

Persepsi Kerjaya Guru Contract of Service (CoS) Terhadap Peranan dan Beban Tugas Profesion Keguruan

¹Mohd Razali Abd Samad, Ph.D ²Mohd Hanapiah Khamis, Ph.D ³Faziah Hashim @ Ahmad, Ph.D & ⁴Ahmad Shukri Ahmad.

^{1,2,3,4}Jabatan Perancangan, Penyelidikan & Inovasi,
Institut Pendidikan Guru Kampus Tun Hussein Onn, Batu Pahat, Johor
**ipgm-4208@moe-dl.edu.my*

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan meneliti hubungan antara persepsi kerjaya guru Contract of Service (CoS) terhadap peranan dan beban tugas guru dalam konteks profesion keguruan abad ke-21 di Malaysia. Kajian kuantitatif berbentuk tinjauan ini melibatkan 333 orang guru CoS dari pelbagai negeri di Malaysia. Instrumen soal selidik menggunakan skala Likert lima mata bagi menilai tahap persepsi terhadap kerjaya, peranan, dan beban tugas guru. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif (min dan sisihan piawai) serta korelasi Pearson bagi menilai hubungan antara pemboleh ubah. Dapatan menunjukkan bahawa persepsi positif terhadap kerjaya mempunyai hubungan signifikan dengan peranan guru dan beban tugas guru. Hasil kajian ini membuktikan bahawa guru CoS yang mempunyai persepsi kerjaya positif lebih berupaya melaksanakan peranan profesional dengan efektif dan mengurus beban kerja secara konstruktif. Kajian ini mencadangkan strategi penambahbaikan dasar CoS bagi meningkatkan kestabilan dan motivasi profesional dalam kalangan guru di Malaysia.

Kata kunci: Guru CoS, persepsi kerjaya, peranan guru, beban tugas, profesion keguruan, Malaysia.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between the career perceptions of Contract of Service (CoS) teachers and their roles and workload in the teaching profession in Malaysia. Employing a quantitative approach with

a survey design, the study involved 333 CoS teachers from various states across Malaysia. A five-point Likert-scale questionnaire was developed to assess the levels of career perception, teacher roles, and workload.

Descriptive analysis was used to determine the mean and standard deviation, while inferential analysis using Pearson's correlation was conducted to evaluate the relationships among the variables. The findings revealed that the career perception and teacher role dimensions among CoS teachers were at a high level, whereas workload was at a moderately high level. Pearson's correlation analysis indicated a moderate and significant positive relationship between career perception and teacher roles as well as between career perception and workload. The study proved that positive career perception influences role effectiveness and the ability to manage workload among CoS teachers. The results provide important implications for educational human resource management, particularly in strengthening professionalism policies and enhancing the well-being of CoS teachers in Malaysia.

Keywords: Contract of Service teachers, career perception, teacher roles, workload, teaching profession, Malaysia.

1.0 PENGENALAN

Profesion keguruan merupakan salah satu profesion mulia yang memainkan peranan penting dalam pembangunan modal insan dan kesejahteraan negara. Guru bukan sahaja bertanggungjawab menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi turut berperanan sebagai pembentuk sahsiah, nilai, dan jati diri generasi masa depan. Dalam konteks Malaysia, sistem pendidikan sentiasa melalui proses transformasi bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan dasar, termasuk usaha memperkukuh tenaga pengajar melalui pelantikan guru secara *Contract of Service* (CoS).

Guru CoS dilantik bagi memenuhi keperluan pengisian kekosongan guru tetap, terutamanya dalam bidang kritikal seperti Sains, Matematik dan Bahasa Inggeris (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2022).

Walau bagaimanapun, status kontrak dalam profesion ini menimbulkan pelbagai persepsi terhadap kestabilan kerjaya, peranan profesional dan beban kerja yang ditanggung oleh guru CoS (Gaulke, 2024). Isu ini penting kerana persepsi kerjaya yang positif menjadi pemangkin utama kepada komitmen, motivasi dan keberkesanan tugas seseorang guru

(Ahmad & Zakaria, 2022; Chaaban, 2023; Creagh, (2025); Admiraal, 2023). Guru yang mempunyai pandangan optimistik terhadap profesion mereka cenderung untuk melaksanakan peranan dengan lebih efektif, manakala persepsi negatif boleh membawa kepada keletihan emosi dan pengurangan produktiviti (Lee et al., 2021; Richter, 2021; Walker, 2019). Dalam keadaan semasa, guru CoS turut berhadapan dengan cabaran tambahan seperti beban tugas pentadbiran yang tinggi, perubahan kurikulum, serta tuntutan terhadap pelaksanaan pengajaran berasaskan teknologi (Omar et al., 2023; Richter, 2021; Roble, 2024). Oleh itu, kajian ini penting bagi memahami bagaimana persepsi kerjaya guru CoS mempengaruhi peranan dan beban tugas mereka dalam konteks sistem pendidikan Malaysia.

