

BERSARA TETAPI BEKERJA: SENARIO PESARA MALAYSIA PADA MASA HADAPAN

Siti Zaharah Jamaluddin
szjamal@um.edu.my

Foo Yuen Wah
yuenwah0129@gmail.com

Fakulti Undang-undang
Universiti Malaya

Abstrak

Malaysia dijangka akan menjadi sebuah negara tua pada tahun 2030. Pada masa yang sama jangka hayat manusia telah meningkat, maka adalah penting untuk warga emas agar dapat berdikari dari segi kewangan selepas bersara. Makalah ini menganalisis peruntukan undang-undang yang sedia ada berkaitan dengan persaraan dalam menangani isu ini. Makalah ini juga menunjukkan langkah yang telah diambil oleh kerajaan sebagai persediaan untuk menghadapi pertambahan populasi warga emas ini. Walau bagaimanapun, banyak perkara yang perlu dilakukan bagi memastikan pesara ini dapat berdikari dari segi kewangan apabila mereka bersara. Perancangan untuk persaraan seharusnya dimulakan seawal mungkin.

Kata kunci: persaraan, pesara, warga emas, kewangan, perancangan

Abstract

Malaysia is expected to be an ageing nation by the year 2030. Life expectancy will have increased, making it important for the aged to be financially independent after retirement. This article seeks to address this issue by analysing the existing legal framework on retirement. This article also illustrates the efforts taken by the government in preparation for the increase in the number of senior citizens. However, it is felt that more is needed to be done in order to ensure the senior citizens are financially independent after retirement. Planning for retirement must start as early as possible.

Keywords: retirement, retiree, senior citizens, life expectancy, finance, planning

PENDAHULUAN

Persaraan menjadi isu yang hangat dibincangkan sejak akhir-akhir ini di Malaysia ekoran data daripada penyelidikan menunjukkan bahawa jangka hayat rakyat Malaysia semakin panjang, iaitu 71.28 tahun untuk lelaki dan 76.99 tahun bagi wanita [The World Fact Book by Central Intelligence Agency (CIA)]. Pada tahun 2012, warga emas kira-kira lima peratus daripada 28.3 juta rakyat Malaysia (Population and Housing Census, Malaysia, 2010) by the Department of Statistics, Malaysia). Malaysia dijangka menjadi negara tua pada tahun 2030, apabila warga emas terdiri daripada 15 peratus daripada jumlah rakyatnya (“Malaysian An Aging Nation by 2030?” dalam *The New Straits Times*). Dalam konteks ini, amatlah penting bagi warga emas ini agar dapat berdikari dari aspek kewangan, bagi memastikan mereka menikmati kehidupan yang sejahtera, dihormati dan terus menyumbang kepada pembangunan negara.

Makalah ini ditulis bertujuan melihat peruntukan undang-undang yang sedia ada berkaitan dengan persaraan, dan pelaksanaan peruntukan ini bagi memastikan pesara terus dapat menyara hidup mereka selepas bersara. Makalah ini membincangkan langkah tambahan untuk memperkasakan warga emas dari segi kewangan apabila didapati bahawa sistem yang ada sekarang tidak dapat berbuat sedemikian. Walau bagaimanapun, amat penting untuk ditekankan bahawa kehidupan selepas bersara banyak dipengaruhi oleh keputusan dan perancangan yang dibuat sebelum bersara. Dalam konteks ini seharusnya perancangan mengenai persaraan dibuat seawal mungkin bagi memastikan kehidupan hari tua lebih selesa.

KONSEP PERSARAAN

Perkataan persaraan atau bersara menjadi perkataan yang kerap digunakan dan dibincangkan. Hakikatnya apakah yang dimaksudkan dengan perkataan ini? Mengikut *Kamus Oxford*, bersara bermaksud bahawa “seseorang itu berhenti daripada pekerjaannya yang berbayar.” Maksud yang diberikan ini menyebabkan ramai berpendapat bahawa selepas bersara, seseorang pesara itu tidak akan bekerja. Persaraan ini biasanya berlaku kepada pekerja yang telah berumur, iaitu antara 50 hingga 60 tahun (Denton, Frant., Spencer, Byron G., 2008). Persaraan ini jarang disamakan dengan pekerja muda yang berhenti bekerja buat sementara waktu atau berada antara pekerjaan. Bagi orang muda yang berhenti kerja dan sedang mencari pekerjaan baharu, dia tidak dirujuk sebagai pesara tetapi lebih dikenali sebagai penganggur, walaupun pada waktu itu dia dikatakan berhenti daripada pekerjaan berbayarnya.

Oleh itu untuk memudahkan semua pihak, undang-undang merujuk persaraan dengan meletakkan umur bersara. Umur menjadi fokus undang-undang kerana berdasarkan umur pekerja itu layak mendapat bayaran

berkaitan dengan persaraannya (Juan A. Lacomba, Francisco Lagos, 2006). Dalam erti kata lain, mengikut undang-undang, seseorang itu dikatakan bersara apabila dia mencapai umur yang dia layak mendapat faedah berkaitan dengan persaraannya.

Di Malaysia, persaraan kini pada usia 55 tahun bagi mereka dalam sektor swasta kerana pada usia ini mereka boleh mendapat faedah persaraan yang merupakan wang yang disimpan dalam Dana Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) (Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991). Sementara untuk pekerja sektor awam, umur bersara telah dinaikkan kepada 60 tahun pada tahun 2012. Walau bagaimanapun pekerja ini boleh bersara pada usia 55, 56 ataupun 58 tahun sekiranya memilih untuk berbuat demikian (Akta Pencen 1980). Untuk mengimbangi perbezaan yang wujud antara pekerja sektor swasta dengan sektor awam, Akta baharu telah diperkenalkan, yang menaikkan umur bersara minimum bagi pekerja swasta kepada 60 dan boleh dilanjutkan sehingga 62 tahun (Akta Umur Bersara Minimum 2012). Akta ini telah berkuat kuasa pada 1 Julai 2013.

