

# HUBUNGAN ANTARA SOKONGAN SOSIAL DENGAN PERSEDIAAN PERSARAAN DI KALANGAN PENJAWAT AWAM YANG AKAN BERSARA

Mohd Alwi, Mohd Suhaimi, Norulhuda

Mohd Alwi Mohd Mustafa [alwi@kpwkm.gov.my](mailto:alwi@kpwkm.gov.my)  
Mohd Suhaimi Mohamad [\\_msuhaimi@ukm.edu.my](mailto:_msuhaimi@ukm.edu.my)  
Norulhuda Sarnon @ Kusenin [\\_norul@ukm.edu.my](mailto:_norul@ukm.edu.my)

## ABSTRAK

*Persaraan merupakan proses yang penting bagi setiap individu yang bekerja. Perancangan dan persediaan persaraan yang komprehensif amat penting bagi memastikan transisi persaraan yang akan dilalui oleh bakal pesara adalah teratur. Namun begitu, sebahagian besar masalah yang dihadapi oleh bakal pesara terutama di kalangan bakal pesara penjawat awam adalah kurangnya sokongan sosial yang diterima samaada secara formal atau tidak formal semasa menghadapi proses pra persaraan. Kekurangan sokongan sosial ini turut memberi kesan secara lansung terhadap kesejahteraan mental selepas bersara kelak. Kertas ini mencadangkan bahawa sokongan sosial yang kukuh samaada formal dan tidak formal mempunyai hubungan secara lansung terhadap persediaan persaraan di kalangan penjawat awam yang akan bersara. Bakal pesara yang mempunyai sokongan sosial yang kukuh akan berupaya menguruskan kesan-kesan persaraan dengan lebih berkesan dan terancang bagi mengharungi kehidupan yang lebih baik setelah bersara. Kajian ini juga membuktikan bahawa pekerja sosial perlu terlibat dalam aspek pengurusan kerja sosial (social work management) dari aspek penggubalan dasar, polisi, perancangan dan pelan tindakan yang bertindak sebagai proses pencegahan sebelum masalah tersebut berlaku kepada bakal pesara dan berlarutan setelah bersara kelak.*

**Katakunci** : Sokongan Sosial, Persediaan Persaraan, Praktis Kerja Sosial dan Penjawat Awam.

## PENGENALAN

Persaraan merupakan arah tuju atau sebagai penamat dan noktah yang tidak dapat dielakkan dalam kehidupan. Dengan kata lain, persaraan merupakan suatu lumrah yang pasti dialami oleh setiap individu yang bekerja dalam apa jua jenis pekerjaan dan profesion (Waxman & Mendelson 2006). Setiap individu yang bekerja akan mengakhiri bidang pekerjaan mereka pada suatu hari nanti samaada bersara secara pilihan atau bersara wajib. Pengakhiran pekerjaan atau proses persaraan ini akan menyebabkan seseorang individu mengalami perubahan dalam kitaran hidup mereka (Daniel & Sara 2011). Persaraan boleh menjadi proses yang merumitkan bagi seseorang individu atau menyeronokkan bagi individu lain bergantung kepada sejauhmana persiapan dan persediaan bakal pesara serta sokongan yang diterima daripada ahli keluarga dan agensi-agensi formal bagi menghadapi proses persaraan (Mo 2012).

Di Malaysia, peningkatan jangka hayat penduduk iaitu 71.28 tahun bagi lelaki dan 76.99 tahun untuk wanita telah menyebabkan isu persediaan persaraan oleh bakal pesara samaada di sektor awam mahupun swasta menjadi penting dan perlu diberi perhatian serius. Ini kerana, peningkatan jangka hayat penduduk Malaysia telah menyebabkan had umur persaraan bagi penjawat awam juga telah ditingkatkan. Bermula 1 Julai 2008, umur persaraan wajib bagi penjawat awam telah bertambah dari 56 tahun kepada 58 tahun dan berkuatkuasa pada 1 Januari 2012, umur persaraan penjawat awam di Malaysia telah meningkat kepada 60 tahun (Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 11 Tahun 2011). Selain itu, peningkatan jumlah pesara penjawat awam yang berterusan dalam tempoh 5 tahun iaitu tahun 2010 hingga 2014 seperti di Jadual. 1 menunjukkan bahawa isu dan masalah yang berkaitan dengan persaraan perlu ditangani dengan efisien dan berkesan.

