

**TEKANAN KERJA DAN MOTIVASI GURU : IMPAK TERHADAP PENGAJARAN
DAN PEMBELAJARAN**

**[TEACHER'S WORK-RELATED STRESS AND MOTIVATION: IMPACT ON
TEACHING AND LEARNING]**

NADATUL HUSNA BADARUDIN^{*1} & KHAIRUL AZAHAR JAMALUDIN¹

^{1*} Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM Bangi, Selangor, Malaysia.
Correspondent Email: p144449@siswa.ukm.edu.my

Received: 24 May 2025

Accepted: 19 June 2025

Published: 25 August 2025

Abstrak Kertas konsep ini membincangkan isu tekanan kerja dan motivasi guru serta impaknya terhadap pengajaran dan pembelajaran dalam konteks pendidikan di Malaysia. Tekanan kerja dalam kalangan guru semakin membimbangkan berikutan peningkatan beban tugas, perubahan dasar pendidikan dan tuntutan pelbagai pihak berkepentingan. Tekanan yang berlebihan bukan sahaja menjejaskan kesejahteraan emosi dan mental guru malah turut mengurangkan motivasi mereka untuk melaksanakan tugas dengan berkesan. Motivasi guru yang tinggi amat penting bagi memastikan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan lancar, inovatif dan berkesan demi pencapaian pelajar yang optimum. Kajian literatur menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan antara tahap tekanan kerja dengan motivasi guru, yang seterusnya memberi kesan langsung kepada kualiti pengajaran. Kertas konsep ini turut mengemukakan cadangan untuk menangani isu tekanan kerja serta meningkatkan motivasi guru, antaranya melalui memanfaatkan penggunaan sumber digital, latihan profesional berterusan dan penambahbaikan persekitaran kerja. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara tekanan kerja, motivasi guru dan impaknya terhadap pengajaran dan pembelajaran adalah penting bagi memastikan kesejahteraan guru serta keberkesanan sistem pendidikan negara secara menyeluruh.

Kata Kunci: tekanan kerja, motivasi guru, pengajaran dan pembelajaran, kesejahteraan emosi, stres guru.

Abstract: This concept paper focuses on the concern of work-related stress and teacher motivation and how it affects education in the place of teaching and learning in Malaysia. Stress levels among the teachers are increasingly worrying because of increasing workload, fluctuation in educational policies and pressure from different stakeholders. High stress levels do not only influence emotional and mental health of the teachers but also demotivate them in doing their work efficiently. Motivation among teachers is a very important measure that makes the teaching and learning process effective, innovative, and smooth in optimising student's achievement. Literature reviews indicate that there is a significant correlation between the work-related stress and teacher motivation, which consequently impacts the quality of teaching. Additional suggestions to address work-related stress and improve teacher motivation, such as utilising digital resources, continuous professional development and enhancement of work environment, are presented in this concept paper. The correlation between work-related stress and motivation of the teachers and its impact on teaching and learning should be thoroughly understood to promote teacher well-being and overall efficiency of the national education system.

Keywords: work-related stress, teacher motivation, teaching and learning, emotional well-being, teacher stress.

Cite This Article:

Nadatul Husna Badarudin & Khairul Azahar Jamaludin. (2025). Tekanan Kerja Dan Motivasi Guru : Impak Terhadap Pengajaran Dan Pembelajaran [Teacher's Work-Related Stress And Motivation: Impact On Teaching And Learning]. *International Journal of Advanced Research in Islamic Studies and Education (ARISE)*, 5(4): 86-97.

PENGENALAN

Guru adalah nadi utama dalam membina generasi yang berilmu dan berakhlak mulia. Guru merupakan individu istimewa dan terpilih untuk mewariskan ilmunya kepada insan lain. Tanpa susuk seorang guru, seseorang akan terlihat seperti hilang tempat bergantung untuk menimba ilmu. Tugas seorang guru adalah amat penting dalam pembangunan sesebuah negara kerana guru berfungsi sebagai pemangkin perubahan sosial, ekonomi dan budaya masyarakat. Guru bukan sahaja bertanggungjawab menyampaikan ilmu akademik, malah turut memainkan peranan besar dalam membentuk sahsiah, nilai moral serta keterampilan pelajar agar mereka menjadi warganegara yang bertanggungjawab dan berdaya saing.

Menurut Abdul Rahman dan Amat (2020), guru adalah ejen sosialisasi utama selepas keluarga yang berupaya mempengaruhi corak pemikiran, kepercayaan, dan perlakuan pelajar melalui pendekatan pedagogi yang berkesan. Yakcob dan Chua (2017) menyatakan bahawa guru pada masa kini bukan hanya mengajar di dalam bilik darjah, malah bertanggungjawab sebagai pembimbing dan juga fasilitator untuk murid. Dengan kata lain, keberkesanan tugas guru bukan sahaja memberi impak kepada prestasi akademik pelajar, malah turut mempengaruhi perkembangan sahsiah dan potensi diri pelajar (Haeruman et al., 2017).