Walaupun seorang yang bersara telah berhenti daripada pekerjaan berbayar, tidaklah bermakna bahawa kehidupannya terhenti. Dia masih lagi perlu meneruskan kehidupannya seperti biasa. Perbezaannya hanyalah terletak pada fakta bahawa dia tidak lagi bekerja. Oleh itu, perlu dilihat sumber kewangan yang boleh digunakan oleh kumpulan ini selepas mereka bersara nanti.

SUMBER KEWANGAN SELEPAS BERSARA PADA MASA INI

1. Dana Kumpulan Wang Simpanan Pekerja

Sumber kewangan bagi pesara selepas bersara berkait rapat dengan pekerjaan mereka. Sama ada mereka dapat hidup dalam keadaan yang selesa akan ditentukan oleh sumber kewangan yang mereka yang ada selepas bersara kerana hampir setiap aspek kehidupan melibatkan kewangan (Angeline Chan, Mary Beth Ofstedal dan Albert I. Hermalin, 2002). Bagi mereka yang bekerja di sektor swasta sumber kewangan mereka datang daripada simpanan yang dibuat setiap bulan dalam dana KWSP, yang boleh dibayar secara pukal atau ansuran mengikut pilihan pekerja (Seksyen 55 Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991). Di bawah dana ini, majikan dan pekerja diwajibkan mencarum secara bulanan. Majikan membuat caruman sebanyak 12 peratus untuk pekerja yang berpendapatan RM5000 atau lebih sebulan sementara 13 peratus untuk pekerja yang berpendapatan RM5000 atau kurang dalam sebulan. Sementara untuk pekerja pula, jumlah caruman yang ditetapkan ialah 11 peratus. Walau bagaimanapun didapati bahawa ramai pesara tidak

mempunyai dana yang cukup untuk menyara hidup mereka selepas bersara. 70 peratus daripada mereka membelanjakan dana tersebut dalam masa tiga tahun selepas bersara pada usia 55 tahun (Chan Y.F., *et al.*, 2010). Apabila ini berlaku, jangka hayat pula lebih panjang, dan kos sara hidup yang semakin meningkat menyebabkan pesara tidak mempunyai pilihan selain bekerja semula untuk menampung perbelanjaan hidup. Dalam konteks ini, mereka ialah pesara yang bekerja. Mereka sebenarnya tidak bersara kerana kini kembali bekerja, tetapi dianggap bersara kerana merujuk usia atau umur yang menjadi penentu pada maksud persaraan mengikut undang-undang.

2. Dana Pencen

Untuk pesara sektor awam pula, sumber kewangan mereka datang daripada wang ganjaran perkhidmatan yang dibayar mengikut jumlah tahun mereka berkhidmat dan bayaran upah sebagai ganti cuti yang dibayar secara pukal. Selain itu, mereka juga layak untuk mendapat bayaran pencen pada setiap bulan (Seksyen 9 Akta Pencen 1980). Bayaran pencen bulanan ini akan dibayar kepada pesara sehingga dia meninggal dunia. Bayaran pencen minimum bagi pegawai yang berkhidmat selama 25 tahun sebanyak RM720 (Bermula 1 Januari 2009). Selepas pesara itu meninggal dunia, bayaran akan dibuat kepada balu pesara sehingga meninggal dunia dan anak-anak yang masih di bawah umur sehinggalah tamat pengajian ijazah pertama atau berusia 21 tahun (Seksyen 16, 16 A Akta Pencen 1980). Jika seseorang pekerja itu diperlukan bersara atas alasan kesihatan maka dia berhak untuk mendapatkan pencen hilang upaya sebagai tambahan kepada pencen bulanan yang diterimanya itu.

Dalam konteks ini, mereka yang berpencen akan dijamin mendapat pencen bulanan setiap bulan sepanjang hayat mereka. Walaupun mereka menghabiskan wang ganjaran perkhidmatan itu dalam jangka waktu yang singkat, tetapi dengan adanya wang pencen bulanan maka keadaan mereka lebih baik daripada rakan mereka yang bekerja dalam sektor swasta. Sejauh manakah kumpulan ini tidak menghadapi masalah kewangan berbanding mereka yang berada di bawah skim KWSP tidak dapat ditentukan kerana tiada sebarang kajian yang dibuat berkaitan dengan perkara ini.

3. Sumber lain

Selain dua bentuk bayaran yang dibuat melalui perundangan, sumber kewangan lain bergantung pada kebijaksanaan pesara merancang persaraannya sama ada membuat simpanan, pelaburan dalam skim atau dana amanah ataupun membeli hartanah. Walau bagaimanapun sumber ini hanya boleh dimanfaatkan sekiranya pesara itu telah membuat perancangan kewangannya (sebelum bersara), serta berkemampuan dari segi kewangan untuk

menggunakan sumber ini. Misalnya Permodalan Nasional Berhad (PNB) mempunyai pelbagai skim amanah yang boleh disertai oleh orang awam dengan pulangan yang lumayan. Selain itu, institusi kewangan dan perbankan turut melancarkan skim amanah yang menjurus kepada simpanan jangka panjang. Untuk menggalakkan penyertaan pekerja dalam skim sebegini, KWSP turut membenarkan para pencarumnya mengeluarkan sejumlah wang daripada dana KWSP untuk dilaburkan dalam skim amanah ini. Pulangan daripada skim ini akan dimasukkan kembali dalam dana KWSP pencarum dan hanya boleh dikeluarkan apabila pencarum telah mencapai umur bersara wajib (seksyen 29A Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991). Pada amnya didapati bahawa warga emas di Malaysia tidak mempunyai tabungan atau simpanan yang mencukupi untuk kegunaan hari tua (Suhaimi Abd Samad, Halimah Awang dan Norma Mansor, 2012). Ketidacukupan ini berlaku kerana cara simpanan dibuat menyebabkan pulangan yang didapati tidak tinggi kerana biasanya simpanan hanya dibuat dalam simpanan biasa atau simpanan tetap, tidak mendapat nasihat daripada perancang kewangan, sikap menanggung-nanggungkan pelaburan atau perancangan untuk simpanan (Laalitha Hunt, "Planning for Retirement", *The Star Biz Online*, 2009).