Jadual 1 : Jumlah Pesara Penjawat Awam (Kumulatif)

Tahun	Bilangan Pesara	% Peningkatan
2010	372,849	4.3
2011	396,528	5.9
2012	411,729	3.7
2013	418,940	1.7
2014	445,371	5.9

Sumber : Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia, 2014

Apabila seseorang individu itu menghampiri usia persaraan, ianya tentulah berkehendakkan supaya kehidupan yang akan dilalui apabila telah bersara kelak adalah lebih baik daripada yang sedang dilalui pada masa kini. Oleh itu, program-program persediaan persaraan telah disediakan oleh pihak majikan samaada di sektor awam mahupun swasta yang meliputi aspek perancangan kewangan, penjagaan kesihatan, peluang-peluang perniagaan, pekerjaan dan kemahiran baru yang boleh diceburi setelah bersara kelak (Ismail Alias et. al 2015). Kesemua program yang dilaksanakan adalah salah satu bentuk kebajikan yang disediakan oleh pihak majikan yang terdiri daripada agensi kerajaan dan bertujuan untuk membantu dan menyediakan ruang kepada bakal pesara untuk menghadapi dan mempersiapkan diri bagi menghadapi transisi persaraan yang akan dilalui samaada dari aspek fizikal dan juga mental.

Program persediaan, bantuan dan kumpulan sokongan sosial (*social support group*) yang disediakan oleh pihak majikan merupakan sokongan sosial berbentuk formal. Program persediaan persaraan yang disediakan memberi penekanan kepada pembinaan dan pengukuhan sokongan sosial kepada bakal pesara. Ini kerana sokongan sosial formal yang diterima oleh bakal pesara daripada organisasi, badan bukan kerajaan (NGO) dan sokongan tidak formal daripada pasangan, ahli keluarga dan rakan-rakan terdekat merupakan faktor dominan dalam membantu bakal pesara mengurus dan menghadapi pelbagai transisi atau perubahan yang besar serta memberi kesan terhadap kehidupan mereka selepas bersara kelak (Cahn et al. 2010; Butler et al. 1998; Morgan & Kunkel 2007).

Oleh itu, bagi bakal pesara, kemampuan untuk meneruskan kehidupan selepas waktu bersara adalah penting bagi mencapai kesejahteraan hidup (Newman & Newman 2009). Kesejahteraan hidup hanya akan dapat dicapai jika mempunyai kesihatan mental yang baik. Bakal pesara yang mempunyai kesejahteraan mental dalam hidup juga berupaya mewujudkan masyarakat warga emas yang bermaruah dan mempunyai harga diri serta dapat memberi sumbangan terhadap komuniti dan masyarakat (de Lange 2012). Ini selaras dengan Dasar Sosial Negara yang merupakan satu agenda sosial kerajaan untuk memastikan kesejahteraan hidup warga emas di negara ini. Selain itu, dasar sosial negara melalui objektif ke 3 juga bertujuan untuk memperkukuh dan membangunkan sistem sokongan sosial dan perkhidmatan negara bagi memastikan warga emas mencapai kesejahteraan dalam hidup (Dasar Sosial Negara 2003). Oleh itu, adalah penting bagi setiap individu termasuk bakal pesara untuk mempunyai sokongan sosial yang kukuh samaada formal dan mahupun tidak formal semasa melalui proses persaraan untuk mencapai kesejahteraan mental secara menyeluruh dalam hidup. Kesejahteraan mental yang sihat amat penting bagi setiap bakal pesara supaya dapat mengharungi kehidupan di hari tua dengan lebih bermakna kelak (Kruger 2010; Segal & Qualls 2011).

## **METODOLOGI**

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kajian tinjauan. Kajian tinjauan merupakan salah satu kaedah penyelidikan bukan eksperimental dalam kajian sains sosial yang digunakan untuk mendapat pandangan daripada sekumpulan populasi mengenai sesuatu perkara atau isu yang berlaku (Chua 2014; Neuman 1994). Kajian tinjauan persepsi ini dilaksanakan di kalangan penjawat awam yang akan bersara pada tahun 2017 meliputi semua kategori dan skim perkhidmatan yang sedang berkhidmat di 24 buah Kementerian/Jabatan Kerajaan/ Agensi Kerajaan. Selain itu, kajian ini melibatkan instrumen pengumpulan data melalui borang soal selidik yang telah diedarkan kepada semua penjawat awam yang akan bersara dalam tempoh 1 tahun iaitu pada tahun 2017. Populasi kajian ini terdiri daripada 21,080 orang penjawat awam yang akan bersara dalam tempoh satu (1) tahun iaitu pada tahun 2017 dan berkhidmat di 24 buah Kementerian/Jabatan/ Agensi-agensi kerajaan. Dalam kajian ini, seramai 377 orang telah dipilih sebagai sampel kajian. Penentuan bilangan sampel adalah menggunakan jadual penentuan saiz sampel oleh Krecjie dan Morgan (1970).

