah kepada pencapaian matlamat. Terdapat pelbagai konseptual motivasi, namun, teori yang sering digunakan dalam bahan bacaan penyelidikan dan selalunya akan difokuskan dalam pembelajaran semasa ialah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Medford & McGeown, 2012).

i. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik menyokong autonomi dan diberikan ciri-ciri penglibatan diri dalam kelakuan tingkah laku sendiri dan bagi tujuan keseronokan, kepuasan, dan kepenuhan diri (McLachlan & Hagger, 2010). Motivasi intrinsik terdiri daripada dorongan dan minat individu untuk melakukan sesuatu aktiviti tanpa berharap atau meminta sebarang ganjaran. Ababio (2013) menjelaskan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mengeluarkan satu rangsangan tenaga berdasarkan kemahuan sendiri. Ganjaran dalam motivasi intrinsik wujud dalam pelaksanaan aktiviti itu sendiri. Misalnya, guru berasa puas hati dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang diberikan kepadanya.

ii. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik pula wujud daripada rangsangan luaran dengan tujuan menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu aktiviti yang akan membawa faedah kepadanya. Kaedah penggunaan motivasi ekstrinsik adalah dengan memberikan rangsangan yang berbentuk pujian, insentif, hadiah, dan gaji yang lebih tinggi, serta kenaikan pangkat (Mansfield & Volet, 2010). Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang efisien tetapi tidak kekal (Salanova & Kirmanen, 2010).

Keefisienan Kerja Guru

Keefisienan kerja guru merujuk kepada cara bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan menggunakan kaedah yang pelbagai, bertepatan dengan pendapat Syed Ismail Syed Mustapa dan Ahmad Subki Miskon (2010) yang menyatakan guru yang efisien seharusnya memiliki, kemahiran yang pelbagai, komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Brindhamani dan Manichander (2014) menekankan tahap keefisienan guru memainkan peranan penting dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Tambah mereka lagi, semakin tinggi tahap keefisienan guru semakin berkesan dan bergunanya bidang pendidikan. Kini tahap keefisienan guru bukan hanya diukur

dalam menjalankan tugas akademik, bahkan turut diukur dalam menjalankan tugas-tugas bukan akademik. Dalam kajian pengkaji, keefisienan kerja guru merujuk kepada empat aspek berikut:

i. **Pemilihan kaedah Terbaik**

Guru yang efisien merupakan guru yang bijak dalam memilih kaedah yang terbaik, paling sesuai, dan tepat bagi menyelesaikan beban tugas yang diberikan kepadanya. Pemilihan kaedah yang tepat oleh guru, membolehkan beban tugas tersebut diselesaikan dalam tempoh masa yang telah ditetapkan. Pemilihan kaedah yang tepat juga membolehkan guru menggunakan sumber tenaga manusia dan bahan dengan lebih efisien.

ii. **Kerjasama**

Guru yang efisien merupakan guru yang boleh membentuk satu jalinan kerjasama yang baik antara para guru dalam melaksanakan sesuatu tugas. Selain itu, kerjasama yang baik antara guru dan pentadbir sekolah adalah perlu agar setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Kerjasama yang baik antara guru dengan guru dan guru dengan pentadbir akan menjadikan sesuatu tugas itu lebih mudah diselesaikan kerana para guru dan pentadbir sekolah dapat berkomunikasi dan berbincang dengan lebih baik.

iii. **Pembahagian Tugas yang Adil**

Pembahagian tugas yang adil, khususnya daripada pentadbiran sekolah adalah amat perlu agar guru dapat bekerja dengan lebih efisien. Guru seharusnya diberikan tugas berkesesuaian dengan jawatan, pengalaman, kemahiran dan kemampuannya. Pembahagian tugas yang adil akan menimbulkan rasa puas hati dalam kalangan guru. Oleh itu, para guru dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien.

iv. **Insentif**

Insentif khususnya merujuk kepada upah ataupun gaji guru. Insentif yang berkesesuaian dengan tahap beban tugas yang dipegang oleh guru akan meningkatkan tahap keefisienan kerja guru kerana guru merasa tugas yang dilakukannya berkesesuaian dengan insentif yang diperolehi. Selain itu, insentif merujuk kepada penghargaan yang diberikan kepada guru setelah menyelesaikan sesuatu tugas. Insentif ini boleh berbentuk sijil, wang, ataupun secara lisan seperti ucapan “syabas” dan “tahniah”.