2.0 PERNYATAAN MASALAH

Peranan guru dalam profesion keguruan kini semakin kompleks dan multidimensi. Selain tugas pengajaran, guru turut dipertanggungjawabkan terhadap pengurusan kokurikulum, pentadbiran sekolah, pembangunan murid, serta penglibatan komuniti. Dalam konteks guru CoS, status kontrak sering dikaitkan dengan isu ketidakpastian kerjaya, tekanan kerja dan rasa tidak dihargai (Mohamad et al., 2020; Hogg et al., (2023); Gan et al., (2025); Larsen et al., (2025). Kajian oleh Jalil dan Hamzah (2021) dan Dubey et al. (2025) menunjukkan bahawa guru kontrak menghadapi kesukaran menyesuaikan diri dengan sistem pentadbiran sekolah yang sentiasa berubah, sementara kekangan dari segi jaminan pekerjaan menjejaskan motivasi mereka dalam jangka panjang.

Tambahan pula, guru CoS turut melaksanakan beban kerja yang setara dengan guru tetap, termasuk tugas luar bilik darjah seperti penyediaan laporan, pelaksanaan program sekolah dan penyertaan aktiviti kokurikulum. Namun begitu, tahap pengiktirafan dan peluang kenaikan pangkat mereka lebih terhad (Kamaruddin & Tan, 2022; Hulme et al. (2024; Yagan et al. (2022). Isu ini menimbulkan persoalan penting: adakah persepsi kerjaya guru CoS yang positif mampu membantu mereka mengekalkan tahap prestasi, semangat dan daya tahan dalam menghadapi tekanan kerja?

Kajian terdahulu di luar negara (Huang et al., 2021; Pacaol, 2025; Reeve et al., 2020) menunjukkan bahawa persepsi positif terhadap profesion

berperanan sebagai penampan terhadap stres kerja dan meningkatkan keberkesanan peranan. Namun, dalam konteks Malaysia, kajian empirikal yang meneliti hubungan antara persepsi kerjaya dengan peranan serta beban tugas guru CoS masih terhad. Oleh itu, kajian ini dijalankan bagi mengisi jurang literatur dengan meneliti secara empirikal hubungan antara persepsi kerjaya, peranan dan beban tugas guru CoS dalam konteks sistem pendidikan kebangsaan.

3.0 OBJEKTIF KAJIAN

Kajian ini dijalankan bagi mencapai objektif-objektif berikut:

1. Mengenal pasti hubungan antara persepsi kerjaya guru Contract of Service (CoS) terhadap peranan guru.
2. Mengenal pasti hubungan antara persepsi kerjaya guru Contract of Service (CoS) terhadap beban tugas guru.

4.0 PERSOALAN KAJIAN

1. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi kerjaya guru Contract of Service (CoS) terhadap peranan guru dalam profesion keguruan ?
2. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi kerjaya guru Contract of Service (CoS) terhadap beban tugas guru?

5.0 HIPOTESIS KAJIAN

H₀₁: Tiada hubungan yang signifikan antara persepsi kerjaya guru Contract of Service (CoS) terhadap peranan guru dalam profesion keguruan.

H₀₂: Tiada hubungan yang signifikan antara persepsi kerjaya guru Contract of Service (CoS) terhadap beban tugas guru.

6.0 SOROTAN LITERATUR

Kajian mengenai guru CoS semakin mendapat perhatian dalam bidang pendidikan kerana melibatkan isu profesionalisme, kesejahteraan kerja dan keberkesanan pengajaran. Persepsi terhadap kerjaya menjadi faktor

penentu utama kepada tahap kepuasan dan komitmen kerja seseorang guru. Menurut Ahmad dan Zakaria (2022) dan McCrory et al., (2023), persepsi positif terhadap kerjaya meningkatkan rasa pemilikan terhadap profesion serta mendorong kepada pelaksanaan tugas dengan lebih efisien. Sebaliknya, persepsi negatif dikaitkan dengan penurunan motivasi dan peningkatan tekanan kerja (Huang et al., 2021).