Sementara bagi pelaburan hartanah, seseorang itu perlu mempunyai wang yang cukup untuk membeli hartanah tersebut. Di Malaysia, harga hartanah semakin meningkat dari semasa ke semasa. Keadaan ini boleh dilihat melalui usaha kerajaan untuk membantu pekerja yang berpendapatan kurang daripada RM3000 sebulan untuk memiliki rumah mampu milik yang akan dibangunkan oleh Syarikat Perumahan Negara Berhad. Seandainya untuk memiliki rumah pertama merupakan sesuatu yang sukar, bagaimana pula golongan ini boleh membuat pelaburan dalam hartanah untuk kegunaan pada hari tua? Bentuk pelaburan sebegini hanya sesuai untuk mereka yang mempunyai lebihan wang untuk dilaburkan.

KEPERLUAN KEWANGAN SELEPAS BERSARA

Apabila usia semakin meningkat, sepatutnya hari-hari yang dilalui adalah lebih tenang dengan memberikan fokus kepada persediaan untuk menghadapi kematian. Walau bagaimanapun fakta menunjukkan bahawa wang yang disimpan semasa bekerja telah habis dibelanjakan dalam tempoh tiga tahun selepas bersara pada usia 55 tahun (Chan, Y.F, *et al.*, 2010). Keadaan ini menyebabkan mereka perlu mempunyai sumber kewangan lain untuk menyara kehidupan mereka selepas bersara. Seandainya mereka tidak mempunyai sumber lain, selain dana KWSP, maka mereka tidak mempunyai pilihan lain selain bekerja, dan pada kebiasaannya bekerja sepenuh masa. Jika wang simpanan telah digunakan sepenuhnya pada usia 58 tahun, maka

seorang pesara lelaki perlu bekerja lebih kurang untuk 14 tahun lagi setelah mengambil kira jangka hayatnya 71.28 tahun.

Selain memerlukan pembiayaan untuk keperluan harian, seorang pesara juga akan memerlukan pembiayaan untuk rawatan kesihatannya. Keadaan ini sejajar dengan fitrah manusia, semakin berusia, semakin banyaklah masalah kesihatan yang dihadapinya. Untuk mereka yang berkemampuan, mereka boleh mendapatkan khidmat dari hospital swasta sementara majoriti yang lain akan mendapatkannya dari hospital kerajaan. Perkhidmatan perubatan di hospital kerajaan dan di hospital swasta tidaklah banyak berbeza kecuali dari segi kos dan masa. Kos untuk rawatan adalah lebih tinggi tetapi biasanya tidak melibatkan waktu menunggu yang lama untuk pesakit menerima rawatan yang disediakan.

Bagi pesara yang tidak mempunyai sumber kewangan lain, maka mereka tiada pilihan selain bekerja, sama ada sepenuh masa atau separuh masa. Apakah peluang mereka untuk bekerja selepas bersara?

BEKERJA SELEPAS BERSARA PADA MASA INI

Sebelum seseorang itu bersara, sekiranya dia seorang pekerja mengikut undang-undang, maka kehidupannya sebagai pekerja ditadbirkan oleh beberapa akta (Akta Kerja 1955, Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991, Akta Keselamatan dan Keselamatan Sosial Pekerja 1969, Akta Pencen 1980, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 dan prinsip *common law*). Akta ini diwujudkan untuk memastikan bahawa setiap aspek kehidupan sebagai pekerja merangkumi terma dalam kontrak pekerjaan, bentuk penamatan yang dibenarkan, perlindungan untuk bekerja dalam keadaan yang selamat, pampasan jika berlaku kemalangan yang menyelamatkan pekerja itu jika mengalami kecederaan, serta simpanan pada hari tua. Walau bagaimanapun, selepas seseorang pekerja itu bersara, terutamanya bagi mereka yang bekerja dalam sektor swasta, tiada lagi undang-undang yang wujud untuk memastikan adanya perlindungan terhadap mereka. Mereka perlu menjaga diri mereka sendiri berdasarkan apa-apa sahaja yang telah mereka kumpulkan semasa bekerja. Oleh itu, mereka tidak mempunyai pilihan selain bekerja walaupun telah bersara (Benjamin Chan Yin-Fah, Laily Paim, Jariah Masud, Tengku Aizan Hamid, 2010). Apabila mereka kembali bekerja, maka mereka tidaklah boleh dikatakan bersara kerana konsep persaraan merujuk mereka yang telah berhenti daripada pekerjaan berbayar. Bagi golongan ini bekerja selepas bersara merupakan satu keperluan dan bukan keistimewaan. Bentuk pekerjaan yang boleh dilakukan oleh golongan ini termasuklah:

1. Bekerja sepenuh masa

Pesara yang terlibat dalam pekerjaan sepenuh masa ini boleh dibahagikan kepada dua kumpulan, iaitu pertama, mereka yang berkebolehan, maka khidmat mereka masih diperlukan sama ada oleh organisasi terdahulu atau organisasi baharu. Kumpulan ini biasanya terhad kepada mereka yang bersara dengan pangkat yang tinggi dalam sesuatu organisasi itu, misalnya Tan Sri Mohd Sidek Hassan, bekas Ketua Setiausaha Negara yang telah disambung kontraknya sebagai Ketua Setiausaha Negara apabila beliau mencapai umur bersara pada usia 58 tahun. Setelah meninggalkan perkhidmatan awam beliau terus dilantik menjadi pengarah dalam beberapa syarikat dan juga Presiden Universiti Islam Antarabangsa Malaysia. Misal yang lain, seperti Tan Sri Ahmad Sarji dan Tan Sri Datuk Seri Syed Hamid Albar. Pelantikan sebegini merupakan satu pengecualian dan bukanlah suatu amalan biasa. Semakin tinggi jawatan seseorang dalam organisasi terdahulu, maka semakin besar kemungkinan untuk terus bekerja sepenuh masa walaupun telah bersara. Dalam konteks ini juga, upah yang diterima tidaklah jauh berbeza daripada apa yang diterima sebelum ini, malah mungkin lebih tinggi terutamanya setelah menyertai sektor swasta. Kumpulan ini tidak akan menghadapi masalah kewangan selepas bersara kerana jika mereka pegawai berpencen, bayaran pencen yang diterima adalah tinggi kerana upah akhir mereka tinggi, jumlah ganjaran perkhidmatan yang diterima juga besar dan berpeluang pula menerima upah daripada pekerjaan yang baharu.