Teori Beban Tugas, Motivasi, dan Keefisienan Kerja Guru

Salah satu teori pengurusan yang sering digunakan dalam kajian ialah teori pengurusan Henri Fayol. Henri Fayol telah diberikan gelaran ‘Bapa Pemikiran Pengurusan’ (Koontz & Weihrich, 2010) kerana sumbangannya sebagai pelopor teori pengurusan. Teori pengurusan Henri Fayol bukan sahaja digunakan dalam bidang perniagaan dan ekonomi, bahkan turut diguna pakai dalam bidang pendidikan. Hal ini demikian kerana, teori pengurusan yang digunakan oleh Henri Fayol sesuai diguna untuk menjadikan pengurusan pentadbiran sekolah menjadi lebih efisien. Dalam teori ini, Henri Fayol telah menggariskan lima fungsi pengurusan iaitu perancangan, penyusunan, pengarahan, penyelarasan dan pengawalan (Yukl, Wall, & Lepsinger, 1990 dalam Nordin Abd Razak & Wan Mohd Rani Abdullah, 2003).

Teori Motivasi Manusia yang diasaskan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1966 dengan menghuraikan motivasi manusia dalam dunia pekerjaan mereka merupakan teori motivasi yang sering digunakan dalam kajian. Herzberg telah membentuk teori motivasi dua faktor (*two-factor theory of motivation*). Kajian ini dijalankan terhadap motivasi pengurus dan pekerja tentang masa dan situasi yang memberi rangsangan untuk bekerja dengan lebih kuat serta masa dan situasi yang menimbulkan kurangnya motivasi untuk bekerja. Pada tahun 1959, Herzberg menerbitkan analisisnya terhadap 200 orang jurutera dan akauntan daripada Sembilan buah syarikat di Amerika Syarikat.

Kesimpulan daripada kajian tersebut didapati lima faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja ialah pencapaian, pengiktirafan, suasana kerja, kemajuan serta tanggungjawab. Manakala faktor yang menyebabkan kurangnya motivasi untuk bekerja ialah penyeliaan, gaji dan imbuhan, suasana di tempat kerja dan hubungan sosial antara sesama pekerja (Norashid Othman & Hamzah Md. Omar, 2014). Dua faktor dalam motivasi ini dikenali sebagai '*dissatisfier-satisfier*', '*motivator-hygiene*', dan ekstrinsik-intrinsik. Herzberg (1966) menjelaskan terdapat dua faktor yang mendorong individu untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri daripada ketidakpuasan. Faktor ini disebut sebagai faktor *hygiene* (ekstrinsik) dan faktor motivator (intrinsik). Faktor ekstrinsik merangkumi hubungan sesama manusia, ganjaran, situasi tempat kerja, penyeliaan, dan polisi syarikat. Manakala, motivasi intrinsik termasuklah pencapaian, kejayaan, kepuasan dan peningkatan dalam kehidupan (Hong & Waheed, 2011; Salanova & Kirmanen, 2010).