Satu set borang soal selidik telah disediakan oleh pengkaji sebagai instrumen kajian bagi mendapatkan data daripada responden kajian. Instrumen kajian iaitu borang soal selidik dalam kajian ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A yang berkaitan dengan maklumat demografi responden. Bahagian B adalah untuk mengukur sokongan sosial yang terdiri daripada tiga dimensi sokongan sosial iaitu sokongan sosial formal, sokongan sosial tidak formal primer dan sokongan sosial tidak formal sekunder. Bahagian ini mempunyai 43 item yang diadaptasi daripada daripada 'Perceived Social Support- Scale' oleh Procidano dan Heller (1983). Bahagian C adalah untuk mengukur aspek-aspek persediaan persaraan yang terdiri

daripada 42 item dan dibangunkan oleh Faridah Hanam (1999). Data yang diperolehi daripada soal selidik dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 21.0.

## HASIL KAJIAN

Sebanyak 349 soal selidik telah diedarkan kepada penjawat awam yang akan berpencen pada tahun 2017 di 24 buah Kementerian, Jabatan Kerajaan dan Badan Bukan Kerajaan di seluruh Malaysia. Hasilnya, jumlah kesemua borang soal selidik yang diterima oleh pengkaji adalah sebanyak 349 atau 92.5%. Setelah diproses dan dibuat pembersihan data (*data screening*) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, jumlah soal selidik yang dapat digunakan dalam kajian ini adalah sebanyak 347 iaitu bersamaan 92% dan dua set borang soal selidik digugurkan dalam kajian ini kerana terdapat hampir 80% item-item yang tidak dilengkapkan oleh responden. Latar belakang demografi responden kajian adalah seperti di Jadual 2.

Jadual 2: Latar Belakang Demografi Responden Kajian (N=347)

Demografi (%)	Kekerapan	Peratus
<b>Jantina</b>		
Lelaki	130	37.5
Perempuan	217	62.5
<b>Bangsa</b>		
Melayu	257	74.1
Cina	52	15.0
India	29	8.4
Lain-lain	9	2.6
<b>Gred Jawatan</b>		
1 hingga 40	188	54.2
41 hingga 54	133	38.3
Jusa C hingga Turus 1	26	7.5
<b>Tempoh Berfikir Mengenai Persaraan Sebelum Tarikh Persaraan Wajib</b>		
Melebihi 5 tahun	169	48.7
3 hingga 5 tahun	70	20.2
1 hingga 3 tahun	66	19.0
6 bulan hingga 1 tahun	33	9.5
0 –hingga 6 bulan	9	2.6
<b>Status Perkahwinan</b>		
Berkahwin	281	81.0
Duda/Balu	11	3.2

Bercerai	13	3.7
Tidak Pernah Berkahwin/ Bujang	42	12.1

### **Tahap Pendidikan**

Sekolah rendah	3	0.9
SRP/ PMR	6	1.7
SPM	70	20.2
STPM/ Diploma/ Sijil Kemahiran	126	36.3
Ijazah Sarjana Muda/ Sarjana/Phd	142	40.9

---

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai responden, majoriti bilangan responden penjawat awam yang akan bersara wajib pada tahun 2017 dalam kajian ini adalah wanita iaitu sebanyak 62.5% berbanding penjawat awam lelaki sebanyak 37.5%. Berkaitan dengan maklumat bangsa pula, majoriti responden penjawat awam yang akan bersara wajib dalam kajian ini adalah berbangsa melayu iaitu sebanyak 74.1%. Seterusnya penjawat awam berbangsa Cina berada di kedudukan kedua iaitu sebanyak 15% dan diikuti oleh bangsa India sebanyak 8.4% dan seterusnya lain-lain bangsa sebanyak 2.6%. Berkenaan dengan kategori gred jawatan, penjawat awam gred 1 hingga 40 atau kumpulan sokongan adalah paling ramai menyertai kajian ini iaitu sebanyak 54.2%, diikuti oleh gred 41 hingga 54 dan gred Jusa/ Gred Khas C hingga Turus 1, masing-masing sebanyak 38.3 % dan 7.5%. Keputusan analisis mengikut status perkahwinan pula menunjukkan sebanyak 81% responden telah berkahwin dengan peratusan yang paling tinggi dan diikuti sebanyak 12.1% yang tidak pernah berkahwin atau masih bujang. Manakala hanya 3.7% responden telah bercerai dan masih belum mempunyai pasangan baru dan 3.2% merupakan penjawat awam kategori duda atau balu.