Sementara mereka yang bekerja dalam sektor swasta pula, jumlah tabungan dalam dana KWSP tentunya tinggi kerana caruman itu berdasarkan upah yang tinggi, dan selepas bersara mereka dibayar upah kerana terus berpeluang untuk berkhidmat. Kumpulan ini tidak akan menghadapi masalah kewangan walaupun tidak bekerja selepas bersara kerana apa-apa yang didapati semasa bekerja, boleh menampung keperluan hidup mereka selepas bersara.

Kumpulan kedua yang terlibat dalam pekerjaan sepenuh masa selepas bersara ialah mereka yang tidak mempunyai pilihan selain bekerja kerana, jika tidak, mereka tidak dapat membiayai kehidupan mereka selepas bersara. Bagi kumpulan ini mereka akan mengambil apa-apa sahaja kerja, dan bayaran upahnya juga tidak seberapa. Kumpulan ini juga biasanya terdiri daripada mereka yang tidak mempunyai kemahiran, ataupun kemahiran mereka terhad. Maka tidak hairanlah antara kerja yang biasa dilakukan oleh kumpulan ini menjadi pegawai keselamatan dan kerja am lain. Upah yang diterima tidak seberapa dan waktu bekerja pula agak panjang.

2. Bekerja separuh masa

Selain bekerja sepenuh masa, pesara juga mempunyai pilihan untuk bekerja separuh masa, sama ada di satu tempat atau di beberapa tempat yang berbeza. Mereka dikatakan bekerja separuh masa sekiranya memerlukan mereka bekerja antara 30 peratus hingga 70 peratus daripada waktu bekerja biasa, iaitu sekurang-kurangnya 14.5 jam seminggu daripada 48 jam seminggu. Jika mereka memenuhi syarat ini maka mereka layak mendapat semua faedah yang diberikan kepada pekerja separuh masa, seperti cuti sakit, cuti tahunan dan cuti hari kelepasan am. Bekerja separuh masa ini menjadi pilihan bagi mereka yang mempunyai sumber kewangan yang mencukupi tetapi bekerja untuk memenuhi masa yang terluang, setelah bersara. Mereka mungkin juga bekerja separuh masa bagi menambah pendapatan bulanan walaupun mereka mempunyai punca pendapatan yang tetap.

PERSARAAN DAN MASA DEPAN

Amalan yang dilaksanakan oleh para pesara pada masa ini mungkin tidak lagi sesuai untuk terus diamalkan oleh pesara terutamanya menjelang Malaysia menjadi sebuah negara tua. Langkah yang lebih konkrit perlu diambil kerana pesara boleh terus menyumbang kepada kesejahteraan dan pembangunan negara pada masa depan. Pesara tidak boleh menjadi bebanan kepada negara. Oleh itu, amatlah penting untuk disediakan polisi dan peruntukan perundangan bagi memastikan golongan ini terus relevan kepada masyarakat. Persiapan ke arah itu telah mula dilakukan apabila Dasar Warga Emas Negara 2011 diperkenalkan. Falsafah utama Dasar tersebut ialah:

Dasar Warga Emas Negara mengiktiraf warga emas sebagai warganegara yang terdiri daripada pelbagai latar belakang dan pengalaman, mempunyai hak untuk menikmati kehidupan sejahtera, dihormati dan boleh terus menyumbang kepada pembangunan negara.

Dasar ini mengiktiraf hak seorang warga emas untuk menikmati kehidupan yang sejahtera. Dalam konteks ini kehidupan yang sejahtera merujuk kemampuan warga emas untuk mempunyai keperluan asas yang mencukupi, iaitu rumah, pakaian dan makanan. Kesemua ini akan dapat dinikmati seandainya warga emas itu mempunyai wang yang cukup.

Selain itu, dasar ini juga merujuk hak seorang warga emas untuk dihormati dan terus menyumbang kepada pembangunan negara. Dasar ini menekankan bahawa golongan ini masih boleh memberikan sumbangan dalam pelbagai cara untuk pembangunan negara. Hak dalam memberikan sumbangan kepada negara tidak terhenti walaupun kini mereka telah bersara. Mereka masih boleh menyumbang kepada negara dengan cara yang berbeza

kerana semua yang bersara ini pernah bekerja. Semasa bekerja tentunya mereka mendapat kemahiran dan pengalaman yang masih boleh digunakan selepas mereka bersara.

1. Undang-undang

Untuk merealisasikan dasar ini, maka beberapa bentuk perundangan perlu diwujudkan terutamanya berkaitan dengan pekerjaan bagi pesara. Hal ini penting kerana undang-undang di Malaysia ketika ini terhenti setakat dalam urusan mentadbir urus kehidupan seseorang itu terutamanya dari segi keselamatan sosialnya selepas dia bersara.