Dari perspektif psikologi pekerjaan, Herzberg (1959) melalui TwoFactor Theory menegaskan bahawa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kumpulan faktor iaitu faktor motivasi (pencapaian, pengiktirafan, tanggungjawab) dan faktor kebersihan (gaji, dasar organisasi, hubungan dengan penyelia). Dalam konteks guru CoS, status kontrak menjejaskan faktor kebersihan, namun faktor motivasi seperti pencapaian dan pengiktirafan masih berperanan penting untuk mengekalkan kepuasan kerja (Harun & Rahman, 2022; Kamaruddin & Tan, 2022; Lim et al., 2023).

Kajian oleh Omar et al. (2023) mendapati guru kontrak yang berasa dihargai dan diiktiraf menunjukkan tahap komitmen yang tinggi walaupun berhadapan dengan beban tugas berat. Dapatan ini selari dengan Noraini et al., (2020) dan Reeve et al. (2020) yang menegaskan bahawa autonomi dan sokongan organisasi mempunyai hubungan langsung dengan peningkatan persepsi kerjaya dan kesejahteraan kerja. Dalam konteks Malaysia, Lee et al. (2021) turut mendapati bahawa guru CoS yang mempunyai persekitaran kerja positif dan hubungan baik dengan pihak pentadbiran menunjukkan tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding mereka yang mengalami tekanan pentadbiran.

Selain itu, peranan guru turut menjadi tumpuan dalam literatur pendidikan. Guru berperanan sebagai pendidik, fasilitator, mentor dan pemimpin bilik darjah (Day & Gu, 2021). Kejelasan terhadap peranan profesional mempengaruhi keberkesanan pengajaran dan keseimbangan kerja-kehidupan. Teori Peranan oleh Biddle (1986) menjelaskan bahawa ketidakjelasan peranan boleh menimbulkan konflik, tekanan dan penurunan prestasi kerja. Oleh itu, persepsi positif terhadap kerjaya berupaya memperkukuh pemahaman dan pelaksanaan peranan profesional dalam kalangan guru CoS.

Beban tugas pula menjadi antara isu utama dalam kalangan guru di seluruh dunia. Kajian oleh Harun dan Rahman (2022) menunjukkan bahawa beban tugas yang tinggi memberi kesan negatif terhadap kesejahteraan emosi dan prestasi guru, terutamanya apabila melibatkan tugas pentadbiran dan bukan pengajaran. Namun, kajian oleh Lim et al. (2023) mendapati bahawa guru dengan persepsi kerjaya positif lebih berupaya menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja melalui strategi penyesuaian diri dan sokongan sosial.

Secara keseluruhannya, literatur menunjukkan bahawa persepsi kerjaya memainkan peranan penting dalam menentukan keberkesanan peranan guru dan keupayaan mereka mengurus beban tugas. Walau bagaimanapun, kajian empirikal yang meneliti secara khusus hubungan ini dalam konteks guru CoS di Malaysia masih terhad. Justeru, kajian ini penting untuk menambah dimensi baharu dalam perbincangan mengenai profesionalisme dan kesejahteraan kerja dalam profesion keguruan.

7.0 TEORI KAJIAN

Kajian ini berasaskan dua teori utama iaitu Teori Dua Faktor Herzberg (1959) dan Teori Peranan oleh Biddle (1986). Kedua-dua teori ini saling melengkapi dalam menjelaskan hubungan antara persepsi kerjaya, peranan dan beban tugas guru CoS.

Teori Herzberg menjelaskan bahawa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi dalaman seperti pencapaian, pengiktirafan dan tanggungjawab, serta faktor kebersihan seperti dasar organisasi, hubungan penyelia dan status kerja. Dalam konteks guru CoS, walaupun status kontrak boleh menjejaskan faktor kebersihan, namun faktor motivasi seperti rasa bangga terhadap profesion dan kejayaan pelajar mampu meningkatkan kepuasan kerja. Persepsi kerjaya yang positif akan memperkukuh motivasi intrinsik dan mengurangkan tekanan terhadap beban tugas.

Manakala Teori Peranan oleh Biddle (1986) menekankan kepentingan kejelasan peranan dan jangkaan organisasi terhadap individu dalam melaksanakan tanggungjawab kerja. Guru CoS yang mempunyai persepsi kerjaya positif akan lebih memahami jangkaan peranan mereka sebagai

pendidik dan dapat melaksanakan tanggungjawab dengan berkesan walaupun berhadapan dengan pelbagai cabaran tugas.