PERNYATAAN MASALAH

Kerjaya perguruan masa kini bukan sahaja menuntut guru menyampaikan ilmu pengetahuan kepada murid, tetapi turut memerlukan mereka memikul pelbagai tanggungjawab tambahan seperti pengurusan kelas, pentadbiran sekolah, serta pembangunan sahsiah diri dan murid (Hamzah et al., 2016). Tekanan kerja dalam kalangan guru di Malaysia semakin membimbangkan apabila beban tugas yang melampaui keupayaan telah menjadi norma dalam sistem pendidikan negara. Kajian oleh Zulkifli et al. (2022) yang mendapati 68% guru melaporkan mengalami tekanan kerja yang kritikal, sehingga membawa kepada masalah kesihatan mental seperti kemurungan dan kebimbangan.

Fenomena ini turut disokong oleh laporan Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) yang membangkitkan kebimbangan terhadap tahap stres guru yang semakin meningkat dan sukar dibendung (Utusan Online 2005). Situasi ini semakin meruncing dengan perubahan berterusan dalam sistem pendidikan, keperluan penggunaan teknologi dan pelaksanaan pelbagai inisiatif pendidikan baharu tanpa pengurangan beban tugas sedia ada. Dapatan ini selari dengan laporan NUTP yang membangkitkan kebimbangan terhadap tahap stres guru yang semakin meningkat dan menyumbang kepada peningkatan permohonan bersara

Commented [A1]: boleh dipadatkan dengan statistik dan bukti utama supaya lebih jelas

awal sebanyak 40% pada tahun 2023 (Utusan Malaysia 2023). Tajul Rosli et al. (2023) juga menyokong perkara ini dengan menyatakan faktor bebanan tugas guru merupakan salah satu daripada enam punca yang menyumbang kepada keinginan guru untuk bersara awal.

Sehubungan itu, isu tekanan kerja dan motivasi guru perlu diberikan perhatian serius agar langkah intervensi dapat dirancang secara berkesan untuk memelihara kesejahteraan guru dan memastikan kelangsungan pendidikan yang berkualiti di Malaysia. Perkara ini turut disokong oleh Fahyuni dan Istikomah (2016) yang menyatakan bahawa guru merupakan sumber yang penting dalam kejayaan bidang pendidikan. Maka, kajian berkaitan dengan guru merupakan topik yang sangat menarik untuk dibincangkan.

TUJUAN

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti dan menganalisis hubungan antara tekanan kerja dan motivasi guru serta impaknya terhadap keberkesanan pengajaran dan pembelajaran di sekolah.

OBJEKTIF

1. Menenal pasti faktor yang mempengaruhi tahap tekanan kerja dan motivasi guru dalam pengajaran dan pembelajaran;
2. Menenal pasti impak tekanan kerja dan motivasi guru terhadap pengajaran dan pembelajaran;
3. Mencadangkan strategi penambahbaikan bagi menangani impak tekanan kerja dan motivasi terhadap pengajaran dan pembelajaran.

KONSEP DAN DEFINISI

a. Tekanan Kerja

Tekanan kerja ditakrifkan sebagai semua tugas yang perlu dilakukan sama ada berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran mahupun tugas di luar skop utama seorang guru (Chen & Spector 1992; Fazura 2011). Tekanan kerja ini boleh berpunca daripada beban tugas yang melampaui keupayaan serta pelbagai tanggungjawab tambahan yang perlu dipikul oleh guru pada masa kini.

b. Motivasi

Arkes Gaske (1982) dan Mitchell (1982) menegaskan bahawa motivasi merupakan kuasa pendorong yang membentuk arah serta tahap keinginan individu untuk mencapai matlamat tertentu. Dalam konteks pembelajaran, motivasi boleh dibahagikan kepada motivasi intrinsik, iaitu dorongan dalaman untuk berjaya dan juga motivasi ekstrinsik yang berpunca daripada faktor luar seperti ganjaran atau pengiktirafan (Medford & Mcgeown, 2012).

c. Guru

Perkataan guru berasal daripada perkataan Sanskrit yang bermaksud pengajar, pembimbing dan pakar. Karwati dan Priansa (2014) menyatakan bahawa guru merupakan fasilitator utama di sekolah yang bertanggungjawab untuk meneroka, membangun dan mengoptimumkan potensi pelajar untuk menjadi sebahagian daripada masyarakat yang beretika. Mok Soon Sang (1992) menyatakan seseorang guru ialah seorang ahli masyarakat yang mempunyai hubungan sosial yang saling berkait rapat dengan masyarakat yang berstatus.

d. Pengajaran

Konsep pengajaran pula merujuk kepada tugas dan aktiviti yang dirancang secara sistematik oleh guru bersama murid, menggunakan kaedah serta teknik yang sesuai untuk mencipta persekitaran yang kondusif bagi proses pembelajaran. Hasil daripada pengajaran ialah perubahan yang berlaku dalam diri murid secara eksplisit atau implisit (Shababuddin et al., 2003).