Antara undang-undang sedia ada yang membantu pesara agar lebih berdikari termasuklah:

(a) Akta Umur Bersara Minimum 2012

Akta ini memperuntukkan umur bersara minimum bagi mereka yang berkhidmat dalam sektor swasta ialah 60 tahun (Seksyen 4 Akta Umur Bersara Minimum 2012). Walau bagaimanapun Akta ini tidak terpakai kepada mereka yang yang tidak termasuk dalam Jadual, termasuklah pegawai kerajaan, mereka yang bekerja dalam tempoh percubaan, perantis, kakitangan domestik, bukan warganegara, mereka yang tidak termasuk dalam kategori pekerja separuh masa, pelajar yang diambil bekerja secara sementara, mereka yang bekerja untuk tempoh lebih daripada 24 bulan dan mereka yang telahpun bersara pada usia 55 tahun sebelum Akta ini terpakai. Perlanjutan umur bekerja selama lima tahun lagi ini diharapkan akan dapat membantu pekerja menambah simpanan pada hari tua mereka apabila mereka bersara nanti. Walau bagaimanapun pekerja yang ingin bersara lebih awal dibenarkan berbuat demikian jika keadaan itu diperuntukkan oleh kontrak pekerjaannya ataupun perjanjian kolektif yang mengikat pekerja tersebut (Seksyen 7 Akta Umur Bersara Minimum 2012). Walaupun semasa akta ini diperkenalkan hasrat kerajaan untuk menguatkuasakan akta ini pada 1 Januari 2013, tetapi hasrat ini terpaksa ditangguhkan kerana mendapat tentangan daripada majikan. Pihak majikan berpendapat bahawa pelaksanaan umur bersara minimum ini akan menjejaskan kemampuan majikan untuk mengambil pekerja muda (“Pushing Back the Retirement Age”, *AllMalaysian.info*, 2013). Selain itu majikan juga berpendapat bahawa banyak isu yang perlu diselesaikan sebelum pelaksanaan umur bersara minimum ini boleh dilaksanakan, misalnya isu berkaitan dengan pengeluaran wang KWSP, PERKESO dan juga insurans (Goh, L, “Wary of Retiring at 60”, *The Star Online*, 2012). Sejauh manakah pengenalan Akta ini dapat membantu pesara hanya boleh dilihat selepas kumpulan pertama

pekerja yang berusia 55 tahun pada 2013 bersara.
(b) Perintah Gaji Minimum 2012 (P.U.(A) 214

Cara kedua yang diperkenalkan melalui perundangan adalah dengan memperkenalkan gaji minimum. Kadar gaji minimum yang ditetapkan ialah RM900.00 sebulan untuk Semenanjung Malaysia dan RM800.00 sebulan untuk Sabah dan Sarawak (Peraturan 4 Peraturan Gaji Minimum). Apabila upah minimum diperkenalkan maka caruman untuk KWSP akan menjadi lebih tinggi kerana kadarnya didasarkan kepada gaji pokok. Pada masa yang sama pengenalan upah minimum ini akan mengeluarkan ramai pekerja daripada garis kemiskinan yang diletakkan pada kadar RM760.00 untuk Semenanjung Malaysia (“Kemiskinan perlu ditakrifkan semula”, *Berita Harian*, 2012). Walau bagaimanapun gaji minimum ini tidak memberikan kesan yang sama kepada Sabah dan Sarawak yang mempunyai garis kemiskinan yang lebih tinggi iaitu RM1,050.00 dan RM910.00 masing-masing.

Walaupun kedua-dua Akta dan peraturan ini adalah baik, tetapi persoalan yang perlu dibincangkan ialah adakah kedua-duanya cukup untuk menghadapi populasi warga emas yang semakin meningkat dari tahun ke tahun? Bagaimana pula dengan akta lain, misalnya Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 dan juga Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969? Kedua-dua akta ini perlu dipertimbangkan dan dipinda untuk membantu dalam memperkasakan populasi warga emas.

(c) Pindaan kepada Akta Kumpulan Simpanan Pekerja 1991

Pindaan yang dicadangkan kepada Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 berkaitan dengan mengurangkan jenis pengeluaran yang dibenarkan oleh pencarum di bawah skim tersebut. Buat masa ini pelbagai jenis pengeluaran dibenarkan oleh akta ini termasuklah pengeluaran untuk membeli rumah, pengeluaran mengurangkan atau menyelesaikan pinjaman perumahan, pengeluaran pendidikan, pengeluaran ansuran bulanan pinjaman perumahan, pengeluaran kesihatan, pengeluaran pada usia 50 tahun, pengeluaran pada usia 55 tahun dan pengeluaran haji (Seksyen 54 Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 dan Bajet 2013). Pengeluaran untuk tujuan tertentu, seperti menunaikan fardu haji, pendidikan dan pengeluaran pada usia 50 tahun hendaklah dihapuskan bagi memastikan wang mencukupi untuk digunakan selepas bersara. Tambahan pula untuk pendidikan, terdapat pelbagai biasiswa dan Pinjaman Tabung Pengajian Tinggi Negara (PTPTN) yang boleh digunakan untuk memenuhi keperluan ini. Sementara pengeluaran pada usia 50 ini hendaklah dihentikan apabila umur bersara telah dilanjutkan kepada usia 60 tahun. Pengeluaran boleh dibuat pada usia 55 tahun

sebagai ganti. Pengeluaran untuk menunaikan haji tidak diperlukan kerana pencarum boleh membuat tabungan secara berdikit-dikit dengan menyimpan dalam Tabung Haji, iaitu agensi yang dipertanggungjawabkan untuk menyediakan perkhidmatan ini. Dengan mengurangkan jenis pengeluaran yang dibenarkan, diharapkan pencarum tidak dengan sewenang-wenangnya mengeluarkan wang daripada dana ini. Pengeluaran yang dibenarkan ialah pengeluaran yang dapat menyumbang untuk hari tua pencarum, seperti pembelian rumah, pengurangan pinjaman perumahan dan juga kesihatan.