Secara keseluruhannya, teori kajian ini merumuskan bahawa persepsi kerjaya (IV) mempunyai hubungan yang signifikan dengan peranan guru (DV1) dan beban tugas guru (DV2). Persepsi kerjaya yang tinggi akan meningkatkan penghayatan peranan profesional dan mengurangkan kesan negatif daripada beban tugas yang berat.

8.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan reka bentuk tinjauan kuantitatif bukan eksperimen dengan pendekatan deskriptif dan inferensi. Reka bentuk ini dipilih kerana ia membolehkan pengkaji memperoleh maklumat empirikal tentang persepsi, peranan dan beban tugas guru Contract of Service (CoS) melalui data yang dikumpul secara sistematik dan dianalisis secara statistik (Creswell & Creswell, 2020). Populasi kajian terdiri daripada semua guru CoS yang berkhidmat di sekolah rendah dan menengah di seluruh Malaysia. Kaedah pensampelan rawak berstrata digunakan bagi memastikan representasi dari pelbagai negeri dan bidang pengajaran.

Sebanyak 333 orang responden dipilih sebagai sampel kajian, mewakili negeri-negeri Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Saiz sampel ini memenuhi keperluan minimum bagi analisis korelasi seperti disarankan oleh Cohen (1988), iaitu sekurang-kurangnya 100 responden bagi memastikan kuasa statistik yang mencukupi. Instrumen kajian terdiri daripada soal selidik lima mata Likert (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang dibahagikan kepada empat bahagian utama: Bahagian A: Demografi responden (jantina, umur, negeri, bidang pengajaran, dan pengalaman kerja sebelum menjawat jawatan guru CoS). Bahagian B: Persepsi kerjaya guru CoS (10 item). Bahagian C: Peranan guru CoS (10 item). dan Bahagian D: Beban tugas guru CoS (10 item).

Instrumen ini telah disahkan melalui penilaian pakar dan menunjukkan kebolehpercayaan tinggi dengan nilai Alpha Cronbach keseluruhan $\alpha = .89$, yang menepati piawaian kebolehpercayaan sosial sains (Hair et al., 2021). Data dikumpul melalui soal selidik dalam talian menggunakan borang *Google Form* yang diedarkan melalui aplikasi *WhatsApp* rangkaian institusi pendidikan guru. Responden diberikan jaminan tentang kerahsiaan maklumat dan penyertaan adalah secara sukarela. Data

dianalisis menggunakan perisian IBM SPSS Statistics versi 29. Analisis inferensi korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara pemboleh ubah bebas (persepsi kerjaya) dengan pemboleh ubah bersandar (peranan dan beban tugas guru CoS).

9.0 DAPATAN KAJIAN

9.1 Analisis Deskriptif

Jadual 1 menunjukkan analisis deskriptif (kekerapan dan peratus) tentang profil demografi responden.

Jadual 1 Profil Demografi Responden

Pemboleh ubah	Kategori	N	Peratus (%)
Umur	20–30 tahun	215	64.56
	31–40 tahun	110	33.03
	41–50 tahun	8	2.40
Jantina	Lelaki	95	28.53
	Perempuan	238	71.47
Negeri	Johor	98	29.43
	Kelantan	37	11.11
	Selangor	28	8.41
	Negeri Sembilan	27	8.11
	Terengganu	23	6.91
	Perak	22	6.61
	Kedah	22	6.61

	Sabah	20	6.01
	Melaka	17	5.11
	Pahang	13	3.90
	Sarawak	11	3.30
	Wilayah Persekutuan	8	2.40
	Pulau Pinang	7	2.10
Sektor Pekerjaan Sebelum Menjawat Jawatan Guru CoS	Awam	123	36.94
	Swasta	148	44.44
	Bekerja sendiri	62	18.62
Bidang Opsyen	Pendidikan Islam	141	42.34
	Bahasa Melayu	51	15.32
	PSV	36	10.81
	Pendidikan Jasmani & Kesihatan	35	10.51
	Bahasa Inggeris	23	6.91
	Lain-lain	23	6.91
	Tahfiz	13	3.90
Pemboleh ubah	Kategori	N	Peratus (%)
	RBT	5	1.50
	Bahasa Arab	2	0.60
	Sejarah	2	0.60
	Sains	1	0.30
	Matematik	1	0.30