e. Pembelajaran

Menurut Abd Rahim Abd Rashid (2002), skop pembelajaran sangat luas meliputi domain kognitif iaitu pemikiran dan minda, afektif iaitu perasaan dan emosi dan psikomotor yang merangkumi anggota fizikal badan.

f. Pengajaran dan Pembelajaran

Pengajaran dan pembelajaran mempunyai hubungan yang sangat rapat dan saling melengkapi, di mana pembelajaran yang berkesan amat bergantung kepada keberkesanan pengajaran oleh guru (Sufean Hussin, 2002). Khususnya pada peringkat awal pendidikan, murid memerlukan bimbingan dan sokongan penuh daripada guru untuk mencapai pembelajaran yang bermakna.

TEORI DAN MODEL BERKAITAN TEKANAN KERJA DAN MOTIVASI GURU

Dalam memahami isu tekanan kerja dan motivasi guru, beberapa teori dan model utama boleh dijadikan asas rujukan. Model Transaksional Stres dan Daya Tindak oleh Lazarus dan Folkman (1984) sangat relevan kerana ia menerangkan bagaimana proses stres, khususnya tekanan kerja yang dialami oleh individu seperti guru akibat ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan keupayaan untuk menghadapinya. Model ini menggariskan bahawa tekanan kerja akan menjejaskan kesejahteraan psikologi dan prestasi kerja guru sekiranya faktor penyebab tidak dapat dikawal dengan baik. Model ini turut menekankan peri pentingnya mekanisme koping dalam menguruskan stres. Mekanisme koping merujuk kepada strategi yang digunakan oleh individu dalam menangani tekanan dan mengurangkan kesan negatifnya.

Seterusnya, Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (1959) turut memberi sumbangan penting dalam meneliti tahap motivasi guru. Teori ini membahagikan faktor motivasi kepada dua kategori utama iaitu faktor *hygiene* (luaran) seperti suasana kerja, hubungan rakan sekerja,

kepemimpinan dan jaminan kerja yang jika tidak diberi perhatian boleh mengurangkan tahap motivasi. Sementara itu, faktor motivasi (dalaman) pula merangkumi aspek seperti kepuasan terhadap kerja itu sendiri, pengiktirafan, peluang kemajuan, ganjaran dan kemudahan yang dapat mendorong guru untuk bekerja dengan lebih bermotivasi dan cemerlang.

Selain itu, Teori Slavin (1995) menekankan empat elemen utama dalam mengukur keberkesanan pengajaran guru iaitu kualiti pengajaran, insentif, masa serta kesesuaian aras pengajaran. Model ini relevan dalam konteks kajian kerana tekanan kerja yang melampau boleh menjejaskan keempat-empat elemen ini, sekali gus memberi kesan langsung kepada keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran. Kualiti pengajaran merujuk kepada keupayaan guru untuk menarik minat pelajar, menyampaikan pengajaran dengan jelas, dan membina suasana pembelajaran yang kondusif. Guru yang berkualiti akan memastikan setiap pengajaran disampaikan dengan kaedah dan strategi yang sesuai, menggunakan pelbagai sumber bantu mengajar serta peneguhan positif untuk memotivasikan pelajar. Pengajaran yang berkesan juga memerlukan guru menyesuaikan tahap kandungan dengan kemampuan dan pengetahuan sedia ada pelajar. Kesesuaian aras pengajaran bermaksud guru perlu memahami tahap kognitif, gaya pembelajaran dan perbezaan individu pelajar, supaya pengajaran dapat disampaikan mengikut keperluan dan kemampuan setiap pelajar.

Selain itu, insentif juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi pelajar untuk belajar. Guru perlu memberi dorongan atau ganjaran secara berkualiti, sama ada dalam bentuk pujian, pengiktirafan atau peneguhan positif supaya pelajar lebih bermotivasi untuk terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Insentif yang diberikan harus berkaitan rapat dengan pencapaian dan usaha pelajar, sekaligus menggalakkan mereka untuk terus berusaha mencapai matlamat pembelajaran yang ditetapkan.

Akhir sekali, aspek masa sangat signifikan dalam memastikan keberkesanan pengajaran. Masa yang diperuntukkan untuk pengajaran perlu diuruskan dengan baik, sama ada dari segi jadual pengajaran, jumlah waktu pengajaran yang diambil, atau perancangan aktiviti kelas. Guru perlu memastikan masa pengajaran digunakan secara optimum supaya pelajar dapat memahami dan menguasai topik yang diajar. Pengurusan masa yang berkesan membantu mengurangkan tekanan, mengelakkan pembaziran masa, dan memastikan proses pengajaran serta pembelajaran berjalan dengan lancar dan berkualiti.