Teori pengurusan saintifik Frederick Winslow Taylor merupakan teori yang digunakan bagi mengkaji keefisienan kerja pekerja. Beliau telah membuat pemerhatian terhadap fungsi dan pergerakan setiap pekerja dalam menjalankan tugas. Beliau kemudiannya membuat analisis berdasarkan pemerhatian beliau untuk menjadikan pergerakan setiap pekerja dalam menjalankan tugas lebih efisien. Pandangan Taylor dalam teori ini telah memberikan pengaruh yang besar sehingga ke hari ini (Ada & Ada, 2013). Kepercayaan Taylor bahawa manusia adalah rasional dan akan membuat pilihan ekonomi berdasarkan tahap ganjaran yang diperolehi oleh mereka. Taylor menggariskan empat prinsip pengurusan saintifik iaitu pemilihan kaedah, kerjasama, pembahagian tugas yang adil, dan insentif (Turan, 2015).

Perkaitan Beban Tugas dan Motivasi dengan Keefisienan Kerja Guru

Kamaruzaman Kamaruddin (2007) dan Syed Kamaruzaman Syed Ali, Mohd Faithal Haji Hassan, dan Habib Mat Som (2017) menyatakan selain daripada tugas mengajar, guru-guru banyak diberikan tugas-tugas yang tidak berkaitan dengan tugas utama guru. Tugas yang diberikan perlu diselesaikan dalam tempoh masa yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan berlakunya penurunan motivasi guru kerana guru terkejar-kejar dalam menyelesaikan tugas yang diberikannya kepadanya. Situasi ini akan menyebabkan guru kehilangan fokus untuk bekerja kerana banyak tugas perlu diselesaikan dalam satu-satu masa. Hal ini seterusnya menurunkan keefisienan kerja guru sehingga kualiti kerja guru menurun kerana guru tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Tugas guru yang semakin rumit dan mencabar menyebabkan guru merasa tugas yang asalnya merupakan satu bentuk tanggungjawab berubah menjadi satu bentuk beban.

Hong dan Aziah Ismail (2015) menjelaskan beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan timbulnya perasaan gelisah, marah, kekecewaan dan ketidakpuashatian dalam kalangan guru sehingga menurunkan motivasi guru yang akhirnya menjejaskan keefisienan kerja guru. Guru tidak akan dapat berfungsi dengan efisien dalam menjalankan tugasnya apabila motivasi guru terganggu disebabkan kehadiran perasaan-perasaan negatif ini. Beban kerja yang banyak juga akan menyebabkan seseorang guru itu berasa kecewa dan bertindak diluar kawalan secara spontan. Perasaan kekecewaan guru akan menjejaskan motivasi kerja guru yang secara langsung menjejaskan keefisienan kerja guru tersebut (Raja Maria Diana Raja Ali, 2011).

Azizi Yahaya, Kim, dan Sharifudin (2010) dan Norashid Othman dan Hamzah Md. Omar (2014) menyatakan motivasi guru terjejas apabila lahirnya perasaan tidak selesa yang menyebabkan adanya emosi negatif seperti marah, kecewa, dan keletihan disebabkan oleh beban tugas yang terlalu banyak. Kesannya, keefisienan kerja guru sama ada dalam tugas akademik, mahupun bukan akademik akan terjejas. Guru tidak akan dapat menjalankan tugas dengan efisien khususnya tugas mengajar di dalam kelas apabila guru tidak bermotivasi. Hal ini akan memberi implikasi buruk kepada para pelajar kerana para pelajar sangat bergantung kepada pengajaran guru untuk memperolehi ilmu pengetahuan. Dalam erti kata yang lain, beban tugas guru mempengaruhi tahap motivasi guru yang seterusnya mempengaruhi keefisienan kerja guru.