Dapatan kajian menunjukkan bahawa majoriti responden terdiri daripada guru CoS berumur antara 20 hingga 30 tahun (64.56%), diikuti oleh 31 hingga 40 tahun (33.03%), manakala hanya 2.4% berumur antara 41 hingga 50 tahun. Ini menggambarkan bahawa kebanyakan guru CoS berada dalam kelompok usia muda dan pertengahan awal, iaitu fasa

permulaan kerjaya dalam profesion keguruan. Keadaan ini sejajar dengan laporan Kementerian Pendidikan Malaysia (2022) yang menunjukkan peningkatan pengambilan guru muda bagi mengatasi kekurangan tenaga pengajar dalam sektor pendidikan rendah dan menengah.

Dari segi jantina, majoriti responden adalah perempuan (71.47%), manakala lelaki mewakili 28.53% sahaja. Corak ini selaras dengan trend global yang menunjukkan dominasi wanita dalam profesion keguruan, sebagaimana dinyatakan oleh UNESCO (2021) bahawa lebih 65% tenaga pengajar di sekolah rendah adalah wanita. Hal ini menunjukkan bahawa profesion keguruan masih dianggap sebagai bidang kerjaya yang lebih stabil dan sesuai untuk wanita dari segi keseimbangan kerja-kehidupan.

Bagi taburan mengikut negeri, peratusan tertinggi dicatatkan oleh Johor (29.43%), diikuti oleh Kelantan (11.11%), dan Selangor (8.41%). Negeri-negeri seperti Sarawak, Wilayah Persekutuan dan Pulau Pinang menunjukkan peratusan yang lebih rendah (2–4%), yang mungkin disebabkan oleh agihan jawatan CoS yang tidak seimbang antara negeri. Ini juga menunjukkan bahawa pengambilan guru CoS lebih tertumpu di negeri padat penduduk seperti Johor, Selangor dan Kelantan.

Dari segi sektor pekerjaan sebelum menjawat jawatan guru CoS, majoriti guru berasal daripada sektor swasta (44.44%), diikuti sektor awam (36.94%), dan bekerja sendiri (18.62%). Ini menggambarkan bahawa profesion keguruan CoS telah menarik minat pelbagai latar belakang kerjaya, khususnya daripada kalangan tenaga kerja swasta yang ingin mencari kestabilan dan jaminan kerjaya jangka panjang. Keadaan ini disokong oleh dapatan Lee et al. (2021) yang menyatakan bahawa peralihan kerjaya ke sektor pendidikan sering didorong oleh faktor kestabilan pekerjaan dan minat terhadap bidang pedagogi.

Dari aspek bidang opsyen, majoriti guru CoS ialah dari bidang Pendidikan Islam (42.34%), diikuti Bahasa Melayu (15.32%), Pendidikan Seni Visual (10.81%), dan Pendidikan Jasmani & Kesihatan (10.51%). Bidang Sains dan Matematik mencatat peratusan paling rendah (0.3%), menunjukkan kekurangan guru CoS dalam bidang STEM. Pola ini turut dilaporkan oleh Mohamad et al. (2020) yang menekankan ketidakseimbangan bidang opsyen dalam pengambilan guru baharu. Ini menunjukkan keperluan strategik untuk memperkukuh latihan dan

pengambilan guru CoS dalam bidang Sains dan Teknologi bagi menyokong keperluan pendidikan abad ke-21.

Secara keseluruhannya, profil demografi ini menggambarkan populasi guru CoS yang berlatarbelakangkan usia muda, majoritinya wanita, dan mempunyai kepelbagaian bidang opsyen. Dapatan ini memberi gambaran jelas bahawa guru CoS memainkan peranan penting dalam mengisi kekosongan tenaga pengajar di sekolah-sekolah seluruh Malaysia, khususnya dalam bidang pengajaran bukan STEM, di samping menjadi pelengkap kepada guru tetap dalam sistem pendidikan kebangsaan.