Kesimpulannya, Model Slavin menekankan bahawa keberkesanan pengajaran amat bergantung pada sejauh mana guru dapat mengintegrasikan keempat-empat elemen ini dalam amalan pengajaran mereka. Pengaplikasian model ini mampu membantu guru memperbaiki strategi pengajaran, meningkatkan motivasi serta pencapaian pelajar, dan seterusnya memastikan matlamat pendidikan dapat dicapai dengan lebih efektif.

Secara keseluruhannya, penerapan ketiga-tiga teori dan model ini dalam kajian tekanan kerja dan motivasi guru membolehkan analisis yang lebih menyeluruh dan holistik, bukan sahaja dari sudut beban tugas dan tekanan, malah juga aspek motivasi serta keberkesanan pengajaran yang menjadi teras kepada kejayaan pendidikan.

KAJIAN LEPAS YANG BERKAITAN DENGAN TEKATAN KERJA DAN MOTIVASI GURU

Terdapat banyak kajian yang telah dijalankan sama ada di dalam atau luar negara yang berkaitan dengan tekanan kerja dan motivasi guru. Revathi Vetrivel et al. (2023) telah menjalankan kajian untuk mengetahui perkaitan antara beban tugas guru di sekolah menengah dengan faktor tingkah laku murid. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa hubungan antara beban tugas guru dan faktor tingkah laku pelajar adalah sederhana. Tingkah laku pelajar yang negatif seperti masalah disiplin memberi tekanan signifikan kepada guru dan menjejaskan suasana pembelajaran.

Seterusnya, kajian yang telah dijalankan oleh Abdul Said Ambotang et. al (2018) mendapati bahawa tiada hubungan signifikan antara beban tugas dengan komitmen kerja guru sekolah rendah namun beban tugas menunjukkan hubungan positif yang signifikan terhadap komitmen guru. Reformasi pendidikan seperti Pentaksiran Berasaskan Sekolah serta tugas luar jangka turut menyumbang kepada tekanan guru sehingga menyebabkan mereka berasa murung, cepat marah dan sering mempertimbangkan untuk berhenti kerja lebih awal.

Arzizul & Dg Norizah (2018) telah menjalankan kajian untuk melihat pengaruh beban tugas guru dan motivasi terhadap keefisienan kerja guru di sekolah menengah di Sabah. Hasil daripada kajian ini menjelaskan bahawa beban tugas guru yang semakin mencabar dan banyak semestinya akan mempengaruhi motivasi guru dan seterusnya mempengaruhi keefisienan kerja guru. Guru terpaksa menerima hakikat bahawa bidang pendidikan akan kerap berubah seiring dengan perkembangan global. Guru seharusnya menjadikan beban tugas itu sebagai satu cabaran dalam melahirkan murid yang memenuhi kehendak Falsafah Pendidikan Negara iaitu melahirkan murid yang lengkap dari segi jasmani, emosi, rohani dan sahsiah yang akan memimpin negara pada satu hari nanti.

Dalam pada itu, kajian oleh Suziana & Siti (2021) bertujuan untuk mengenal pasti tahap *burnout* dalam kalangan guru Matematik sekolah rendah serta hubungannya dengan tekanan kerja. Melalui kaedah tinjauan yang melibatkan 51 orang guru di kawasan Sri Gombak, kajian mendapati bahawa tahap *burnout* secara keseluruhan berada pada tahap sederhana rendah dan tidak dipengaruhi oleh faktor umur. Walau bagaimanapun, terdapat hubungan positif yang signifikan antara tahap *burnout* dan tekanan kerja yang menunjukkan bahawa peningkatan tekanan kerja menyumbang kepada peningkatan tahap *burnout*. Kajian ini menyimpulkan bahawa meskipun tahap *burnout* masih terkawal, langkah intervensi proaktif perlu dirangka oleh pihak sekolah dan Kementerian Pendidikan Malaysia bagi mengelakkan masalah ini daripada terus berlanjutan dan menjejaskan kesejahteraan serta prestasi guru.

Dapatan daripada pelbagai kajian lepas secara jelas menunjukkan bahawa beban tugas guru sama ada dalam bentuk tugas akademik atau bukan akademik mempunyai kesan langsung dan tidak langsung terhadap motivasi, tekanan dan prestasi kerja. Walaupun sesetengah guru tetap menunjukkan prestasi tinggi, keadaan kerja yang tidak seimbang akan akhirnya menjejaskan kesejahteraan guru, mempengaruhi komitmen, dan mengurangkan kualiti pendidikan. Justeru itu, keperluan untuk intervensi berbentuk sokongan organisasi, latihan sendiri, dan pengagihan tugas yang saksama amat kritikal dalam memastikan kesejahteraan guru terus terpelihara.

