

Kecenderungan Penerimaan Cadangan Peningkatan Had Umur Persaraan dari 60 ke 65 Tahun dalam Kalangan Kakitangan Awam: Kajian Kes Guru Sekolah Menengah di Selangor

Jawahir Mat Tajudin¹ & Shahrul Nizam Salahudin^{1,*}

¹Jabatan Pengurusan dan Teknologi, Fakulti Pengurusan Teknologi Dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Batu Pahat, Johor, MALAYSIA

*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2021.02.02.004>

Received 30 September 2021; Accepted 01 November 2021; Available online 01 December 2021

Abstract: This study was conducted to find out the level of propensity in accepting the proposal of retirement age limit increase from 60 to 65 years old among civil servants which is a case study of secondary school teachers in Selangor. This study also aims to measure the level of propensity in accepting the proposal of retirement age limit increase from 60 to 65 years old among civil servants which is a case study of secondary school teachers in Selangor and to identify the propensity factors in accepting the proposal of retirement age limit increase from 60 to 65 years old among civil servants which is a case study for secondary school teachers in Selangor. The respondents involved are 384 teachers from a secondary school in Selangor that was selected as a sample in this study. Data collection was done by using the method of questionnaire forms distribution as the study instrument. This study used the convenience sampling technique to obtain the data. An analysis was conducted by using Statistical Package for Social Science 22 (SPSS) software. The results of the analysis were displayed in the forms of mean score value, percentage, mean average and standard deviation to answer the questions.

Keywords: Retirement, Civil servants, Retirement age limit, Propensity, Secondary school teachers

Abstrak: Kajian ini dijalankan untuk mengetahui kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam iaitu kajian kes guru sekolah menengah di Selangor. Kajian juga bertujuan mengukur tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam iaitu kajian kes guru sekolah menengah di Selangor dan mengenalpasti faktor-faktor kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di

*Corresponding author: shahrulns@uthm.edu.my

2021 UTHM Publisher. All rights reserved.

publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/rmtb

kalangan kakitangan awam iaitu kajian kes guru sekolah menengah di Selangor. Responden yang terlibat adalah 384 orang guru sekolah menengah di Selangor yang dipilih sebagai sampel dalam kajian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kaedah pengedaran borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Kajian ini menggunakan teknik persampelan mudah (convenience sampling) untuk mendapatkan data. Analisis telah dijalankan menggunakan perisian Statistical Package for Social Science 22 (SPSS). Hasil analisis dipamerkan dalam bentuk nilai skor min, peratusan, purata min dan sisihan piawai bagi menjawab persoalan kajian. Perisian Statistical Package for Social Science 22 (SPSS) digunakan untuk melakukan analisis dapatan kajian yang terdiri daripada analisis deskriptif dan analisis korelasi.

Kata kunci: Persaraan, Kakitangan awam, Had umur persaraan, Cadangan peningkatan, Guru sekolah menengah

1. Pengenalan

Kajian yang dilakukan terhadap maksud persaraan memberikan definisi persaraan sebagai satu tahap pengakhiran sesuatu kerjaya dalam pekerjaan yang dialami oleh seseorang khususnya yang bekerja. (Adi, Husmiati, Dahlan, & Wan Anor, 2016). Pesara merupakan seseorang kakitangan pekerja yang telah berhenti berkhidmat daripada sektor pekerjaan. Sebelum ini, had umur persaraan bagi kakitangan awam di Malaysia ditetapkan pada usia 60 tahun dan kemudian ianya dicadangkan untuk dinaikkan kepada 65 tahun. Cadangan untuk meningkatkan umur persaraan daripada 60 tahun kepada 65 tahun telah menimbulkan banyak tanggapan dalam kalangan masyarakat.

1.1 Latar Belakang Kajian

Kerajaan Malaysia telah mewarwarkan bahawa usia 56 hingga 59 tahun merupakan suatu tahap usia yang masih berupaya berkhidmat dalam menyumbangkan kejayaan dan bakti negara dalam kerjaya pekerjaan. Malaysia merupakan salah satu negara di mana rata-rata warga negara bersetuju dengan peningkatan usia had persaraan hingga 65 tahun selain negara Indonesia dan negara Thailand. (Akhbar AXA AFFIN, 2008). Justeru itu, ini merupakan salah satu punca Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CUEPACS) memberi cadangan bahawa bersara pada usia 65 tahun boleh menjamin kehidupan pekerja-pekerja. Ini disokong apabila negara Jepun menetapkan had usia persaraan adalah dari usia 60 hingga 65 tahun untuk memberi peluang pertolongan dari segi kos sara hidup kepada pekerja-pekerjanya. (The Bintang, 25 April 2009). Ini dapat dijelaskan mengapa cadangan untuk meningkatkan usia persaraan di negara Malaysia terus dikaji semula beberapa tahun ini.