(d) Pindaan kepada Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 merupakan Akta yang terpakai kepada semua pekerja swasta yang berpendapatan kurang daripada RM3000 sebulan (Seksyen 2(5) dan Jadual Pertama, Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969). Pada tahun 2011, terdapat 5.8 juta pencarum di bawah skim ini ("5.8 juta pencarum terima faedah", *Berita Harian*, 2011). Bayaran caruman akan dibuat kepada Pertubuhan Keselamatan Sosial Pekerja (PERKESO) oleh majikan atau oleh majikan dan pekerja untuk melindungi pekerja daripada bencana pekerjaan (Seksyen 6 Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969). Sekiranya pekerja itu mengalami bencana pekerjaan (Seksyen 2(6) Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969), maka PERKESO akan membuat bayaran mengikut kelayakan yang ditetapkan oleh Akta tersebut. Walau bagaimanapun bagi mereka yang tidak pernah mengalami kecederaan atau mengemukakan tuntutan, apabila bersara, pekerja itu tidak layak mendapat apa-apa bayaranpun. Pindaan sepatutnya dibuat untuk menukar kedudukan ini kerana pekerja yang bekerja dengan berhati-hati dan tidak mengalami sebarang bencana sebenarnya adalah pihak yang rugi di bawah skim ini. Bayaran caruman, tidak akan dikembalikan apabila pekerja ini bersara.

Pindaan yang dicadangkan adalah untuk membenarkan mereka yang bersara, tetapi tidak pernah membuat tuntutan, untuk terus dapat menggunakan wang tersebut sekiranya mereka mengalami masalah kesihatan. PERKESO hanya perlu membuat bayaran berdasarkan jumlah caruman yang telah dilakukan oleh pekerja itu sepanjang dia bekerja sehingga dia bersara. Sekiranya selepas PERKESO melunaskan bayaran tersebut, masih ada baki yang perlu dilangsaikan maka pesara itu perlulah membuat bayaran itu sendiri. Pindaan ini akan menjadikan PERKESO lebih relevan dengan perkembangan dan keperluan semasa.

Seandainya pindaan untuk cadangan ini tidak dapat dilakukan, maka pilihan seterusnya adalah untuk mengembalikan caruman yang telah dibayar oleh pencarum selama ini berserta dengan dividen kerana

pastinya wang caruman yang dikumpulkan oleh PERKESO akan dilaburkan bagi mendapatkan pulangan yang sewajarnya. Jika pindaan ini dilakukan maka cadangan untuk menaikkan kadar caruman bulanan tidaklah mendapat tentangan kerana pada akhirnya pencarum berhak mendapat pulangannya seperti yang dilakukan oleh KWSP. Pindaan ini juga akan membolehkan pengeluaran untuk tujuan kesihatan di bawah KWSP dihentikan ataupun dikurangkan.

Pindaan terhadap kedua-dua Akta ini pastinya akan menambahkan lagi kemampuan pesara untuk berdikari dari segi kewangan kerana lebih banyak wang dalam simpanan mereka untuk digunakan pada hari tua.

2. Memperkenalkan skim persaraan swasta (PRS)

Skim persaraan swasta dilancarkan pada Julai 2012 (“Giving 2 Million People a Lifeline”, *New Straits Times*, 2012) yang merupakan simpanan sukarela yang bertujuan untuk membantu individu mempunyai simpanan apabila bersara. Skim ini memerlukan sumbangan dibuat oleh majikan dan pekerja, walau bagaimanapun jumlah sumbangan tidak ditetapkan, begitu juga dengan tempoh untuk sumbangan itu dibuat (“Private Pension Plan Launched”, *The Star*: 2012). Dana ini dikawal selia oleh Suruhanjaya Sekuriti dan kini terdapat lapan penyedia skim persaraan swasta, iaitu AmInvestment Management, American International Assurance, CIMB-Principal Asset Management, Hwang Investment Management, ING Funds, Manulife Unit Trust, Public Mutuall dan RHB Investment Management.

Untuk menggalakkan orang ramai menyertai skim ini, insentif perlepasan cukai sebanyak RM3000 diberikan kepada penyumbang sementara majikan pula diberikan perlepasan cukai kepada bayaran sumbangan melebihi kadar 19 peratus yang ditetapkan (Security Commission Malaysia, 2012). Walau bagaimanapun skim ini tidak mendapat jaminan kerajaan seperti yang diberikan kepada KWSP. Sekali lagi bentuk skim ini hanya boleh disertai oleh mereka yang mempunyai wang lebih untuk dilaburkan dalam dana lain selain KWSP. Pengenalan skim ini tidaklah secara langsung membantu kumpulan yang menghadapi masalah kewangan selepas bersara.

3. Perancangan persaraan

Persaraan bukanlah sesuatu yang berlaku dalam sekelip mata, tetapi melalui satu tempoh yang lama. Persaraan bukanlah sesuatu yang berlaku secara mengejut kerana majikan dan pekerja mengetahui masa pekerja itu akan bersara. Persaraan biasanya berdasarkan umur, iaitu 55 tahun kini dan 60 tahun selepas 1 Julai 2013. Oleh sebab persaraan bukanlah sesuatu yang mengejutkan,

permasalahan berkaitan dengan warga emas dan keadaan kewangan mereka ini sepatutnya dapat dirancang atau disusun dengan lebih berkesan?