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TEKANAN KERJA DAN MOTIVASI GURU

Pendidik tidak dapat diasingkan lagi dengan bebanan tugas kerja yang menjadi tekanan kepada mereka. Terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang menjadi faktor guru terbeban dengan tugas kerja. Menurut Ahmad (2009) dalam Kumaran (2021) beban tugas daripada pihak pengurusan, pelbagai tugasan baru yang diperkenalkan daripada pihak kementerian, jabatan, daerah, tempat kerja yang jauh daripada rumah atau keluarga dan juga beban tugas daripada pihak luaran seperti Persatuan Ibu Bapa dan Guru merupakan antara faktor-faktor penting dan utama yang dilihat sebagai punca kepada beban tugas.

Faktor Dalaman: Sokongan Sosial dan Kemahiran Mengurus Tekanan

Faktor penyederhanaan memainkan peranan penting dalam hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja guru. Sokongan sosial merujuk kepada peranan sokongan dari rakan sekerja, keluarga, dan komuniti dalam membantu guru menguruskan tekanan kerja. Sokongan sosial yang kukuh dapat mengurangkan kesan negatif tekanan kerja dan membantu guru berprestasi dengan lebih baik. Kemahiran mengurus tekanan pula merujuk kepada kebolehan guru dalam mengurus dan menangani tekanan dengan berkesan. Guru yang mempunyai kemahiran mengurus tekanan yang baik dapat mengurangkan kesan tekanan kerja terhadap prestasi mereka. Menurut Norfatin Nadhiah (2021) menyatakan berlakunya konflik antara tugasan kerja dan keluarga, sedikit sebanyak akan menimbulkan ketegangan menyebabkan guru tidak dapat menyediakan waktu yang berkualiti untuk diri dan keluarga. Tekanan kerja yang dihadapi termasuk kemahiran mengurus tekanan menjadi satu punca yang menyebabkan pelbagai kesan-kesan negatif terjadi pada guru-guru terutamanya tidak boleh menyediakan kerja terutamanya pengajaran yang baik.

Faktor Luaran: Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik

Faktor pengantara juga penting dalam memahami hubungan antara tekanan kerja dan prestasi kerja guru. Kepuasan kerja merujuk kepada tahap kepuasan guru terhadap pekerjaan mereka. Guru yang berasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung untuk berprestasi dengan lebih baik walaupun di bawah tekanan. Motivasi intrinsik merujuk kepada dorongan dalaman yang memotivasi guru untuk terus berprestasi walaupun dalam keadaan tekanan tinggi. Motivasi intrinsik yang kuat dapat membantu guru mengatasi tekanan kerja dan terus memberikan prestasi yang baik. Pertambahan tugas sama ada tugas akademik mahupun tugas bukan akademik akan menyebabkan penurunan tahap motivasi guru sehingga akhirnya menyebabkan guru tidak melaksanakan tugas dengan efisien (Fox, Spector & Miles 2001; Arzizul Antin et al. 2020)

Faktor Kekurangan Guru

Isu kekurangan guru ini bukan sahaja di kawasan bandar malah di kawasan luar bandar juga turut berlaku (Carver-Thomas et.al.,2023). Kekurangan guru mengikut opsyen akan

menyebabkan sesuatu mata pelajaran tidak dapat diajar dengan sebaiknya (Ismatiah et.al.,2023). Guru opsyen juga memainkan peranan yang penting dalam membina kemenjadian murid mengikut ilmu pengetahuan yang dimilikinya secara lebih spesifik. Kekurangan guru opsyen akan menyebabkan sesuatu tugas tidak dapat dilaksanakan dengan kemahiran yang spesifik dan betul (Lindqvist, 2022). Apabila berlaku kekurangan guru di sesebuah sekolah, hal ini akan menyebabkan guru-guru lain terbeban kerana terpaksa memikul lebih daripada 10 peranan penting sehingga tiada waktu bersama dengan keluarga. Situasi ini akan menyebabkan seseorang guru itu kekurangan masa dalam menyediakan bahan bantu mengajar dan kurang masa bersama dengan murid di dalam bilik darjah.

Kekurangan Infrastruktur

Infrastruktur sesebuah sekolah juga mempengaruhi kemajuan intelek pelajar-pelajar dan guru di sekolah tersebut (Esfandiari & Meihami, 2023). Antara contoh infrastruktur yang sangat penting dalam membina insan yang madani dari aspek kognitif dan fizikal ialah penggunaan elektrik, air yang bersih, bangunan sekolah yang kukuh dan selamat, peralatan teknologi pdpc, Internet, kemudahan jalan raya ataupun pengangkutan yang baik dan sebagainya. Sekiranya kemudahan asas di dalam sekolah tidak dipenuhi maka hal ini sudah tentu akan memberi motivasi yang rendah kepada guru dan pelajar dalam meneruskan proses pengajaran dan pembelajaran (Qazi et.al.,2023). Oleh hal yang demikian, pihak berwajib haruslah memberi perhatian yang serius kepada kemudahan infrastruktur terutamanya bagi sekolah kurang murid yang berada di kawasan luar bandar.