Pengkaji-pengkaji luar negara juga memberikan pandangan yang sama dengan pengkaji-pengkaji dalam negara. Chughati dan Perveen (2013) telah membuat kajian berkaitan beban tugas guru dan

keefisienan kerja guru di sekolah menengah swasta dan kerajaan di Bandar Lahore Pakistan. Seramai 100 orang guru menjadi sampel dalam kajian ini. Dapatan kajian menunjukkan guru sekolah menengah kerajaan berhadapan beban tugas yang lebih tinggi berbanding guru sekolah menengah swasta. Tinjauan pengkaji terhadap sampel kajian menunjukkan guru berhadapan dengan beban tugas yang berlebihan. Para guru telah menggariskan beberapa cadangan untuk membantu mengatasi beban tugas mereka yang berlebihan. Antara cadangan yang dikemukakan para guru adalah penambahan masa untuk menyelesaikan sesuatu tugas, penambahan jumlah guru, jumlah pelajar yang lebih sedikit dalam sesebuah kelas, penambahan staf sokongan, dan pemberian penghargaan dan insentif.

Dapatan Suryandari (2016) menunjukkan beban kerja yang berlebihan, hubungan yang kurang baik antara pekerja, ketidakpekaan pihak atasan dan beberapa faktor lingkungan sosial yang lain, dan penurunan motivasi menjadi punca terhadap penurunan keefisienan kerja guru. Pengkaji menjelaskan beban kerja yang berlebihan menyebabkan motivasi guru menurun. Penurunan motivasi guru menyebabkan guru tidak menjalankan tugas dengan bersungguh-sungguh, tidak fokus dan tidak kurang bersemangat. Penurunan motivasi guru ini seterusnya menurunkan keefisienan kerja guru.

Robbin (1999) dalam Shah, Jaffari, Aziz, Ejaz, Ul-haq, dan Raza (2011) menyatakan perubahan dalam beban tugas akan membawa kepada perubahan motivasi guru yang seterusnya menyebabkan perubahan terhadap keefisienan kerja guru. Pendapat Robbin (1999) dan pendapat pengkaji-pengkaji lain yang menyatakan adanya hubungan negatif antara beban tugas guru, motivasi guru, dan keefisienan kerja guru ini tidak selari dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arifin (2013). Arifin (2013) menjalankan kajian berkaitan pengaruh kepimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi dan keefisienan kerja guru. Seramai 57 orang guru di Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak terlibat dalam kajian ini. Dapatan kajian pengkaji menunjukkan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keefisienan kerja guru yang bermaksud apabila kepemimpinan semakin baik maka keefisienan kerja guru akan cenderung meningkat.

Beban Kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keefisienan kerja yang bermaksud semakin meningkat beban kerja, maka keefisienan kerja guru juga akan meningkat. Motivasi Kerja turut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keefisienan kerja guru iaitu semakin meningkat motivasi kerja, maka keefisienan kerja guru juga cenderung meningkat. Kedisiplinan pula berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap keefisienan kerja guru iaitu semakin meningkat kedisiplinan, maka prestasi guru akan cenderung menurun. Variabel beban kerja menjadi variabel terbesar yang mempengaruhi keefisienan kerja guru dengan koefisien regresi 0.346. Pengkaji menyatakan guru seharusnya menyempurnakan tugas yang diberikan dalam jangka masa yang diberikan. Apabila beban kerja meningkat maka keefisienan kerja guru turut meningkat yang bermakna beban kerja menjadikan guru semakin efisien dalam menjalankan tugas.

Kimbal, Sendow, dan Adare (2015) pula menjelaskan keefisienan kerja pekerja akan memuaskan sekiranya beban tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standard iaitu tidak terlalu berat dan tidak juga terlalu rendah. Hal ini adalah perlu kerana beban tugas yang berkesesuaian dengan kemahiran dan kemampuan guru akan melahirkan motivasi positif dalam diri guru tersebut. Beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan berlakunya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu banyak akan membuat pekerja merasa terbeban, manakala beban tugas yang terlalu ringan pula akan membuat pekerja berasa bosan kerana hanya melakukan tugas yang sama sahaja.