1.2 Pernyataan Masalah

Usia persaraan kakitangan awam di Malaysia sudah mengalami sebanyak tiga kali perubahan dalam tempoh 20 tahun iaitu bermula pada tahun 2001 di mana umur persaraan kakitangan awam dilanjutkan daripada usia 55 tahun ke 56 tahun. Selepas itu, pada tahun 2008, had usia persaraan ini dilanjutkan daripada usia 56 tahun ke 58 tahun. Pada tahun 2012, had umur persaraan dilanjutkan daripada usia 58 tahun ke 60 tahun. Oleh itu, Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam (CEUPACS) ingin mencadangkan had umur persaraan ini dilanjutkan ke 65 tahun. Walaubagaimanapun, kerajaan memaklumkan bahawa tiada keperluan had umur persaraan kakitangan awam dilanjutkan daripada usia 60 tahun kepada 65 tahun. Oleh itu, kajian ini dilihat dapat meneliti faktor-faktor yang menjadi penyebab kepada sangat tidak setuju, tidak setuju, sedikit tidak bersetuju, sedikit bersetuju, setuju, dan sangat setuju dalam cadangan peningkatan had umur persaraan kakitangan awam daripada 60 tahun ke 65 tahun.

1.3 Persoalan Kajian

- (i) Apakah tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam iatu kajian kes guru sekolah menengah di Selangor?
- (ii) Apakah faktor-faktor kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam iatu kajian kes guru sekolah menengah di Selangor?

1.4 Objektif Kajian

- (i) Mengukur tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 tahun ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam iatu kajian kes guru sekolah menengah di Selangor.
- (ii) Mengenalpasti faktor-faktor kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam iatu kajian kes guru sekolah menengah di Selangor.

1.5 Skop Kajian

Kajian dijalankan di sekolah menengah di Selangor. Skop kajian ini dipilih adalah disebabkan negeri Selangor terletak di kawasan yang membangun dan maju sejajar dengan pembangunan bandaraya Kuala Lumpur. Kajian ini memfokuskan kepada guru disebabkan guru berada di dalam sektor pendidikan dan jumlah penjawat awam di dalam sektor pendidikan adalah seramai 460 ribu orang berbanding penjawat awam keselamatan (Polis dan Tentera) iatu seramai 250 ribu orang dan penjawat awam kesihatan seramai 190 ribu orang. Saiz perkhidmatan awam sangat berkait dengan tahap dan strategi ekonomi sesebuah negara. Pemilihan responden tertumpu pada guru sekolah menengah dan tidak tertumpu kepada guru sekolah rendah disebabkan jumlah populasi yang terlalu ramai jika menggabungkan kedua duanya sekali.

1.6 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini adalah untuk mengukur tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam iatu dalam kalangan guru sekolah menengah di Selangor dan mengenalpasti faktor-faktor kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam iatu dalam kalangan guru sekolah menengah di Selangor. Bagi bakal pesara, mereka dapat mengetahui faktor faktor peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun yang dibincangkan dalam kajian ini. Dengan menggunakan kaedah kuantitatif, kajian ini dapat menentukan antara hubungan dua objektif kajian serta boleh menjadi platform berkesan untuk penyelidik lain yang akan datang dalam menjalankan kajian mereka. Dapatan kajian yang diperoleh akan sedikit sebanyak memberi kesedaran terhadap faktor-faktor kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun yang dianalisis.

2. Kajian Literatur

2.1 Ekonomi Malaysia

a) Sektor Ekonomi

Ekonomi Malaysia terbahagi kepada tiga sektor iaitu sektor utama, sektor kedua dan sektor ketiga. Sektor utama merangkumi sektor pertanian, perhutanan, perikanan, penternakan serta perlombongan dan kuari. Sektor kedua bersifat pemprosesan daripada bahan mentah menjadi barang siap atau separuh siap yang terdiri daripada sektor perkilangan dan sektor pembinaan. Sektor yang ketiga adalah sektor yang terlibat dengan aktiviti yang mengeluarkan perkhidmatan seperti pengeluaran, perkhidmatan

awam, subsektor perdagangan borong dan runcit, maklumat dan komunikasi, pengangkutan dan penyimpanan, makanan dan minuman, profesional, kesihatan swasta, pendidikan swasta, penginapan, kesenian, hiburan dan rekreasi, ejen hartanah, pentadbiran dan khidmat sokongan serta perkhidmatan lain. (Zulkifli, 2016). Kajian ini menumpukan kepada sektor perkhidmatan.

b) Sektor Perkhidmatan

Sektor perkhidmatan adalah sebahagian daripada elemen yang penting dalam pergerakan ekonomi Malaysia. Kerajaan telah menubuhkan beberapa dasar baru untuk membangunkan ekonomi negara seperti Rancangan Malaysia Kesebelas (RMKe-11). Rancangan Malaysia Kesebelas (RMKe-11) pada tahun 2016 hingga 2020 meramalkan bahawa sektor perkhidmatan akan terus menjadi perkara utama dalam pertumbuhan ekonomi dan berkembang pada kadar 6.8% peratus dalam masa satu tahun dan 56.5% peratus kepada KDNK pada tahun 2020 serta membuka peluang pekerjaan sebanyak 9.3% peratus. (Economic Planning Unit, 2016). Di bawah sektor perkhidmatan, perkhidmatan Awam terbahagi kepada Perkhidmatan Awam Persekutuan, Perkhidmatan Badan Berkanun, Angkatan Tentera Malaysia, Polis Diraja Malaysia, Pendidikan dan Kehakiman dan Guaman berdasarkan Perlembagaan Persekutuan Perkara (132).

c) Sektor Perkhidmatan Awam

Sektor perkhidmatan awam merupakan pemacu kepada pembangunan negara iaitu dari segi perkembangan sosioekonomi, pembangunan industri, dan perubahan teknologi komunikasi. Anggota perkhidmatan awam mempunyai kelebihan yang besar dalam memainkan peranan dalam prospek profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan. (Berita Harian, 2018). Sektor perkhidmatan awam Malaysia mempunyai rekod pencapaian yang baik dan dinilai melalui peranannya dalam pembangunan negara dalam tempoh 60 tahun selepas merdeka. (Bajpai & Ibrahim, 2019). Kakitangan awam memainkan peranan penting sebagai pemacu kejayaan dalam melaksanakan Wawasan Kemakmuran Bersama (WKB) 2030. (Berita Harian, 2019).