Seramai 40.9% responden dalam kajian ini mempunyai tahap pendidikan di peringkat Ijazah Sarjana Muda, Sarjana dan Doktor Falsafah yang merupakan peratusan paling tinggi. Ini diikuti oleh kategori STPM/ Diploma/ Sijil Kemahiran yang merupakan peratusan kedua tertinggi iaitu 36.3%. Tahap pendidikan di peringkat SPM adalah ketiga tertinggi iaitu sebanyak 20.2% manakala kategori yang paling sedikit adalah kategori responden yang mempunyai tahap pendidikan di peringkat PMR dan Sekolah Rendah iaitu masing-masing 1.7% dan 0.9%. Bagi kategori tempoh masa penjawat awam yang bakal bersara mula berfikir mengenai persaraan yang akan dilalui, hampir separuh iaitu sebanyak 48.7% responden dalam kajian ini telah mula berfikir melebihi dari 5 tahun sebelum tarikh persaraan wajib dan seramai 20.2% pula telah mula berfikir dalam tempoh hingga 5 tahun sebelum tarikh persaraan. Walaubagaimanapun, terdapat 31.1 % penjawat awam yang hanya berfikir mengenai persaraan kurang daripada tempoh 3 tahun sebelum tarikh persaraan wajib iaitu sebanyak 19% dalam tempoh 1 hingga 3 tahun, 9.5% dalam tempoh 6 bulan hingga 1 tahun serta 2.6% yang mula berfikir kurang daripada tempoh 6 bulan sebelum tarikh persaraan wajib.

Analisis mengenai tahap sokongan sosial secara keseluruhan di kalangan responden menunjukkan 48 responden berada pada tahap rendah

iaitu sebanyak 13.8%, diikuti seramai 163 orang responden di tahap sederhana (48%) dan 136 orang responden atau bersamaan 39.2% di tahap tinggi seperti di Jadual 3.

Jadual 3 : Taburan kekerapan dan peratus sokongan sosial secara keseluruhan

<b>Tahap sokongan sosial</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Rendah	48	13.8
Sederhana	163	47.0
Tinggi	136	39.2
<b>Jumlah keseluruhan</b>	<b>347</b>	<b>100</b>

Analisis mengenai tahap sokongan sosial secara terperinci mengikut dimensi sokongan sosial iaitu sokongan sosial formal, sokongan sosial tidak formal primer dan sekunder juga dilaksanakan seperti di Jadual 4, 5 dan 6.

Jadual 4: Taburan kekerapan dan peratus sokongan sosial formal

<b>Tahap sokongan sosial formal</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Rendah	38	11
Sederhana	198	57.1
Tinggi	111	32
<b>Jumlah keseluruhan</b>	<b>347</b>	<b>100</b>

Jadual 5: Taburan kekerapan dan Peratus sokongan sosial tidak formal- primer

<b>Tahap sokongan sosial tidak formal-primer</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Rendah	49	14.1
Sederhana	124	35.7
Tinggi	174	50.1
<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>347</b>	<b>100</b>

Jadual 6: Taburan kekerapan dan Peratus sokongan sosial tidak formal sekunder

<b>Tahap sokongan sosial formal</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Rendah	44	12.7
Sederhana	160	46.1
Tinggi	143	41.2
<b>Jumlah keseluruhan</b>	<b>347</b>	<b>100</b>

Bagi tahap persediaan persaraan, dapatan kajian menunjukkan majoriti skor min responden bagi tahap keseluruhan persediaan persaraan adalah berada di tahap sederhana iaitu seramai 154 orang atau 44.3% dan diikuti oleh tahap tinggi seramai 138 orang atau 39.8% dan tahap rendah hanya sebanyak 15.9% atau seramai 55 orang seperti di Jadual 7.

Jadual 7 : Taburan kekerapan dan Peratus Tahap Persediaan Persaraan

<b>Tahap Persediaan Persaraan</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Rendah	55	15.9
Sederhana	154	44.3
Tinggi	138	39.8
<b>Jumlah keseluruhan</b>	<b>347</b>	<b>100</b>

Bagi menguji samaada terhadap hubungan yang signifikan antara sokongan sosial dengan persediaan persaraan di kalangan penjawat awam yang akan bersara, analisis ujian korelasi telah dijalankan. Dapatan kajian menunjukkan nilai korelasi yang diperolehi adalah .869,  $k < 0.05$  seperti di Jadual 8 dengan hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi sokongan sosial yang diterima oleh penjawat awam, semakin tinggi tahap persediaan persaraan di kalangan penjawat awam dengan darjah kekuatan hubungan pada tahap yang tinggi.

Jadual 8 : Ujian Korelasi Bagi Sokongan Sosial Terhadap Persediaan Persaraan

<b>Pemboleh ubah</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>K</b>
Sokongan sosial < -- > Persediaan Persaraan	0.869	.000
Sokongan sosial formal < -- > Persediaan Persaraan	0.771	.000
Sokongan sosial tidak formal primer < -- > Persediaan Persaraan	0.852	.000
Sokongan sosial tidak formal sekunder < -- > Persediaan Persaraan	0.805	.000

Seterusnya ujian korelasi juga telah dijalankan secara lebih terperinci untuk menentukan kekuatan hubungan antara dimensi-dimensi sokongan sosial dengan persediaan persaraan di kalangan penjawat awam yang akan bersara iaitu sokongan sosial formal, sokongan sosial tidak formal primer dan sokongan sosial tidak formal sekunder. Ujian korelasi bagi dimensi sokongan sosial formal menunjukkan nilai korelasi yang diperolehi adalah .771,  $k < 0.05$  seperti di Jadual 8 dengan hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi sokongan sosial formal yang diterima oleh penjawat awam, semakin tinggi tahap persediaan persaraan di kalangan penjawat awam dengan darjah kekuatan hubungan pada tahap yang tinggi.