Giallo dan Little (2003), Looney (2003), dan Penrose (2007) menjalankan kajian mengenai perkaitan antara faktor pengalaman mengajar yang dikaitkan dengan tempoh berkhidmat dengan efikasi guru. Dapatan kajian menunjukkan guru-guru yang mengajar ataupun yang telah berkhidmat lebih dari tujuh tahun cenderung lebih yakin dan bermotivasi untuk bertugas seperti mengajar dan mengatur strategi pengajaran dan pengurusan kelas. Guru yang berkhidmat lebih lama lebih bersemangat dan bermotivasi untuk bekerja. Guru-guru yang berkhidmat lebih lama juga mempunyai tahap efikasi dan keefisienan kerja yang lebih tinggi (Khalid Johari, Zurida Ismail, Shuki & Ahmad Tajuddin Othman, 2009).

Daripada kajian-kajian lepas, didapati beban tugas, motivasi, dan keefisienan kerja guru merupakan salah satu isu kajian yang dikaji bukan sahaja di dalam negara bahkan dikaji di luar negara. Beban

tugas yang berlebihan telah memberikan kesan terhadap motivasi guru dan seterusnya memberi kesan terhadap keefisienan kerja guru.

Kesimpulan

Beban tugas guru yang semakin mencabar dan banyak sememangnya akan mempengaruhi motivasi guru yang seterusnya sudah pasti turut mempengaruhi keefisienan kerja guru. Kini, peranan guru bukan sahaja mengajar dan mendidik, bahkan turut dibebani dengan tugas-tugas yang tidak berkaitan dengan proses pengajaran dan pembelajaran. Walau bagaimanapun, guru terpaksa menerima hakikat bahawa bidang pendidikan akan kerap berubah seiringan dengan perkembangan global. Tanggungjawab dan peranan yang dimainkan oleh guru sangat mencabar dan berat. Beban tugas yang dirasakan oleh guru dalam bekerja akan meningkat seiringan dengan pertambahan tugas yang diberikan kepadanya. Kesimpulannya, isu beban tugas guru merupakan isu berpanjangan dan dilihat seperti tidak ada penghujungnya. Namun begitu, sebagai warga pendidik guru seharusnya menjadikan beban tugas yang dipikul itu sebagai satu cabaran dalam melahirkan generasi pelajar yang objektif dan memenuhi kehendak Falsafah Pendidikan Negara.

Rujukan

- Ababio, B. T. (2013). Motivation and Classroom Teaching in Geography. *International Journal for Innovation Education and research*, 1(3), 26-36.
- Ada, M. J., & Ada, J. A. (2013). Global Advanced Research. *Journal of Management and Business Studies*, 2(9), 439-453.
- Arifin. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Fakultas Ekonomi dan Bisnes, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Azizi Yahaya, Kim, T. S., & Sharifudin. (2010). Stress Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Brindhamani, M., & Manichander, T. (2014). An Empirical Study on The Efficiency of College Teachers and their Attitude in Teaching in Kancheepuram District. *International Journal of Research (IJR)*, 1(6), 235-243.
- Bryan, C. (2010). *Successful Teaching* (7th ed.). Jordan Hill: Heinmann Publishers.
- Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public and Private Schools at Secondary Level in Lahore City Pakistan. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 2(1), 202-214.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donald, P. K. (2011). *Introduction to Teaching: Becoming A Professional* (4th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Fazura Mohd Noor. (2011). Faktor-Faktor Penentu Stress dalam Kalangan Guru-Guru: Kajian di Sekolah Rendah Mubaligh di Kuala Lumpur. Open University Malaysia.
- Giallo, R., & Little, E. (2003). Classroom Behavior Problems: The Relationship Between Preparedness, Classroom Experience, and Self-Efficacy in Student Teachers. *Australian Journal of Educational & Development Psychology*, 3, 21-34.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Hong, O. C., & Aziah Ismail. (2015). Sokongan Pihak Pengurusan Sekolah Terhadap Tekanan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(2), 42-57.
- Hong, T. T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.
- Kamaruzaman Kamaruddin. (2007). Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Kemanusiaan*, 10, 105-118.