2.2 Kakitangan Awam

Berdasarkan perlembagaan persekutuan perkara (132), kakitangan awam terdiri daripada angkatan tentera, perkhidmatan kehakiman dan perundangan, perkhidmatan am persekutuan, pasukan polis, perkhidmatan awam bersama, perkhidmatan awam setiap negeri, dan perkhidmatan pendidikan. Kajian ini melibatkan kakitangan awam di bawah sektor pendidikan iaitu guru sekolah menengah. Sektor pendidikan memainkan tanggungjawab yang penting dalam pembangunan sesebuah negara. Peranan guru dalam sistem pendidikan perlu diberi penekanan yang penting kerana kecemerlangan guru dilihat sebagai sumber yang bernilai untuk memastikan mutu kualiti sistem pendidikan dalam usaha mencapai status negara berdaya maju. (Mohd Arshad & Mustapha, 2017).

a) Takrifan Kakitangan Awam

Persaraan secara lazimnya merupakan perancangan seseorang individu untuk menjalani kehidupan selepas gaji bekerja berakhir yang mengambil kira tidak hanya simpanan malahan hampir keseluruhan kehidupan. (Kementerian Kesihatan, 2016). Penetapan had umur bersara adalah berdasarkan kajian mengenai jangka hayat rakyat di negara Malaysia. Tahap usia persaraan juga berbeza antara sesebuah negara dengan negara lain. Berdasarkan Jabatan Statistik Malaysia, daripada 2.01 juta penduduk Malaysia yang berumur 65 tahun, jumlah pesara di Malaysia pada 2017 ialah sebanyak 597,000 orang. (Sinar Harian, 2020).

b) Isu Umur Persaraan dalam Kakitangan Awam

Isu persaraan dalam kakitangan awam mengakibatkan mereka berasa terbeban dengan tugas tugas yang penuh dan banyak serta sistem yang sering bertukar tukar yang membuat mereka perlu sentiasa peka dengan keadaan semasa. (Rahim, 2012). Menurut bekas Perdana Menteri Malaysia iaitu Tun Dr

Mahathir Mohamad, sesetengah individu yang sudah berada dalam lingkungan usia melebihi 60 tahun yang masih bekerja dalam sektor awam secara rasionalnya tidak mampu untuk menjalankan pekerjaan dengan sistematik di samping berdepan dengan beberapa halangan halangan yang berkaitan. Isu ini di negara Malaysia telah mengalami perubahan ekor daripada pengalaman dan perspektif yang berbeza dari negara negara luar seperti Singapura dan Thailand. (Patrickson & Ranzijn, 2006).

2.3 Tahap Kecenderungan Cadangan Peningkatan Had Umur Persaraan Dari 60 kepada 65 Tahun di Kalangan Guru Sekolah Menengah

Usia kakitangan awam yang sudah bekerja lama dalam organisasi dikatakan mempunyai kelebihan yang tinggi dalam pengetahuan dan dapat meningkatkan kecekapan dan kemajuan meskipun usia melebihi 60 tahun. Ini dibandingkan dengan golongan yang muda dan mula berjinak jinak dalam bahagian kerja mereka bahawa mereka berpengetahuan rendah dalam pekerjaan dan tidak banyak mengharungi cabaran cabaran pekerja pekerja berusia lalui. (Patrickson & Ranzijn, 2006). Bagi sebuah negara yang mempunyai tahap kesihatan yang baik dan sihat, bersara pada usia 65 tahun adalah usia persaraan pada tahap pengukur seseorang itu masih produktif. Sebagai contoh, kakitangan awam yang khususnya bekerja pada peringkat pentadbiran yang memerlukan daya pemikiran yang kritis dan tinggi. (Hidup Kaya Tanpa Riba, 2007).

2.4 Faktor-Faktor Kecenderungan Cadangan Peningkatan Had Umur Persaraan Dari 60 kepada 65 Tahun di Kalangan Guru Sekolah Menengah

a) *Beban Tugas Kerja*

Kebanyakan kakitangan kerajaan yang sudah berusia mengalami bebanan tugas kerja yang banyak disebabkan oleh jumlah kerja yang bertambah. Perubahan dalam cadangan peningkatan had usia persaraan dari 60 tahun kepada 65 tahun menyebabkan kakitangan awam yang berusia memikul beban tugas yang tinggi di tempat kerja. (Mohd Arshad & Mustapha, 2017). Peningkatan beban tugas dalam tempoh waktu yang terbatas menyebabkan ramai kakitangan awam membuat keputusan memilih untuk bersara pada had yang ditetapkan. (Eropah, Barat, & Syarikat, 2020). Kemajuan teknologi juga menjadi punca kepada kesulitan pekerja yang sudah berusia untuk dapat menyesuaikan diri dengan sistem teknologi yang makin canggih. Sebagai contoh, seorang kakitangan awam yang telah berusia menyatakan bahawa beliau tidak larat untuk bekerja pada hujung minggu kerana masa yang sepatutnya diluangkan di rumah terpaksa dikorbankan dengan melakukan beban kerja tambahan di tempat kerja. Beban kerja yang banyak akan memberi kesan kepada risiko komitmen yang rendah di kalangan kakitangan awam. (Sinar & Jalanan, 2020)