Misalnya Akta Umur Bersara Minimum 2012 telah meningkatkan umur bersara daripada 55 tahun kepada 60 tahun. Adakah mencukupi dengan menaikkan umur bersara sahaja tanpa diisi dengan perkara lain? Mungkin telah tiba masanya tanggungjawab membuat persiapan menghadapi hari tua tidak hanya dilakukan oleh undang-undang tetapi juga oleh kedua-dua majikan dan pekerja. Memberikan autonomi kepada kedua-dua pihak akan membolehkan perbincangan diadakan bagi merancang persaraan tersebut. Sekiranya umur bersara 60 tahun ini dikuatkuasakan pada 1 Julai 2013, maka pekerja yang kini berusia 55 tahun perlu memulakan perbincangan mengenai perancangan persaraan dengan majikannya. Mungkin keperluan perbincangan ini dimasukkan sebagai sesuatu yang wajib dilakukan antara kedua-duanya dan disertakan juga sedikit penalti. Sudah menjadi kebiasaan rakyat Malaysia untuk tidak melakukan sesuatu sekiranya tidak dikenakan sebarang penalti. Antara perkara yang boleh dibincangkan dalam perancangan ini termasuklah:

(a) Penambahan kadar caruman pekerja untuk KWSP

Sekiranya pekerja bakal bersara dalam masa lima tahun lagi, mungkin pekerja boleh menambahkan kadar carumannya untuk KWSP. Kenaikan dalam caruman ini boleh dibuat memandangkan upah pekerja pada masa itu adalah lebih tinggi berbanding dengan upah yang diterimanya sebelum ini. Tanggungan pekerja juga mungkin semakin berkurangan memandangkan anak-anak sudah dewasa dan berada pada peringkat akhir pengajian ijazah pertama ataupun sudah bekerja. Majikan juga boleh menambah kadar caruman KWSP untuk pekerjanya sebagai sebahagian daripada faedah persaraan yang disediakan untuk pekerjanya (Seksyen 43 Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991).

(b) Keperluan untuk pekerja mempunyai kemahiran baru

Majikan dan pekerja boleh mula membincangkan perkara yang ingin dilakukan oleh pekerja tersebut selepas bersara nanti. Seandainya pekerja mahu menceburi bidang yang memerlukan dia mempunyai kemahiran yang baharu, maka majikan hendaklah membantunya mendapatkan kemahiran ini. Penyediaan kemahiran ini boleh dibuat melalui dana yang dikumpul melalui Akta Pembangunan Sumber Manusia 1992.

(c) Peluang untuk pekerja terus bekerja dengan majikan selepas berusia 60 tahun

Keperluan pekerja terhadap kemahiran lain untuk persediaan selepas bersara turut membuka ruang perbincangan mengenai peluang bekerja dengan majikan selepas bersara. Peluang ini merujuk bekerja sepenuh masa atau separuh masa. Jika bekerja secara sepenuh masa, adakah majikan akan membayar upah yang sama? Mungkin dalam konteks ini pekerja perlu bersedia menerima bayaran yang berkurangan, apa lagi pada peringkat ini, caruman KWSP untuk pesara yang bekerja adalah rendah, iaitu pada kadar 6 peratus. Seandainya bekerja secara separuh masa, maka sudah tentulah bayaran upah yang akan dibayar oleh majikan adalah berbeza.

Selain itu, perbincangan juga sepatutnya turut menyentuh sama ada pekerja ini setelah bersara akan dikekalkan dalam pekerjaan yang sama atau dalam pekerjaan yang berbeza. Jika berbeza, apakah skopnya? Pekerja yang bersara mempunyai pengalaman yang banyak, maka mereka sepatutnya dijadikan pakar rujuk, dan dilantik sebagai pelatih kepada pekerja baharu. Majikan dapat menggunakan kemahiran dan pengalaman pesara ini untuk manfaat organisasinya tanpa perlu mendapatkan khidmat jurulatih atau fasilitator luar. Perbincangan mengenai semua perkara ini akan membolehkan kepentingan dan kebajikan kedua-dua pihak dipertimbangkan bagi mewujudkan situasi menang-menang.

4. Insentif untuk majikan

Untuk menggalakkan majikan mengekalkan pekerja warga emas mereka atau mengambil pekerja warga emas, maka dicadangkan supaya majikan ini diberikan beberapa insentif. Insentif ini tidak terhad pada faedah kewangan tetapi kemudahan perkhidmatan lain. Antara insentif utama yang dicadangkan termasuklah:

(a) Perlepasan cukai

Bagi majikan yang mengekalkan pekerja warga emasnya atau mengambil pekerja warga emas, perlepasan cukai akan diberikan mengikut kadar yang munasabah. Keadaan ini kerana berkemungkinan majikan perlu mengeluarkan sedikit perbelanjaan untuk menyediakan infrastruktur bagi memenuhi keperluan pekerja warga emas ini. Pengambilan pekerja warga emas dalam urusan tertentu seperti juruwang misalnya, akan dapat mengurangkan pergantungan kepada pekerja warga asing di Malaysia.

(b) Menyediakan kemudahan berkaitan dengan dana

Keutamaan berkaitan dengan kemudahan mendapatkan dana untuk perniagaan atau operasi syarikat diberikan kepada majikan jika majikan

membuktikan bahawa mereka mengambil bekerja pekerja warga emas ini. Pendekatan ini bukanlah pendekatan baharu kerana kerap digunakan untuk memastikan polisi tertentu dipenuhi, misalnya keperluan mempunyai peratusan tertentu pekerja bumiputera dalam sesuatu syarikat untuk layak membida sesuatu projek kerajaan, memberikan keutamaan kepada pelajar yang menyertai Program Khidmat Latihan Negara (PLKN) untuk kemasukan ke Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA).

5. Pendidikan dan kesedaran

Persediaan untuk menghadapi hidup selepas bersara ini sepatutnya dibuat seawal mungkin. Oleh itu, amatlah penting didedahkan kepada masyarakat tentang maklumat yang berkaitan isu yang bakal dihadapi oleh mereka selepas bersara andainya persiapan kewangan tidak dibuat. Pendidikan ini boleh dibuat secara formal dengan memasukkan perkara ini dalam kurikulum pelajar di institusi pengajian tinggi, terutamanya bagi mereka yang bakal menyertai pasaran buruh. Pendidikan ini akan mewujudkan kesedaran dalam kalangan pelajar akan kepentingan mempunyai perancangan pada hari tua. Pendidikan secara formal ini juga boleh dimasukkan dalam kurikulum yang disediakan untuk pekerja baharu dalam sesuatu organisasi sebelum mereka disahkan dalam jawatan.