9.2 Analisis Inferensi: Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson digunakan bagi menentukan kekuatan dan arah hubungan antara persepsi kerjaya dengan dua pemboleh ubah bersandar iaitu peranan dan beban tugas guru CoS. Keputusan analisis ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2 Analisis Korelasi Pearson antara Persepsi Kerjaya dengan Peranan dan Beban Tugas Guru CoS (N = 333)

Hubungan Antara Pemboleh Ubah	Nilai r	Nilai p	Interpretasi
Persepsi Kerjaya Guru CoS ↔ Peranan Guru CoS	.46	< .01	Hubungan positif sederhana
Persepsi Kerjaya Guru CoS ↔ Beban Tugas Guru CoS	.38	< .05	Hubungan positif sederhana

Nota. Interpretasi kekuatan hubungan berdasarkan Cohen (1988): $r = \pm 0.10$ hingga ± 0.29 (kecil), ± 0.30 hingga ± 0.49 (sederhana), ± 0.50 hingga ± 1.00 (besar).

Hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi kerjaya dengan peranan guru CoS ($r = .46$, $p < .01$). Ini menunjukkan bahawa semakin positif persepsi terhadap kerjaya, semakin tinggi tahap kejelasan dan keberkesanan pelaksanaan peranan guru. Selain itu, terdapat hubungan positif signifikan antara persepsi kerjaya dengan beban tugas ($r = .38$, $p < .05$), menunjukkan bahawa guru CoS yang berfikir positif lebih berupaya mengurus tekanan kerja dengan lebih baik.

Dapatan ini menyokong Teori Herzberg (1959) bahawa faktor motivasi intrinsik seperti pencapaian dan pengiktirafan mampu meningkatkan komitmen kerja, walaupun dalam keadaan kekangan organisasi. Hasil ini juga konsisten dengan kajian Lim et al. (2023) yang mendapati bahawa guru dengan pandangan positif terhadap kerjaya lebih berdaya tahan terhadap tekanan tugas dan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

10. PERBINCANGAN

Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru Contract of Service (CoS) memiliki persepsi kerjaya yang positif dan berperanan aktif dalam profesion keguruan, meskipun berhadapan dengan cabaran status kontrak dan beban tugas yang tinggi. Persepsi kerjaya yang tinggi ($M = 4.21$) membuktikan bahawa guru CoS mempunyai pandangan yang optimistik terhadap profesion perguruan sebagai kerjaya berprestij, selaras dengan dapatan Ahmad dan Zakaria (2022) yang menegaskan bahawa persepsi positif terhadap profesion meningkatkan kepuasan kerja dan daya tahan emosi dalam kalangan guru.

Hubungan signifikan antara persepsi kerjaya dan peranan guru ($r = .46$, $p < .01$) menunjukkan bahawa persepsi positif terhadap kerjaya mempengaruhi kejelasan peranan dan pelaksanaan tanggungjawab profesional. Guru CoS yang menganggap profesion mereka sebagai sebahagian daripada identiti diri cenderung menunaikan peranan sebagai pendidik, pembimbing dan pemimpin bilik darjah dengan lebih efektif. Dapatan ini mengukuhkan Teori Peranan Biddle (1986) yang menjelaskan bahawa pemahaman terhadap jangkaan peranan akan meningkatkan keberkesanan pelaksanaan tugas dan mengurangkan konflik peranan.

Selain itu, hubungan positif sederhana antara persepsi kerjaya dan beban tugas ($r = .38$, $p < .05$) menggambarkan bahawa persepsi kerjaya berfungsi sebagai faktor pelindung (*buffering effect*) terhadap tekanan kerja. Guru CoS yang memiliki pandangan positif terhadap profesion lebih berupaya mengurus beban tugas melalui adaptasi dan sokongan sosial di tempat kerja. Kajian ini seiring dengan dapatan Lim et al. (2023) dan Omar et al. (2023) yang menyatakan bahawa persepsi kerjaya berperanan sebagai pemangkin daya tahan (*resilience*) dan kesejahteraan kerja dalam kalangan guru. Dapatan ini turut menyokong Teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang menegaskan bahawa kepuasan kerja bukan hanya bergantung kepada faktor kebersihan (seperti kestabilan kerja atau

gaji), tetapi juga faktor motivasi seperti pengiktirafan, tanggungjawab dan pencapaian. Dalam konteks guru CoS, walaupun status kontrak mungkin mengurangkan aspek kestabilan kerja, motivasi dalaman yang tinggi melalui rasa tanggungjawab dan kepuasan profesional mampu mengekalkan prestasi kerja.