Bagi dimensi sokongan sosial tidak formal primer pula, ujian korelasi yang telah dilaksanakan juga menunjukkan terhadap hubungan yang positif

dengan darjah kekuatan pada tahap yang tinggi terhadap persediaan persaraan di kalangan penjawat awam yang akan bersara. Nilai korelasi yang diperolehi bagi kedua-dua hubungan tersebut adalah .852,  $k < 0.05$  seperti di Jadual 8. Dimensi sokongan sosial tidak formal sekunder juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara sokongan sosial tidak formal sekunder dengan persediaan persaraan dengan nilai korelasi yang diperolehi adalah 0.805,  $k < 0.05$  seperti di Jadual 8.

## PERBINCANGAN

Dapatan analisis deskriptif menunjukkan bahawa secara keseluruhan penjawat awam yang bakal bersara berada di tahap sederhana mengenai sokongan sosial formal yang diterima iaitu seramai 198 orang responden atau 57.1%. Ini menunjukkan masih terdapat ruang yang perlu dilaksanakan oleh agensi kerajaan, badan bukan kerajaan dan pertubuhan sosial untuk mempromosikan perkhidmatan dan bantuan yang boleh diberikan kepada bakal pesara. Walaupun terdapat kemudahan Portal 1 Pesara Malaysia yang dikendalikan oleh pihak JPA, namun begitu tidak semua bakal pesara mempunyai akses terhadap portal tersebut terutama di kalangan kumpulan pelaksana yang mempunyai limitasi terhadap akses internet terutama sekiranya mereka berada di luar bandar. Selain itu, dapatan kajian juga mendapati sokongan sosial tidak formal primer dan sekunder yang diterima di kalangan penjawat awam juga berada di tahap yang baik iaitu hanya 14.1 % sahaja mempunyai sokongan sosial tidak formal primer yang diterima pada tahap yang rendah dan 12.7% bagi sokongan sosial tidak formal sekunder. Ini jelas menunjukkan bahawa penjawat awam yang bakal bersara amat mengharapkan sokongan sosial tidak formal samaada primer atau sekunder daripada pasangan, ahli keluarga, rakan-rakan dan juga jiran tetangga termasuk masyarakat sekeliling. Kepentingan ini telah mewujudkan kesedaran dalam kalangan penjawat awam yang mana elemen sokongan sosial tidak formal primer dan sekunder seharusnya telah mula dibentuk dan dipupuk semasa penjawat awam sedang berkhidmat lagi. Persediaan awal yang dilakukan ini akan memudahkan proses pengukuhan sokongan tersebut apabila bersara kelak.

Keputusan kajian juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan sosial yang diterima dengan persediaan persaraan di kalangan bakal pesara penjawat awam. Analisis yang telah dilaksanakan menunjukkan bahawa dapatan kajian daripada analisis korelasi menggunakan Ujian Pearson Spearman menyokong dapatan kajian-kajian terdahulu oleh Abdul Aziz Jemain et al. (2001), Cosso et al. (2013), Milne (2013); Doaa & Alam (2016). Keputusan kajian ini menunjukkan bahawa sokongan sosial berhubungan secara positif dengan darjah kekuatan yang tinggi terhadap persediaan persaraan di kalangan penjawat awam yang akan bersara.

Sokongan sosial formal yang kukuh sememangnya memberi kesan yang positif terhadap persediaan persaraan bakal pesara. Pemberian pencen, bantuan kewangan, peralatan, perkhidmatan perubatan dan kesihatan, khidmat nasihat, insentif perniagaan, latihan kemahiran semula, kumpulan sokongan (*support group*), khidmat penjagaan merupakan antara bentuk sokongan sosial formal dan ianya boleh dikategorikan sebagai aspek kebajikan yang diberikan



oleh pihak kerajaan, jabatan kerajaan, badan bukan kerajaan dan pertubuhan sosial kepada bakal pesara terutama di kalangan penjawat awam. Sokongan sosial formal ini mempunyai hubungan secara langsung dengan persediaan persaraan terutama bagi bakal pesara yang berjawatan rendah kerana sering mengalami masalah jaminan pendapatan yang tidak kukuh setelah bersara kelak disebabkan penurunan pendapatan yang drastik.