Faktor Ketidaksamaan Kepimpinan Pentadbir

Ketidaksaksamaan kepimpinan pentadbir turut mempengaruhi beban tugas guru di sekolah (Mokhtar & Norman, 2023). Isu senioriti sering dikaitkan apabila sesuatu tugas diberi kepada guru-guru. Perkara tersebut seharusnya tidak diamalkan dalam pentadbiran pendidikan supaya hubungan keharmonian dalam perkongsian ilmu sentiasa terjalin bagi membina kemenjadian murid pada tahap yang tinggi. Selain itu, dasar perjawatan guru-guru di sekolah kurang murid haruslah diseimbangkan mengikut kapasiti guru yang sedia ada di sesebuah sekolah. Apabila isu dasar perjawatan tidak seimbang berlaku, hal ini akan menyebabkan seorang guru terpaksa memikul pelbagai tugas sehinggakan guru berkenaan akan hilang motivasi untuk mengajar disebabkan bebanan yang tinggi (Md & Ismail, 2022). Pihak Kementerian Pendidikan Malaysia seharusnya memandang serius terhadap isu dasar perjawatan supaya bebanan guru dapat dikurangkan bagi membina guru dan murid yang berkualiti.

IMPAK TERHADAP PENGAJARAN DAN PEMBELAJARAN

Beban kerja yang berlebihan memberi impak signifikan terhadap kualiti pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Antara kesan utama ialah pengurangan fokus guru terhadap tugas pengajaran kerana mereka terpaksa membahagikan masa antara tugas mengajar, pentadbiran dan kokurikulum. Situasi ini menjadi lebih kritikal di sekolah berasrama penuh apabila guru

juga bertanggungjawab mengurus asrama dan aktiviti kokurikulum, menyebabkan mereka tidak mempunyai masa yang mencukupi untuk merancang dan melaksanakan pengajaran berkualiti serta memberi perhatian individu kepada murid yang memerlukan (Abdul & Siti 2018; Haniff & Nurulhuda, 2024).

Selain itu, beban kerja yang tinggi menjejaskan kualiti pengajaran kerana masa untuk persediaan dan inovasi pengajaran berkurangan. Kajian mendapati guru yang mengalami tekanan kerja cenderung menunjukkan prestasi yang rendah dalam pengajaran, kurang kreativiti dan kurang interaksi bermakna dengan murid (Lee et al., 2023). Fokus guru yang lebih tertumpu kepada tugas pentadbiran berbanding pembelajaran murid turut menyebabkan objektif pengajaran dan pembelajaran (PdP) tidak tercapai sepenuhnya. Situasi ini memberi kesan negatif terhadap keberkesanan pelaksanaan kurikulum serta pembentukan metakognisi dan kecemerlangan akademik murid (Abdul & Siti 2018; Joe & Mtsi 2024).

Hubungan guru dan murid sangat dipengaruhi oleh tahap tekanan kerja dan motivasi guru. Tekanan kerja yang banyak boleh menyebabkan guru mengalami keletihan emosi yang akan menjadikan guru kurang sabar, mudah marah dan gagal memberikan dorongan emosi yang mencukupi sekali guru melemahkan hubungan dengan murid (Wang et al., 2024). Sebaliknya, guru yang bermotivasi tinggi lebih bersemangat, penyayang dan kreatif dalam pengajaran, membina suasana kelas yang positif dan meningkatkan pencapaian serta motivasi murid (Koca 2016; Lazarides et al., 2024).

Akhir sekali, beban kerja yang berlebihan menyebabkan kualiti pengajaran menurun dan pencapaian murid turut terjejas. Aziah Ismail (2015) mendapat hasil kajian yang telah dijalankan menunjukkan kebanyakan guru mengeluh kerana beban kerja yang banyak dan ahak berat menyebabkan keletihan fizikal dan mental sehingga menjejaskan prestasi murid. Guru-guru tidak mempunyai masa yang mencukupi untuk merancang aktiviti pengajaran disebabkan beban kerja yang berlebihan. Hal ini telah memaksa guru untuk membawa pulang kerja untuk disiapkan di rumah. Kajian di luar negara turut menyokong dapatan ini apabila mendapati beban kerja guru yang tinggi membawa kepada tekanan, keletihan dan penurunan penglibatan guru, seterusnya memberi impak negatif terhadap hasil pembelajaran dan pencapaian akademik murid (Kanwal et al. 2023). Jelasnya, impak beban kerja terhadap pengajaran dan pembelajaran adalah menyeluruh dan memerlukan perhatian serius daripada pihak berkepentingan untuk memastikan kelangsungan pendidikan berkualiti di sekolah.

STRATEGI PENAMBAHBAIKAN

Pelbagai strategi penambahbaikan boleh dilaksanakan bagi menangani impak tekanan kerja dan memupuk motivasi guru dalam pengajaran dan pembelajaran. Antaranya ialah memanfaatkan sumber teknologi digital melalui penggunaan sistem pengurusan sekolah yang komprehensif seperti aplikasi pangkalan data pelajar dan pengurusan laporan secara digital. Penggunaan teknologi ini bukan sahaja dapat menjimatkan masa guru, malah turut meningkatkan kecekapan pentadbiran sekolah (Abdullah & Rahman, 2020). Selain itu, pembudayaan komuniti pembelajaran profesional (*Professional Learning Communities*, PLC) membolehkan guru bekerjasama, berkongsi bahan pengajaran serta menangani cabaran secara kolektif, sekali gus membina inovasi pengajaran yang lebih mantap (Dufour et al., 2016).