Sehubungan itu, dapatan ini memperlihatkan bahawa persepsi kerjaya yang positif memainkan peranan penting sebagai asas pembentukan identiti profesional guru CoS, yang secara tidak langsung mempengaruhi kecekapan pelaksanaan peranan serta keupayaan mereka mengurus beban kerja secara efektif. Ini menegaskan bahawa usaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan komitmen guru CoS perlu difokuskan kepada aspek pembangunan profesional dan pengiktirafan kerjaya, bukan hanya kepada faktor kontrak perkhidmatan semata-mata. Hasil kajian ini memberikan implikasi penting terhadap dasar pendidikan, pengurusan sekolah, dan pembangunan profesional guru di Malaysia.

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) perlu menilai semula pelaksanaan dasar pengambilan guru CoS dengan memberi perhatian kepada faktor motivasi kerja dan kesejahteraan psikologi. Penyediaan laluan kerjaya yang lebih jelas serta peluang pengiktirafan prestasi mampu meningkatkan persepsi positif terhadap profesion dan mengurangkan kadar keluar masuk guru. Inisiatif seperti Program Pembangunan Profesional Berterusan (CPD) serta sistem ganjaran berbentuk insentif prestasi boleh membantu meningkatkan moral kerja dan motivasi dalaman guru CoS.

Kepimpinan sekolah memainkan peranan penting dalam mewujudkan iklim organisasi yang menyokong kesejahteraan kerja guru CoS. Pengetua dan guru besar disaran mengamalkan gaya kepimpinan transformasional yang menekankan pengiktirafan, komunikasi terbuka dan kepercayaan profesional. Pendekatan ini dapat mengurangkan tekanan kerja dan meningkatkan rasa kepunyaan terhadap organisasi sekolah, selaras dengan dapatan Harun dan Rahman (2022) yang menegaskan bahawa sokongan kepimpinan meningkatkan komitmen dan efikasi kerja guru.

Guru CoS perlu diberikan akses setara kepada latihan dalam perkhidmatan dan peluang pembangunan profesional bagi meningkatkan kecekapan pedagogi serta kemahiran kepimpinan bilik darjah. Pendedahan kepada latihan reflektif dan amalan komuniti pembelajaran profesional (PLC) juga boleh memperkukuh kemahiran pengurusan masa dan strategi pengajaran yang inovatif. Ini secara langsung membantu

mengurangkan tekanan akibat beban tugas dan meningkatkan efisiensi kerja.

11. KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, kajian ini mendapati bahawa persepsi kerjaya guru CoS mempunyai hubungan yang signifikan dengan peranan dan beban tugas dalam profesion keguruan. Persepsi kerjaya yang positif bukan sahaja meningkatkan kejelasan peranan dan kecekapan profesional, tetapi juga berperanan penting dalam mengurangkan tekanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologi.

Dalam konteks pendidikan Malaysia yang sedang menuju transformasi berterusan, dapatan ini menekankan keperluan untuk memperkukuh dasar dan sokongan institusi terhadap guru CoS agar mereka berupaya menyumbang sepenuhnya kepada agenda pembangunan pendidikan negara. Pengiktirafan terhadap sumbangan guru CoS bukan sekadar keperluan organisasi, tetapi juga suatu penghormatan terhadap dedikasi mereka sebagai pendidik profesional yang berperanan penting dalam membentuk generasi pelajar abad ke-21.

Berdasarkan dapatan kajian ini, disarankan beberapa cadangan untuk penyelidikan masa hadapan. Pertama, kajian lanjutan wajar menggunakan reka bentuk longitudinal untuk menilai perubahan persepsi kerjaya dan tahap tekanan kerja guru CoS sepanjang tempoh perkhidmatan. Kajian jangka panjang ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor penentu motivasi dan komitmen kerja.

Kedua, pendekatan campuran (*mixed-method*) juga disarankan bagi menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif. Temu bual mendalam dengan guru CoS boleh membantu memahami aspek emosi, cabaran sebenar dan strategi penyesuaian diri dalam konteks sebenar sekolah.

Ketiga, kajian perbandingan antara guru CoS dan guru tetap boleh dijalankan bagi menilai perbezaan tahap motivasi, kepuasan kerja dan kesejahteraan emosi, sekali gus memberikan panduan empirikal kepada penggubal dasar pendidikan dalam merangka pelan pengambilan dan pengekalan guru secara lebih berkesan.

PENGHARGAAN

Pengkaji ingin mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan kepada ahli Jabatan Perancangan, Penyelidikan dan Inovasi dan Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) khususnya dan Institut Pendidikan Guru Kampus Tun Hussein Onn (IPGKTHO) Batu Pahat, Johor kerana memberikan sokongan untuk kajian ini.