- Khalid Johari, Zurida Ismail, Shuki Osman, & Ahmad Tajuddin Othman. (2009). Pengaruh Jenis Latihan Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(2), 3-14.
- Kimbal, F. F. M, Sendow, G. M., & Adare, D. J. (2015). Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1061-10.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Essentials of Management-An International Perspective*. New Delhi: Tata Publisher.
- Looney, L. (2003). Understanding Teachers' Efficacy Beliefs: The Role of Professional Community. University of Maryland.
- Mansfield, C. F., & Volet, S. E. (2010). *Developing beliefs about classroom motivation: Journeys of preservice teachers. Teaching and Teacher Education*, 26(7), 1404-1415.
- Marjono. (2007). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasilitas Sekolah terhadap Prestasi Belajar siswa kelas VIII SMPN 8 Purworejo. Purwokerto: Program Pascasarjana. Universitas Jendral Soedirman.
- McLachlan, S., & Hagger, S. M. (2010). Effects of An Autonomy-Supportive Intervention on Tutor Behaviors in A Higher Education Context. *Teaching and Teacher Education*. 26,1204-1210.
- Medford, E., & McGeown, S. P. (2012). The Influence of Personality Characteristics on Children's Intrinsic Reading Motivation. *Teaching and Teacher Education*, 22, 786-791.
- Norashid Bin Othman & Hamzah Bin Md. Omar. (2014). Beban Tugas Dan Motivasi Pengajaran Guru Di Sekolah Menengah Daerah Ranau. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 5, 35-57.
- Nordin Abd Razak & Wan Mohd Rani Abdullah. (2003). Amalan Pengurusan Pengetua Sekolah dari Perspektif Guru. *Pengurusan Pendidikan*, 3(1), 23-35.
- Penrose, A. (2007). Emotional Intelligence and Teacher Self Efficacy: The Contribution of Teacher Status and Length of Experience. *Issues in Educational Research*, 17.
- Pintrich, P. (2003). A Motivational Science Perspective on The Role of Student Motivation in Learning and Teaching Contexts. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 667-686.
- Raja Maria Diana Bt Raja Ali. (2011). Faktor-Faktor yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah di Daerah Pasir Puteh. Fakulti Pendidikan Dan Bahasa. Kelantan. Open University Malaysia.
- Salanova, A., & Kirmanen, S. (2010). Employee Satisfaction and Work Motivation Research in Prisma Mikkeli. Mikkeli University of Applied Sciences.
- Salanova, A., & Kirmanen, S. (2010). Employee Satisfaction and Work Motivation Research in Prisma Mikkeli. Mikkeli University of Applied Sciences.
- Sardiman, AM. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-haq, I., & Raza, S., N., (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 256-267.
- Siregar., E. (2011). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPK BPK PENABUR Bintaro Jaya Jakarta". *Jurnal Pendidikan Penabur*, 16.
- Suryandari, S. (2016). Pengaruh *Burnout*, *Self Esteem* Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal INOVASI*, 18(1), 37-43.
- Syed Ismail Bin Syed Mustapa & Ahmad Subki Bin Miskon. (2010). *Buku Guru dan Cabaran Semasa*. Puchong, Selangor: Multimedia Sdn. Bhd.
- Syed Kamaruzaman Syed Ali, Mohd Faithal Haji Hassan, & Habib Mat Som. (2017). Tekanan dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru Pendidikan Jasmani. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (Gbse)*, 1(1), 122-135.
- Tajulashikin Jumahat, Fazura Mohd Noor, & Mohd Burhan Ibrahim. (2013). Faktor-Faktor Penentu Stres Dalam Kalangan Guru: Sekolah Rendah Mubaligh di Kuala Lumpur. *Juku: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pacific*, 1(2), 1-11.
- Turan, H. (2015). Taylor's "Scientific Management Principles": Contemporary Issues in Personnel Selection Period. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(11), 1102-1105.