b) *Keperluan Kesihatan*

Keperluan kesihatan merupakan salah satu faktor besar yang menyumbang kepada penolakan cadangan untuk meningkatkan had usia persaraan dari 60 tahun kepada 65 tahun. (Adi, Husmiati, Dahlan, & Wan Anor, 2016). Sebagai contoh, perubahan fizikal yang dialami adalah melibatkan perubahan dari segi luaran dan dalaman seperti penglihatan tidak jelas di mana 50.0% warga emas mengalami masalah penglihatan dan pendengaran yang agak kurang iaitu 34.0% dalam kalangan warga emas. (Selvaratnam, Idris, Abu Bakar, & Ong, 2009). Ini bermakna pekerja pekerja yang sudah berusia akan menghadapi banyak risiko yang menyebabkan kesihatan mereka terganggu. Oleh itu, produktiviti sesebuah organisasi akan merosot apabila komitmen ahli pekerja terhadap tugasnya terganggu disebabkan tahap kesihatan yang tidak memuaskan. (Binti, Booker, & Osmadi, 2013).

c) *Kekangan Waktu*

Kekangan waktu merupakan waktu yang tidak membolehkan seseorang individu itu untuk mendapat rehat yang cukup dan menjalankan tugas dengan baik. Sekiranya cadangan peningkatan had umur persaraan kakitangan awam dari 60 kepada 65 tahun diluluskan, ini akan mengakibatkan masa

yang sepatutnya dilakukan oleh pekerja yang berusia seperti aktiviti riadah termasuk melancong, menghabiskan lebih banyak masa dengan keluarga dan rakan, dan melakukan hobi kesukaan akan terjejas. (Collinson, Catherine; Rowey, Patti; Cho, 2019). Jika tekanan dari segi kekangan waktu terus dihadapi oleh kakitangan awam dan tidak diatasi dengan segera, ia boleh meninggalkan kesan yang buruk dari aspek keselamatan dan kesihatan. (Ekonomi & Perniagaan, 2006). Sebagai contoh, apabila kakitangan awam merasa terbeban dengan tempoh waktu bekerja yang lebih panjang daripada yang sepatutnya, ini akan menyebabkan berlakunya konflik dalam pekerjaan mungkin dan ketidakpuasan kerja serta hilangnya minat untuk menyambung kerja. (Ehrhart, Klein & Major, 2002).

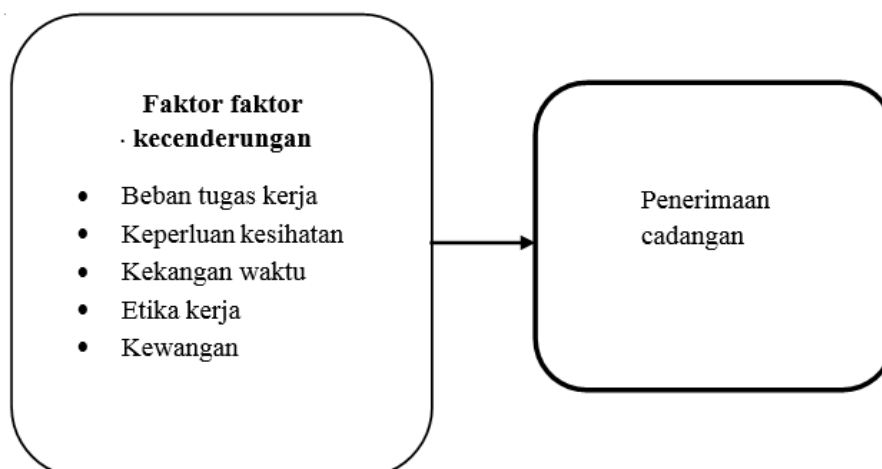
d) *Etika Kerja*

Kakitangan awam yang bekerja berumur lebih 50 tahun akan lebih bersifat berdikari di mana mereka mahir menumpukan kepada kerja kerja yang diberikan. (Zaharah Jamaluddin & Yuen Wah, 2013). Penyelidikan menunjukkan banyak syarikat tempat kerja di negara negara lain masih mengekalkan pekerja yang lebih berusia kerana paradigma mereka tampak lebih matang dan berkebolehan berurusan dengan komunikasi yang baik. (Binti, Bookeri, & Osmadi, 2013). Kakitangan awam yang sudah berusia ini juga mempunyai bertahun tahun dari segi pengalaman dan telah mengharungi pelbagai cabaran dan dalam dunia pekerjaan dan perubahan perubahan kerja yang berlaku. Kadar prestasi pekerja para pekerja lanjut umur dengan pekerja yang berusia muda akan memberi jurang perbezaan. Etika kerja yang tinggi bukan sahaja mampu memberikan kakitangan awam keyakinan dan kemajuan dalam melaksanakan tugas, malah dapat memberi hubungan yang positif dengan pencapaian pekerja. (Mohd Arshad & Mustapha, 2017).