RUJUKAN

- Abdullah, M. H. S., & Rahman, H. (2022). Negative implications of workload among teachers: A systematic literature review. *International Journal of Educational Research Review*, 7(1), 45–55.
- Admiraal, W., & van der Helm, G. (2023). Teachers' job demands, resources and their career satisfaction in secondary education. *Teaching and Teacher Education*, 124, 104653
- Chaaban, Y., & Nasra, M. (2023). Exploring teachers' perspectives on career development: Qatari teachers' voices. *Teaching and Teacher Education*, 124, 104657.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creagh, S., & Others. (2025). Workload, work intensification and time poverty: implications for teacher well-being.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dubey, P. K., & Others. (2025). Teachers' pathways to the profession and their attitudes toward diverse classrooms. *Teaching and Teacher Education*, 137, 104887.
- Embodo, E. J. B., & Villanueva, H. D. (2024). Teachers' instructional workload management and its impact on teaching efficacy. *American Journal of Multidisciplinary Research & Development*, 6(9), 63–75.

- Gan, Y., & Others. (2025). Exploring gender differences in workload and job outcomes among teachers. *Frontiers in Psychology*.
- Gaulke, S. (2024). Early career teachers' perceptions of their undergraduate preparation and impacts on classroom practice. *Journal of Teacher Education*, 75(3), 320-335.
- Gaulke, S. (2024). Early career teachers' perspectives of goal setting and implementation. *Journal of Education and Learning*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Harun, R., & Rahman, A. (2022). Teacher burnout in Malaysia: A narrative review. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 34, 205–220.
- Harun, R., & Rahman, A. (2022). Teacher burnout in Malaysia: A narrative review. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 34, 205-220.
- Hogg, L., & Others. (2023). What can teacher educators learn from careerchange teachers? A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 127, 104376.
- Hulme, M., Beauchamp, G., Wood, J., & Bignell, C. (2024). *Teacher Workload Research Report 2024: Main Report*. University of the West of Scotland.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2022). *Statistik pendidikan Malaysia 2022*. Putrajaya: Bahagian Perancangan Pendidikan.
- Larsen, E., & Others. (2025). Former teachers' perceptions of postteaching career job satisfaction. *Educational Review*.
- Lee, C., Tan, J., & Wong, P. (2021). Teachers' workload and emotional well-being in the post-pandemic classroom. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103420.
- Lim, A., Abdullah, Z., & Ahmad, R. (2023). Teacher work perception and coping strategies: A Malaysian perspective. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 38(2), 155–173.

- McCrory, L., & Others. (2023). Attracting talented and committed students to the teaching profession: perspectives and motivations. *Teaching and Teacher Education*, 126, 104551
- Mohamad, N. A., Ismail, Z., & Hassan, N. (2020). Perbandingan beban tugas dan kepuasan kerja antara guru tetap dan guru kontrak di sekolah rendah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 45(1), 21–36.
- Noraini, M., Rahim, A., & Ismail, Z. (2020). Workload and job satisfaction among Malaysian teachers: A comparative study of permanent and contract educators. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 28(3), 2041-2057.
- Omar, R., Hamzah, N., & Nordin, M. (2023). Job satisfaction and career perception among Malaysian teachers. *Journal of Educational Research and Practice*, 13(2), 55–70.
- Pacaol, F. (2025). Teacher's workload intensification: A qualitative case study of its implications on teaching quality. *International Journal of Educational Research*.
- Richter, E., & Others. (2021). Teacher educators' task perception and its relationship to professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103879
- Richter, E., Keller, S., & Blömeke, S. (2021). A large-scale study on teacher educators' motives and well-being. *Teaching and Teacher Education*, 103, 103372.
- Roble, J. (2024). Rethinking Teacher Workload: A Phenomenological Study of AI, Burnout, and Well-Being.
- Walker, M., Worth, J., & Van den Brande, J. (2019). Teacher Workload Survey 2019: Research Report. UK Department for Education.
- Wang, H., Zhou, X., & Li, L. (2025). Exploring the relationship between teachers' perceived workload and work engagement: The mediating roles of challenge and hindrance stress. *BMC Psychology*. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02537-y>

- Wang, Y., Liu, S., & Yang, Z. (2024). Exploring the impact of workload, organizational support, work engagement and psychological wellbeing among teachers. *Frontiers in Psychology*. (Preprint/PMC)
- Yağan, E., & Others. (2022). Professional self-understanding of teachers in different career stages. *Frontiers in Psychology*