Penempatan pembantu guru atau kakitangan sokongan juga terbukti efektif dalam mengurangkan beban tugas guru, seperti diamalkan di negara-negara maju seperti Finland dan Singapura, di mana tenaga sokongan membantu guru dalam aktiviti bukan pengajaran (Tan & Ibrahim 2021). Program pembangunan profesional dan sokongan berterusan juga penting untuk membantu guru meningkatkan kemahiran serta produktiviti mereka melalui latihan dan akses kepada sumber profesional yang relevan (Ismail et al., 2021). Di samping itu, penambahbaikan persekitaran kerja dan prasarana pendidikan yang kondusif turut berupaya meningkatkan motivasi guru dan semangat dalam pengajaran dan pembelajaran (Nurazuan, 2013).

Akhir sekali, peranan pihak pentadbir sangat penting dalam menyokong guru melalui hubungan interpersonal yang positif, penghargaan, serta pengagihan beban tugas yang seimbang. Kajian membuktikan bahawa sokongan pentadbiran yang berkesan dapat mengurangkan tekanan kerja guru dan meningkatkan motivasi mereka (Ooi & Aziah, 2015). Kesemua strategi ini perlu dilaksanakan secara bersepadu untuk memastikan kesejahteraan guru terjamin dan kualiti pendidikan di sekolah dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Secara tuntasnya, isu tekanan kerja dalam kalangan guru di Malaysia merupakan cabaran kritikal yang perlu ditangani secara sistematik demi memastikan kelangsungan dan peningkatan kualiti pendidikan negara. Beban tugas yang melampaui tanggungjawab asas dan kemampuan guru bukan sahaja menjejaskan kesejahteraan dan motivasi guru, malah memberi implikasi negatif terhadap kualiti pengajaran dan pencapaian pelajar. Oleh itu, pelbagai pihak termasuk pentadbir sekolah, pembuat dasar dan komuniti pendidikan haruslah berganding bahu melaksanakan intervensi dan strategi penambahbaikan secara bersepadu. Penekanan harus diberikan kepada pengagihan beban tugas yang adil, sokongan profesional, pembudayaan teknologi serta penambahbaikan persekitaran kerja agar guru dapat memberi tumpuan sepenuhnya kepada tugas hakiki mereka iaitu mendidik generasi pewaris negara. Dengan komitmen yang berterusan, kesejahteraan guru dapat dipelihara dan matlamat pendidikan berkualiti tinggi dapat dicapai.

RUJUKAN

- Abd Rahim Abd Rashid. 2002. *Agenda Perubahan Pendidikan Sains Sosial dalam Mengharungi Alaf Baru*: 1-21.
- Abdul Said Ambotang & Norhayati Bayong. 2018. Hubungan Antara Beban Tugas dan Tekanan Kerja dengan Komitmen Guru Sekolah Rendah. *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI*, 11:11-21.
- Abdul, S. A. & Sitti, N. B. 2018. Implikasi beban tugas guru terhadap fokus pengajaran guru. *Utusan Borneo*, 3.
- Abdullah, A. & Rahman, R. 2020. Penggunaan teknologi dalam pengurusan sekolah: Implikasi terhadap keberkesanan tugas guru. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 45(2): 34-45.