e) *Kewangan*

Kakitangan awam yang akan menamatkan kerjaya mereka dalam sektor pekerjaan perlu mempunyai pendapatan yang stabil dan mencukupi untuk menyara diri mereka dan keluarga sejourus tamat tempoh selepas bersara. Kajian mendapati tahap simpanan golongan yang berusia lima puluhan dan awal tahun enam puluhan tidak mencukupi dengan anggaran kewangan mereka. (Kock, Yoong, & Fatt, 2012). Jika had usia pekerjaan kakitangan awam ini tidak disambung sehingga usia 65 tahun dan dengan kos sara hidup yang semakin meningkat, ini akan menyebabkan pekerja tidak mempunyai pilihan selain bekerja lain untuk menampung perbelanjaan hidup. (Binti, Bookeri, & Osmadi, 2013). Dengan pendapatan yang rendah, ini akan mengakibatkan kesukaran bagi mereka untuk mendapatkan kewangan yang betul betul sempurna. (Adi, Husmiati, Dahlan, & Wan Anor, 2016).

2.5 Kerangka Konseptual



Rajah 1: Kerangka kerja konseptual

2.6 Hipotesis Kajian

H1 : Tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan adalah tinggi di kalangan guru sekolah menengah di Selangor

H2 : Tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan adalah sederhana di kalangan guru sekolah menengah di Selangor

H3 : Tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan adalah rendah di kalangan guru sekolah menengah di Selangor

H4 : Bebas tugas kerja mempunyai hubungan signifikan dengan kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan

H5 : Keperluan kesihatan mempunyai hubungan signifikan dengan kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan

H6 : Kekangan waktu mempunyai hubungan signifikan dengan kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan

H7 : Etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan

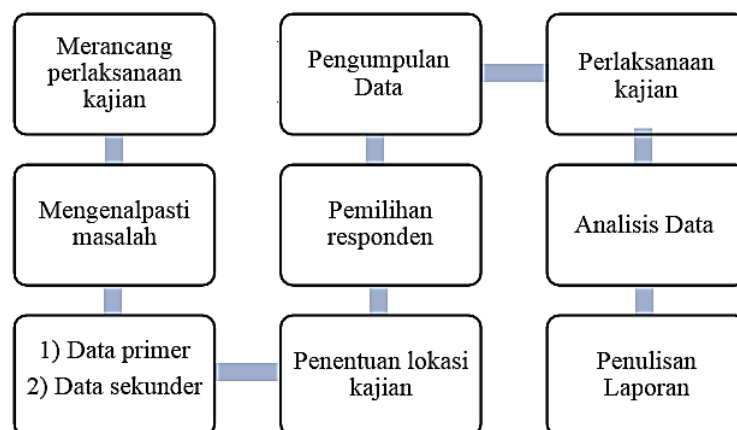
H8 : Kewangan mempunyai hubungan signifikan dengan kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan

3. Metodologi Kajian

3.1 Reka Bentuk Kajian

Rekabentuk kajian merupakan jenis penyelidikan yang terbahagi kepada kaedah kualitatif, kuantitatif, dan campuran yang memberikan prosedur dalam kajian penyelidikan. (John W. Creswell, J. David Creswell, 2018). Kaedah kuantitatif iaitu kaedah persampelan mudah (convenience sampling) dengan menggunakan borang soal selidik yang akan diedarkan kepada guru sekolah menengah dalam bentuk bertulis sama ada secara atas talian atau membuat serahan kepada responden di tempat kajian bagi melakukan proses pengumpulan data. Kaedah kuantitatif ditakrifkan sebagai proses untuk mengumpulkan, menganalisis, mentafsirkan, dan menulis hasil dari pembelajaran. (John W. Creswell, J. David Creswell, 2018).

3.2 Proses Kajian



Rajah 2: Proses kajian

3.3 Unit Analysis

Unit analisis adalah tindak balas yang diperoleh melalui kaedah soal selidik yang dianalisis mengikut persoalan kajian secara kuantitatif. Hasil analisis dipamerkan dalam bentuk nilai skor min, peratusan, purata min dan sisihan piawai bagi menjawab persoalan kajian. Perisian Statistical Package for Social Science 22 (SPSS) digunakan untuk melakukan analisis dapatan kajian yang terdiri daripada analisis deskriptif dan analisis korelasi. Semua maklumat yang digunakan dalam unit analisis didapatkan dari data borang soal selidik. (John W. Creswell, J. David Creswell, 2018).

3.4 Populasi dan Persampelan

Populasi merujuk kepada keseluruhan kumpulan manusia, peristiwa atau perkara-perkara yang ingin dikaji (Sekaran, 2003). Populasi kajian ini terdiri daripada semua guru sekolah menengah yang berkhidmat di negeri Selangor. Bilangan guru sekolah menengah di Selangor ini seramai 179,750 orang. Dalam kajian ini, kaedah persampelan mudah (convenience sampling) dipilih untuk mendapatkan sampel daripada populasi. Penentuan jumlah sampel kemudian dilakukan berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970) dan seramai 384 orang guru sekolah menengah telah dipilih sebagai responden kajian ini. Dalam kajian ini, kaedah persampelan mudah (convenience sampling) digunakan untuk memilih responden. Setiap individu mempunyai kebarangkalian yang sama untuk dipilih daripada populasi atau memastikan bahawa setiap sampel yang akan mewakili populasi kajian (David Creswell dan W Creswell, 2018).