Sokongan sosial formal yang diterima oleh bakal pesara juga akan memudahkan lagi bakal pesara untuk melalui proses atau transisi persaraan dan kajian oleh Milne (2013) menunjukkan bahawa sokongan sosial formal akan mula berkurangan apabila seseorang itu bersara yang mana ianya akan mempengaruhi kehidupan pesara itu kelak. Oleh itu, adalah penting bagi semua agensi kerajaan dan juga pertubuhan bukan kerajaan untuk mempelbagai dan memperkukuh perkhidmatan yang perlu diberikan kepada bakal pesara yang merupakan salah satu daripada bentuk sokongan sosial formal. Sokongan sosial formal yang diberikan akan meningkatkan lagi kepuasan hidup bakal pesara setelah bersara kelak kerana mempunyai pelbagai pihak serta akses yang berupaya untuk membantu bakal pesara dalam menghadapi kesan-kesan persaraan. Dalam konteks hubungan di antara sokongan sosial tidak formal primer terhadap persediaan persaraan, kajian ini mendapati terdapat hubungan yang sangat kuat di antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Sokongan tidak formal primer iaitu daripada pasangan yang merupakan insan paling hampir kepada bakal pesara berupaya untuk meningkatkan semangat dan motivasi bakal pesara untuk menguruskan perubahan-perubahan yang berlaku disebabkan proses persaraan yang dilalui. Pasangan yang mempunyai ilmu pengetahuan dan sedar terhadap perubahan-perubahan yang akan dilalui oleh pasangannya yang akan bersara, akan lebih prihatin, memahami dan berupaya untuk bersama-sama pasangannya bagi merancang dan membuat persediaan untuk menghadapi proses persaraan.

Dapatan daripada kajian ini juga menyokong dapatan daripada kajian-kajian yang dilakukan oleh Atchley (1976), de Lange (2012) dan Walen & Lachman (2000). Sokongan sosial tidak formal primer yang diterima oleh penjawat awam yang akan bersara memberi kesan positif terutama bagi pesara yang mengalami masalah penyakit kronik bagi meneruskan kelangsungan hidup. Ini kerana sokongan sosial tidak hanya merujuk kepada sokongan material semata-mata, malah sokongan sosial juga merujuk kepada sokongan dari aspek emosi iaitu mengambil berat, menghargai dan juga penerimaan pertolongan oleh seseorang individu daripada yang individu yang lain. Bakal pesara yang mengalami penyakit kronik bukan hanya memerlukan bantuan dari aspek material seperti peralatan perubatan dan penjagaan kesihatan, malah sokongan dari aspek emosi dan juga psikologi juga amat penting dan ianya hanya dapat diperolehi daripada pasangan dan juga ahli keluarga terdekat yang merujuk kepada sokongan sosial tidak formal primer.

Selain daripada sokongan sosial formal dan sokongan sosial tidak formal primer, dapatan kajian juga menunjukkan sokongan sosial tidak formal sekunder turut mempunyai hubungan yang kuat terhadap persediaan persaraan di kalangan penjawat awam yang akan bersara. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian oleh Colin et al. (2012), Proulx et al. (2009).

Dapatan kajian menunjukkan sokongan sosial tidak formal sekunder daripada rakan-rakan terdekat serta jiran tetangga turut mempunyai hubungan yang positif dengan persediaan bakal pesara semasa transisi persaraan terutama dari aspek kemampuan untuk menguruskan kehilangan peranan dan juga penghargaan sendiri. Integrasi sosial dan hubungan yang erat dengan rakan-rakan dan jiran tetangga berupaya mengurangkan kesan-kesan persaraan terutama dari aspek kebimbangan dan kesunyian yang turut memberi kesan negatif terhadap penghargaan sendiri bakal pesara.

Selain sokongan sosial formal dan tidak formal primer, sokongan sosial tidak formal sekunder juga amat penting bagi bakal pesara yang merujuk kepada sokongan daripada rakan-rakan, jiran tetangga dan masyarakat sekeliling. Ini kerana apabila telah bersara, aspek kehilangan peranan merupakan faktor yang kurang diberi perhatian oleh pesara semasa proses pra persaraan tetapi memberi impak yang besar terhadap kehidupan selepas persaraan (Robert 2005). Ini kerana individu yang mempunyai status dan kedudukan dalam pekerjaan akan hilang status mereka dengan sendirinya apabila bersara. Oleh itu, adalah penting bagi rakan-rakan dan jiran tetangga untuk mengisi kekosongan kehilangan status atau kedudukan tersebut dengan membantu bakal pesara untuk melibatkan diri dalam aktiviti kemasyarakatan atau kerja-kerja sosial yang dianjurkan oleh badan bukan kerajaan (NGO).