- Arzizul Antin & Dg Norizah Ag Kiflee @ Dzulkifli. 2018. Pengaruh beban tugas dan motivasi terhadap keefisienan kerja guru sekolah menengah di Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 3:77-84.
- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., & Many, T. 2016. *Learning by Doing: A Handbook for Professional Learning Communities at Work*. Solution Tree Press.
- Fahyuni, E. F., & Istikomah, I. 2016. *Psikologi Belajar & Mengajar (Kunci Sukses Guru Dalam Interaksi Edukatif)*. Nizamia Learning Center.
- Fazura Mohd Noor. 2011. *Faktor-Faktor Penentu Stress dalam Kalangan Guru-Guru: Kajian di Sekolah Rendah Mubaligh di Kuala Lumpur*. Open University Malaysia.
- Haeruman, L. D., Rahayu, W. & Ambarwati, L. 2017. Pengaruh Model Discovery Learning Terhadap Peningkatan Kemampuan Berpikir Kritis Matematis Dan Self-Confidence Ditinjau Dari Kemampuan Awal Matematis Siswa SMA di Bogor Timur. *JPPM (Jurnal Penelitian Dan Pembelajaran Matematika)*, 10(2).
- Herzberg, F. 1966. *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. 1959. *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Ismail, N., Ahmad, Z., & Hassan, S. 2021. Pembangunan profesional guru: Kepentingan dan cabaran dalam era digital. *Jurnal Pendidikan Digital* 12(1): 22-30.
- Joe, A., & Mtsi, N. 2024. *Impact of Teacher Workload on Academic Excellence and Learners' Metacognition: A Case Study of Two High Schools in Chris Hani District*. Intech Open.
- Kanwal, A., Rafiq, S. & Afzal, A. 2023. Impact Of Workload on Teachers' Efficiency and Their Students' Academic Achievement at The University Level. *Gomal University Journal of Research*, 39(02): 131–146.
- Karwati, E dan Priansa, D.J. 2014. *Manajemen Kelas (Classroom Management) Guru Profesional yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta.
- Koca, F. 2016. Motivation to learn and teacher–student relationship. *Journal of International Education and Leadership*, 6(2): 1-20.
- Lazarus, R. & Folkman, S. 1984. *Stress, Appraisal and Coping*, New York: Springer Publishing Company.
- Lee, H. M., Tan, S. M., & Zulkifli, M. A. 2023. Impact of teacher stress on educational outcomes: A Malaysian perspective. *Asian Journal of Educational Research*, 29(2): 105-120.
- Lindqvist, M. H. 2022. Teacher shortage in Sweden: time to take action?. *Education in the North*.
- Marshall, D. T., Pressley, T., Neugebauer, N. M., & Shannon, D. M. 2022. Why teachers are leaving and whatwe can do about it. *Phi Delta Kappan*, 104(1): 6-11.
- Md, A. C. N., & Ismail, S. N. 2022. Transformational Leadership of Head Teachers and Levels of ConflictManagement of National School Teachers in City Districts. *International Online Journal of Language, Communication, and Humanities* : 1-26.
- Medford, E., & McGeown, S. P. 2012. The Influence of Personality Characteristics on Children's Intrinsic Reading Motivation. *Teaching and Teacher Education*, 22: 786-791.

- Mok Soon Sang 1992. *Ilmu Pendidikan untuk KPLI (Kursus Perguruan Lepas Ijazah) Semester 1 dan 2*. Selangor: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd
- Muhammad Haniff Syauqi Abdullah & Nurulhuda Md Hassan. 2024. Kesan Dan Cabaran Beban Tugas Dalam Kalangan Guru Sekolah Berasrama Penuh (SBP). *Jurnal Dunia Pendidikan*, 6(3):28-40.
- Ooi, C. H. & Aziah, I. 2015. Sokongan pihak pengurusan sekolah terhadap tekanan kerja guru di Sekolah Kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan* 2(2).
- Qazi, M. A., Sharif, M. A., & Akhlaq, A. 2022. Barriers and Facilitators to Adoption Of E-Learning in Higher Education Institutions Of Pakistan During COVID-19: Perspectives From An Emerging Economy. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Rahman, A. 2021. Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru: Satu Tinjauan. *Jurnal Psikologi Pendidikan* 25(3): 67-80.
- Rahman, S., Hashim, M., & Abdullah, R. 2022 . Resource Inadequacy and Its Effects on Teaching Effectiveness in Malaysian Schools. *Journal of Southeast Asian Education* 14(4): 215-228.
- Revathi Vetrivel, Shahlan Surat.2023. Hubungan Faktor Tingkah Laku Pelajar dengan Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 5(1):650-664.
- Shahabuddin, Rohizani & Mohd Zohir. 2003. *Pedagogi : Strategi dan Teknik Mengajar dengan Berkesan*. Shah Alam: PTS Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Shuib, T. R., Setambah, M. A. B., Othman, M. S., Razalli, A. R., Husin, M. R., Shaffeei, K., & Jamil, M. R. M.2023. Faktor-Faktor Persaraan Awal: Tinjauan dalam kalangan Guru-Guru Negeri Perak. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 8(3).
- Slavin, R. E. 1995. A Model of Effective Instruction. *The Educational Forum* 59(2): 166- 176.
- Sulaiman, S., et al. 2022. Kesan Stres Kerja Terhadap Kesihatan Guru. *Jurnal Kesihatan*.
- Suziana Basri, Siti Mistima Maat. 2021. Tahap Burnout dalam kalangan Guru Matematik Sekolah Rendah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(10):226-234.
- Tan, K., & Ibrahim, M. 2021. Sokongan Kakitangan dalam Pendidikan: Pengajaran daripada Negara Maju. *International Journal of Educational Studies* 55(3): 67-81.
- Yakcop & Jantan Chua Yan Piaw. 2017. *Kompetensi Guru Dalam Membentuk Sahsiah Pelajar Sekolah*. t.tp.: t.pt.
- Yusoff, A. A. M., Ruslan, F. N. F., Aziz, M. S. A., & Zipri, N. I. 2023. *Kesediaan Guru Bahasa Melayu di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina dalam Melaksanakan Kajian Pengajaran*. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu* 13(1): 25-37.