3.5 Instrumen Kajian

Instrumen kajian yang dilaksanakan dalam kajian ini adalah berbentuk borang soal selidik. Penyelidikan kuantitatif adalah pendekatan yang dapat diukur pada instrumen kajian sehingga data bernombor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. (John W. Creswell, J. David Creswell, 2018). Borang soal selidik digunakan kerana ia dapat memudahkan pengkaji mendapat maklumat dengan cepat untuk mengumpul data. Maklumat tentang responden dirahsiakan dalam borang soal selidik dan ini membolehkan responden menjawab soalan berkenaan dengan tanpa rasa bimbang.

Soal selidik dalam kajian ini mengandungi tiga bahagian iaitu bahagian A, B, dan C. Bahagian A ialah soalan yang berkaitan dengan maklumat latar belakang berkaitan dengan ciri-ciri demografi guru iaitu jantina, umur, bangsa, status pendidikan, pengalaman bekerja, dan pendapatan. Bahagian B digunakan untuk mengukur tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam dan bahagian C digunakan untuk mengenalpasti faktor-faktor kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam. Skala Likert 6 digunakan bagi mengukur pendapat mereka sama ada sangat setuju, setuju, sedikit bersetuju, sedikit tidak bersetuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap setiap soalan.

3.6 Kaedah Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah-langkah termasuk menetapkan kajian melalui pengambilan sampel, mengumpulkan maklumat melalui pemerhatian dan merekod maklumat. (John W. Creswell, J. David Creswell, 2018). Kajian ini menggunakan dua kaedah pengumpulan data iaitu data sekunder iaitu buku, jurnal dan akhbar dan data primer iaitu soal selidik dengan mengedarkan borang soal selidik kepada responden yang ditetapkan. Data primer merupakan data yang diperoleh terus dari sumber utama. Data yang digunakan untuk kajian ini adalah menggunakan data primer yang diperolehi daripada maklum balas responden melalui pengedaran borang soal selidik. Data primer merupakan komponen penting dalam mendapatkan data dan maklumat yang tepat agar persoalan dan objektif kajian dapat diselesaikan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan secara terus dari sumber utama. Data sekunder adalah melalui bahan-bahan media dan bahan-bahan bercetak iaitu jurnal-jurnal berkaitan, buku-buku, dan internet. Data sekunder merangkumi maklumat yang diperolehi daripada buku, akhbar, dan maklumat teori bagi kajian ini diperolehi dari internet seperti Emerald Insight and Research Gate. Maklumat daripada data sekunder ini membantu para pengkaji untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik yang dikaji.

3.7 Kaedah Menganalisis Data

Perisian Statistical Package for Social Science 22 (SPSS 22) digunakan untuk melakukan analisis dapatan kajian yang terdiri daripada analisis deskriptif dan analisis korelasi. Maklumat yang diperolehi akan dianalisis dan diolah untuk mendapatkan penyelesaian masalah dalam kajian yang dijalankan.

a) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah data untuk pemboleh ubah dalam kajian merangkumi dan menerangkan hasil melalui cara, sisihan piawai, serta julat markah. (John W. Creswell, J. David Creswell, 2018). Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data pada bahagian maklumat demografi borang soal selidik, dimana terdapat maklumat tentang responden. Antara ciri-ciri demografi responden yang akan diterangkan ialah jantina, umur, bangsa, status pendidikan, pengalaman bekerja, dan pendapatan. Maklum balas responden pada bahagian ini akan ditentukan mengikut skor kecenderungan utama pada Jadual 1.

Jadual 1: Skor kecenderungan utama (Kosnin dan Lee (2008))

Julat skor min	Tahap
1.00-2.33	Rendah
2.34-3.67	Sederhana
3.68-5.00	Tinggi

b) Analisis Kebolehpercayaan

Kebolehpercayaan dalam konteks ini merujuk kepada kebolehulangan instrumen. (John W. Creswell, J. David Creswell, 2018). Di dalam kajian ini, kebolehpercayaan alat kajian diukur dengan menggunakan kaedah Cronbach Alpha yang mempunyai nilai di antara 0 hingga satu. Nilai koefisien Cronbach Alpha hendaklah melebihi nilai 0.60 dan nilai koefisien yang kurang dari 0.60 menunjukkan alat kajian yang digunakan mempunyai kebolehpercayaan yang lemah. (Sekaran & Bougie (2016). Nilai kebolehpercayaan ditunjukkan di dalam Jadual 2:

Jadual 2: Tahap nilai pekali Cronbach Alpha (Bond & Fox (2007))

Nilai cronbach Aplha	Tahap
$A > 0.9$	Sangat baik
0.80 – 0.89	Boleh diterima
0.60 – 0.69	Dipersoalkan
0.50 – 0.59	Lemah
$A < 0.49$	Tidak diterima

c) Analisis Korelasi Pearson

Korelasi Pearson merupakan satu nombor yang menerangkan hubungan antara dua pemboleh ubah iaitu pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar. Menurut Sekaran & Bougie (2016), kekuatan hubungan antara pemboleh ubah iaitu nilai r adalah antara -1.0 iaitu hubungan negatif yang sempurna hingga $+1.0$ menunjukkan hubungan positif sempurna manakala nilai 0 menggambarkan tiada sebarang hubungan antara dua pemboleh ubah. Jadual 3 menunjukkan nilai bagi pekali korelasi.