Kesemua dapatan kajian di atas secara jelas menyokong konsep sokongan sosial sebagaimana yang telah dinyatakan dalam Teori Sokongan Sosial yang diasaskan oleh Cohen et al. (1985) yang mana sokongan sosial akan bertindak sebagai sumber bantuan yang diberikan oleh individu atau organisasi lain. Sokongan sosial yang kukuh akan berupaya untuk melindungi sepenuhnya atau sebahagian daripada kesan patogenik yang akan dialami seseorang individu termasuk bakal pesara akibat daripada perubahan dalam kehidupan iaitu proses pra persaraan. Ini bertepatan dengan falsafah daripada Teori Kesenambungan (Atchley 1976) yang menjelaskan bahawa aktiviti dan tingkah laku seseorang individu tidak akan berubah serta merta selepas persaraan dan proses penyesuaian terhadap kesan-kesan persaraan tersebut hendaklah mendapat sokongan sosial yang kukuh samaada secara formal atau tidak formal. Oleh itu, adalah amat penting pengaplikasian Teori Sokongan Sosial dalam menjelaskan falsafah Teori Kesenambungan iaitu kepentingan sokongan sosial terhadap bakal penjawat awam yang akan bersara bagi membolehkan bakal pesara mengadaptasi diri terhadap proses persaraan dengan lebih tersusun dan efisien.

Disinilah pentingnya penglibatan praktis kerja sosial dalam merangka pelan perancangan terhadap bakal pesara terutama di kalangan penjawat awam yang akan menjadi sebahagian daripada warga emas dalam komuniti kelak. Praktis kerja sosial bukan hanya melibatkan tahap intervensi sahaja tetapi juga melibatkan tahap perancangan dalam pengurusan kerja sosial (*management of social work*). Pada masa kini, praktis kerja sosial lebih banyak tertumpu kepada program-program intervensi yang mana ianya dilaksanakan setelah berlakunya sesuatu isu atau masalah dan ianya perlu diselesaikan. Namun begitu, pengurusan kerja sosial juga melibatkan aspek penggubalan dasar dan polisi, perancangan dan pelan tindakan di peringkat makro bagi menangani

jangkaan-jangkaan masalah atau isu yang mungkin berlaku terutama di dalam organisasi. Masalah yang berlaku di kalangan warga organisasi akan dibawa ke komuniti terutama setelah individu tersebut bersara.

Sehubungan itu, profesion kerja sosial perlu terlibat dalam penggubalan dasar dan memikirkan mekanisme yang sesuai untuk menggabungkan elemen sokongan sosial dan faktor-faktor lain yang bersandar dengannya agar polisi dan program persediaan persaraan yang dibentuk benar-benar praktikal serta dapat membantu bakal pesara. Ini dibuktikan dengan dapatan kajian yang secara jelas menunjukkan sokongan sosial sama ada formal dan tidak formal mempunyai pengaruh yang besar terhadap persediaan persaraan dan juga kesihatan mental di kalangan bakal pesara. Oleh itu, peranan pegawai kerja sosial dalam penyediaan dasar dan polisi sosial bakal pesara yang dibentuk oleh kerajaan amat penting dengan menekankan kepentingan sokongan sosial sama ada secara formal atau tidak formal. Dasar dan polisi yang dibangunkan seharusnya mampu untuk memenuhi keperluan yang tidak dapat disediakan oleh institusi keluarga dan masyarakat. Dalam hal ini, fungsi kerajaan adalah sebagai pelengkap kepada tanggungjawab yang di luar daripada kemampuan individu seperti penyediaan prasarana fizikal, perkhidmatan yang meliputi penjagaan, kaunseling, rekreasi dan program sosialisasi. Sebarang usaha yang dilaksanakan oleh pihak kerajaan hendaklah berasaskan kepada unsur-unsur kebajikan dan tanggungjawab sosial kepada bakal pesara.

Kajian ini juga menjelaskan adalah penting bagi pegawai kerja sosial yang terlibat dalam praktis kerja sosial warga emas untuk memahami isu-isu yang berkaitan dengan sokongan sosial, persediaan persaraan dan juga kesihatan mental bakal pesara. Ini kerana masalah dan isu yang wujud di kalangan bakal pesara semasa di peringkat pra persaraan akan dibawa masuk dalam komuniti setelah bersara kelak, yang mana pegawai kerja sosial bertanggungjawab untuk menguruskannya setelah bakal pesara tersebut dikategorikan sebagai warga emas. Selain itu, bagi mengimbangi proses pembangunan sosial dan ekonomi yang pesat, institusi keluarga juga perlu dimantapkan kerana dapatan kajian dengan jelas menunjukkan bahawa sokongan sosial tidak formal primer memberi pengaruh yang amat besar terhadap kedua-dua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu persediaan persaraan dan juga kesihatan mental. Ini adalah penting kerana keluarga merupakan unit asas sosial yang menyediakan sokongan sosial yang paling asas dan utama kepada semua ahli keluarga terutama di kalangan ibu/bapa yang juga merupakan bakal pesara.