Selain menggunakan pendekatan yang formal, pendidikan dan kesedaran boleh diwujudkan melalui saluran tidak formal dengan mengadakan program yang membincangkan isu ini dalam media masa, media elektronik, dan jerayawara (*road show*) di tempat yang strategik. Publisiti hendaklah diberikan kepada pesara yang berjaya kerana telah merancang persaraan mereka sejak awal lagi. Publisiti sebegini akan menjadi pendorong kepada pekerja lain untuk turut sama berbuat demikian.

KESIMPULAN

Persaraan merupakan satu fasa kehidupan yang bakal dilalui oleh setiap pekerja apabila umur bersaranya tiba. Oleh itu, perancangan untuk menghadapi hari tua merupakan sesuatu perkara yang perlu dibuat seawal mungkin. Walau bagaimanapun, bukanlah mudah untuk seorang pekerja yang baharu memasuki pasaran buruh memikirkan tentang persaraan. Bagi mereka masa mereka masih panjang dan mempunyai masa yang cukup untuk membuat perancangan ke arah itu. Apabila tahun demi tahun berlalu, mereka dapati bahawa tanggungan kewangan mereka semakin bertambah dan tiada simpanan dibuat untuk hari tua. Mereka terpaksa mengharap tabung yang dibuat dalam KWSP. Oleh itu, perancangan kewangan selepas bersara boleh dimulakan seawal mungkin, melalui pelbagai cara mengikut kesesuaian

dan keperluan masing-masing. Langkah ini jika dilakukan akan memastikan Malaysia mencapai status negara tua pada tahun 2030 dengan mekanisme terancang dan dapat memberikan warga emas kehidupan yang sejahtera, dihormati dan terus menyumbang kepada pembangunan negara.

RUJUKAN

- “13. 5.8 Juta Pencarum Terima Faedah” dlm. *Berita Harian*, 19 Julai 2011, http://w1.bharian.com.my/articles/5_8jutapencarumterimafaedah/[Capaian 21 Mac 2013]. Angeline Chan, Mary Beth Ofstedal and Albert I. Hermalin, “Changes in Subjective and Objective Measures of Economic Well-being and Their Interrelationship among the Elderly in Singapore and Taiwan” dlm. *Social Indicators Research* 57: 263-300, 2002. Kluwer Academic Publishers.
- Benjamin Chan Yin-Fah, Laily Paim, Jariah Masud, Tengku Aizan Hamid, “The Future of Malaysian Older Employees: an Exploratory Study” dlm. *International Journal of Business and Management* 5:4, 2010.
- Chan. Y.F, *et al.*, “The Future of the Malaysian Older Employees: an Exploratory Study” dlm. *5 International Journal of Business and Management* 125 – 32, 2010.
- Denton, Frant, Spencer, Byron G., 2008. “What is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures” dlm. *QSEP Research Report*. McMaster University, No. 427, <http://hdl.handle.net/1041/66879>, [Capaian 3 Januari 2013].
- “Giving 2 Million People a Lifeline” dlm. *New Straits Times*, 22 Julai 2012, <http://www.nst.com.my/opinion/columnist/giving-2-million-people-a-lifeline-1.110892>, [Capaian 16 Oktober 2012].
- Goh, L, “Wary of Retiring at 60” dlm. *The Star Online*, 8 Julai 2012, <http://thestar.com.my/news/story.asp?file=/2012/7/8/nation/11621679&sec=nation>, [Capaian 16 Oktober 2012].
- Juan A. Lacomba, Francisco Lagos, “Population Aging and Legal Retirement Age” dlm. *J Popul Econ* 19: 507-19, 2006 dlm. <http://www.nst.com.my/latest/malaysia-an-aging-nation-by-2030-1.78294#>.
- Laalitha Hunt, “Planning for Retirement” dlm. *The Star Biz Online*, 4 April 2009, <http://biz.thestar.com.my/news/story.asp?file=/2009/4/4/business/3618400>, diakses pada 31 Januari 2013. 9. 9.Rabieyah Ang Hajah, “Socio-Economic Characteristics of the Elderly in Malaysia” 21st Population Census Conference, Kyoto, Jepun (Nov 2003).
- “Kemiskinan Perlu Ditakrifkan Semula” dlm. *Berita Harian*, 25 Ogos 2012, http://w1.bharian.com.my/bharian/articles/Kemiskinanperluditakrifkansemula/Article/index_html [Capaian 14 Mac 2013].

- “Malaysia an Aging Nation by 2030?” dlm. *The New Straits Times*, 17 April 2012.
- “Population and Housing Census, Malaysia 2010 by the Department of Statistics, Malaysia” dlm. http://www.statistics.gov.my/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=1215%3Apopulation-distribution-and-basic-demographic-characteristic-report-population-and-housing-census-malaysia-2010-updated-2972011&catid=130%3Apopulation-distribution-and-basic-demographic-characteristic-report-population-and-housing-census-malaysia-2010&Itemid=154&lang=en, [Capaian 28 Oktober 2012].
- “Private Pension Plan Launched” dlm. *The Star*, 19 July 2012, <http://the.star.com.my/nes/story.asp?file=/2012/7/19/nation/11691261&sec=nation>, [Capaian 1 November 2012].
- Pushing Back the Retirement Age” dlm. *AllMalaysian.info*. <http://http://allmalaysia.info/2012/03/23/pushing-back-the-retirement-age/>, [Capaian 13 Mac 2013].
- Security Commission Malaysia, <http://www.sc.com.my/main.asp?pageid=1156&menuid=1038&newsid=&linked=&type>, [Capaian 1 November 2012].
- Suhaimi Abd Samad, Halimah Awang, Norma Mansor, 2010. “Population Ageing and Social Protection in Malaysia”. International Conference on Population Ageing: Issues and Challenges, University of Malaya, Kuala Lumpur.
- The World Fact Book by Central Intelligence Agency (CIA), <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/my.html> [Capaian 14 Oktober 2012].