Jadual 3: Kekuatan nilai pekali korelasi (Chua (2011))

Saiz pekali korelasi (r)	Kekuatan korelasi
0.91 hingga 1.00 atau - 0.91 hingga -1.00	Sangat kuat
0.71 sehingga 0.90 atau -0.71 sehingga -0.90	Kuat
0.51 sehingga 0.70 atau -0.51 sehingga -0.70	Sederhana
0.31 sehingga 0.50 atau -0.31 sehingga -0.50	Lemah
0.01 sehingga 0.30 atau -0.01 sehingga -0.30	Sangat lemah
0.00	Tiada korelasi

3.8 Kajian Rintis

Sebelum kajian rintis dijalankan, soal selidik yang digunakan telah disemak dan disahkan oleh Dr. Shahrul Nizam bin Salahudin yang merupakan penyelia bagi kajian ini. Kajian rintis kemudian dijalankan di kalangan 30 orang guru sekolah menengah di Selangor menggunakan kaedah persampelan mudah (*convenience sampling*). Sebelum responden menjawab soalan soalan dalam kajian rintis, responden akan dimaklumkan bahawa maklumat maklumat yang diberikan adalah sulit dan hanya dijalankan untuk tujuan kajian semata mata. Kajian rintis terhadap soalan soalan ini adalah sebagai latihan yang diperlukan untuk menjalankan kajian secara standard. (John W. Creswell, J. David Creswell, 2018).

4. Dapatan Kajian dan Perbincangan

4.1 Maklum Balas Responden

Jadual 4: Kadar maklum balas

Populasi	Saiz sampel	Soal selidik yang diedarkan	Soal selidik yang dikembalikan	Peratusan maklum balas responden
179,750	370	370	170	44.27 %

4.2 Analisis Ujian Kebolehpercayaan

Analisis kebolehpercayaan kajian dapat ditentukan dengan menggunakan interpretasi nilai Alpha Cronbach. Kajian rintis telah dijalankan dalam kalangan 370 orang guru sekolah menengah di Selangor untuk memastikan bahawa format soal selidik dan soalan-soalan adalah jelas dan difahami oleh responden. Sesuatu alat kajian dilihat mempunyai kebolehpercayaan yang sangat baik apabila nilai Cronbach Alpha ialah dari 0.90-1.00 manakala nilai 0.00-0.50 adalah tidak diterima Bond dan Fox (2015).

a) Analisis Ujian Kebolehpercayaan Kajian Rintis

Berdasarkan Jadual 5, nilai Alpha Cronbach bagi kajian rintis adalah 0.758 bagi bahagian B dan nilai 0.937 bagi bahagian C.

Jadual 5: Keputusan statistik kebolehppercayaan bagi kajian rintis dan sebenar

Kajian	Bahagian	Nilai Alpha Cronbach, a	Bilangan soalan diuji	Jumlah responden
Rintis	B	0.758	4	30
	C	0.937	15	30
Sebenar	B	0.934	4	30
	C	0.978	15	30

4.3 Analisis Demografi Responden

Berdasarkan Jadual 6, responden perempuan adalah yang paling tertinggi dan kebanyakan daripadanya adalah responden berusia 30 hingga 39 tahun. Majoriti responden berbangsa Melayu dan mempunyai pengalaman kerja selama 6 hingga 10 tahun dengan berstatus pendidikan Ijazah serta mempunyai pendapatan RM3000 hingga RM4000.

4.1 Latar belakang responden

Jadual 6: Analisis demografi responden

	Perkara	Frekuensi	Peratusan
Jantina	Lelaki	62	36.5
	Perempuan	108	63.5
Umur	24-29 tahun	20	11.8
	30-39 tahun	112	65.9
	40-49 tahun	38	22.4
	50-59 tahun	10	5.9
Bangsa	Melayu	92	54.1
	Cina	56	32.9
	India	11	6.5
	Diploma	1	0.6
Status pendidikan	Ijazah	132	77.6
	Master	32	18.8
	PHD	5	2.9
	1-5 tahun	11	6.5
Pengalaman kerja	6-10 tahun	106	62.4
	11-15 tahun	37	21.8
	15 tahun ke atas	16	9.4
	RM2000-RM3000	10	5.9
Pendapatan	RM3000-RM4000	85	50.0
	RM4000-RM5000	59	34.7
	RM5000 ke atas	16	9.4

4.4 Analisis Statistik Deskriptif

a) Analisis Deskriptif Pemboleh Ubah Bersandar

Jadual a menunjukkan tahap kecenderungan adalah pada tahap yang tinggi dengan jumlah min sebanyak 5.4338.

Jadual 7: Tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan

	N	Minima	Maksima	Min	Std. Sisi	Piawai
Min_ Tahap kecenderungan	170					
N	170	2.50	6.00	5.4338	.73407	

b) Analisis Deskriptif Pemboleh Ubah Tidak Bersandar

Jadual 8 menunjukkan tahap kecenderungan adalah pada tahap yang tinggi dengan jumlah min sebanyak 5.3741.

Jadual 8 : Faktor-faktor aspek kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan

	N	Minima	Maksima	Min	Sisi	Piawai
Min_ Faktor-faktor	170					
N	170	2.93	6.00	5.3741	.63524	

4.5 Analisis Korelasi Spearman

Jadual 9 menunjukkan keputusan analisis korelasi di antara tahap kecenderungan dengan faktor-faktor kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan yang menggunakan analisis Spearman. Semua faktor-faktor kecenderungan penerimaan mempunyai hubungan positif kuat dengan tahap kecenderungan.