## **KESIMPULAN**

Secara kesimpulannya, dapatan kajian ini menyokong kebanyakan kajian literatur terhadap tajuk yang dikaji iaitu sokongan sosial amat penting kepada semua individu terutama bagi penjawat awam yang bakal pesara. Kesemua jenis sokongan sosial samaada formal, tidak formal primer dan sekunder memberi pengaruh yang besar terhadap persediaan persaraan di kalangan bakal pesara penjawat awam. Kajian ini juga adalah selaras dengan Dasar Sosial Negara melalui objektif ke-3 yang bermatlamat untuk

memperkukuh dan membangunkan sistem sokongan sosial dan perkhidmatan sosial. Segala usaha perlu diambil untuk memperkuatkan sistem sokongan sosial yang sedia ada iaitu sistem keluarga dan komuniti.

## **RUJUKAN**

- Abdul Aziz, Jemain., Lukman Z, Mohamad., & Wan Norsiah, Mohamed. (2001). *Jaminan Sosial Warga Tua*. Petaling Jaya: Prentice Hall.
- Atchley, R.C. (1976). *The Sociology of Retirement*. Cambridge Massachusetts: Schenkmen Publishing Company.
- Butler, R.N., Lewis, M., & Sunderland, T. (1998). *Aging and Mental Health : Positive Psychosocial and Biomedical Approaches*. Boston : Allyn & Bacon.
- Cahn, B.Y.F., Paim, Laily., Masud, Jariah. & Tengku Aizan, Hamid. (2010). *The Future of Malaysian Older Employees: An Exploratory Study*. International Journal of Business and Management 5:4.
- Chua Yan Piaw., (2014). *Asas Statistik Penyelidikan*. Shah Alam : McGraw-Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- Cohen, S., & Syme, S.L. (1985). *Social Support and Health*. Orlando : Academic Press.
- Colin A. D., Ipsit V. V., & Dikip V. J. (2012). *Successful Aging : The Wiley-Blacwell Handbook of Adulthood and Aging*. United Kingdom : Blackwell Publishing.
- Cosco, T.D., Stephen, C.M., & Brayne. C. (2013). *Letter to the Editor: On The Success of the Successful Aging Paradigm*. Journal of Applied Gerontology 32, 275-276.
- de Lange, F. (2012). *Imaging Good Aging*. Dalam M. Schermer & W. Pinxten. *Ethics, Health Policy and (Anti-) Aging: Mixed Blessings*. New York : Springer. 135-146.
- Doaa, E. L.S., & Alam, R.R. (2016). *Factor Affecting Adjustment to Retirement Among Retirees Elderly Persons*. Journal of Nursing Education and Practice. Vol. 6 No. 8.
- Faridah Hanam, Mohd Rashid. (2000). *Anxiety Among Retiring Employees in The Workplaces*. Tesis Ijazah Kedoktoran. Universiti Putra Malaysia.
- Ismail, Alias., Faridah Hanam, Mohd Rashid., & Norisma Aiza, Ismail. (2015). *Persediaan Perancangan Persaraan : Meninjau Musim Menuai Yang Akn Tiba*. Kuala Lumpur : Aras Mega.

- Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia. 2011. *Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 11 Tahun 2011*.
- Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. 2003. *Dasar Sosial Malaysia*.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W., (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement. 30, 607-610.
- Kruger, P.S. (2010). *Wellbeing: The Five Essentials Elements*. Applied Research in Quality of Life. Vol. 6(3), 325-328.
- Milne, D., (2013). *The Psychology of Retirement : Coping with the Transition From Work*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Mo, W. (2012). *Retirement : An Adult Development Perspective*. *The Wiley-Blackwell Handbook of Adulthood and Aging*. United Kingdom : Blackwell Publishing.
- Morgan, L. A., & Kunkel, S.R. (2011). *Aging, Society and the Life Course*. New York: Springer Publishing Company.
- Neuman, W.L. (1994). *Social Research Method : Qualitative and Quantitative Approaches*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Newman, B., & Newman, B. (2009). *Development Through Life : A Psychosocial Approach*. 10<sup>th</sup> Edition. Belmont, CA : Thomson.
- Procidano, M., & Heller, K. (1983). *Measures of Perceived Social Support From Friends and From Family : Their Validations Studies*. American Journal of Community Psychology 11(1) 1-24.
- Proulx, C.M., Helms, H.M., Milargo, R.M & Payne, C.C. (2009). *Relational Support From Friends and Wive's Family Relationship : The Role of Husband's Interference*. Journal of Social and Personal Relationship. 26. 195-210.
- Robert, C. C. (2005). *The New Rules of Retirement*. New Jersey, USA : John Wiley & Sons.
- Segal, D.L., & Qualls, S.H. (2011). *Aging and Mental Health*. United Kingdom: Blackwell Publisher.
- Walén, H.R., & Lachman, M.E., (2000). *Social Support and Strain From Partner, Family and Friends : Costs and Benefits for Men and Women in Adulthood*. Journal of Social and Personal Relationship. 17. 5-30.
- Waxman, B., & Mendelson, R.A. (2006). *How To Love Your Retirement*. Georgia USA : Hundreds Of Heads Books.