Jadual 9: Korelasi spearman

			Beban Tugas Kerja	Keperluan Kesihatan	Kekangan Waktu	Etika Kerja	Kewangan
Spearman's rho	Tahap Kecenderungan	Correlation Coefficient	.606**	.601**	.615**	.567**	.599**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	170	170	170	170	170

4.6 Keputusan Hipotesis

Jadual 10 menunjukkan hubungan di antara hipotesis 1 hingga hipotesis 6 adalah berhubung positif dan semua kajian hipotesis diterima.

Jadual 10: Keputusan hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Keputusan
Hipotesis 1	Positif	Diterima
Hipotesis 2	Positif	Diterima
Hipotesis 3	Positif	Diterima
Hipotesis 4	Positif	Diterima
Hipotesis 5	Positif	Diterima
Hipotesis 6	Positif	Diterima

5. Perbincangan, Cadangan, dan Kesimpulan

5.1 Perbincangan Kajian

Objektif pertama kajian ini dicapai dengan mengukur tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam iaitu dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan di Selangor. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kecenderungan adalah pada tahap yang tinggi. Ini telah disokong oleh kajian Nilsson (2012), di mana pelbagai faktor seperti umur, gender, taraf kesihatan, minat dan keperluan untuk bekerja seperti faktor kewangan, komitmen keluarga dan hubungan sosial mempengaruhi pemikiran rasional di sebalik kecenderungan untuk bekerja melebihi 65 tahun (Nilsson, 2012). Objektif kedua kajian ini dicapai dengan mengukur faktor-faktor aspek kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam. Dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor-faktor aspek kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun adalah pada tahap yang tinggi. Ini telah disokong oleh kajian Siti Zaharah Jamaluddin & Foo Yuen Wah (2013), di mana golongan pekerja yang telah meningkat usia lebih dari 60 tahun amat memerlukan kewangan bagi menjamin keperluan harian dan rawatan kesihatan untuk menyara hidup mereka dan meningkatkan kesejahteraan hidup. Selain itu, bagi golongan pekerja yang sudah meningkat usia ini juga terdorong untuk bekerja lebih masa disebabkan kewangan yang kurang kukuh.

5.2 Batasan Kajian

Soal selidik dibataskan dari segi responden guru sekolah menengah kebangsaan dan tidak berfokus kepada semua guru sekolah tidak mengira di peringkat rendah atau di peringkat menengah kebangsaan. Ini disebabkan jumlah rekod populasi yang terlalu besar berdasarkan laman sesawang Kementerian Pendidikan Malaysia dan membataskan penyelidik untuk mengambil hanya guru di peringkat sekolah menengah kebangsaan sahaja. Batasan dari segi skop pula ialah kajian ini memfokuskan kepada guru disebabkan guru berada di dalam sektor pendidikan dan jumlah penjawat awam di dalam sektor pendidikan adalah seramai 460 ribu orang berbanding penjawat awam keselamatan (Polis dan Tentera) iaitu seramai 250 ribu orang dan penjawat awam kesihatan seramai 190 ribu orang. Jumlah sampel yang terhad yang mana sampel untuk kajian ini hanya tertumpu pada guru sekolah menengah kebangsaan dan tidak tertumpu kepada guru sekolah rendah disebabkan jumlah populasi yang terlalu

ramai jika menggabungkan kedua-duanya sekali. Selain itu, masa juga banyak digunakan dalam proses mengedarkan soal selidik kepada responden melalui Google Form.

5.3 Implikasi Kajian

Implikasinya adalah terhadap kerajaan di mana kajian ini boleh dijadikan rujukan organisasi dalam menilai semula keberkesanan cadangan meningkatkan umur persaraan yang dilaksanakan sebelum ini sama ada memberi impak kepada pekerja sektor awam atau tidak berdasarkan Akta Umur Persaraan Minima 2012 yang meningkatkan cadangan had usia persaraan. Seterusnya adalah implikasi kepada sekolah-sekolah di mana sekiranya cadangan had usia persaraan ditingkatkan kepada usia 65 tahun, berkemungkinan akan berlaku pengangguran dalam kalangan generasi muda yang mengambil jurusan perguruan. Selain itu, implikasi terhadap sekolah juga mungkin terhalang disebabkan tahap kefahaman berkenaan teknologi pembelajaran terkini yang diadaptasikan oleh guru-guru adalah sukar difahami untuk mengajar pelajar-pelajar. Selain itu, kajian ini dapat melihat perlunya perancangan dan persediaan yang sistematik khususnya pada pelbagai aspek bagi memastikan cadangan yang dibuat akan memberi kelebihan yang baik.

5.4 Cadangan Kajian

Berdasarkan daripada hasil kajian yang diperolehi, diharap penyelidik yang ingin membuat kajian berkaitan persaraan ini pada masa akan datang dapat menambahkan lagi punca dan kesan yang dihadapi. Kedua, kajian ini mencadangkan agar penggunaan analisis yang lebih dipercayai perlu dilakukan dengan tepat sebagai kajian masa depan untuk menentukan peramal utama dalam konteks penilaian. Ketiga, populasi kajian perlu diperluaskan kepada beberapa buah negeri buat semua guru Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPG) di Malaysia bagi memudahkan dan menjelaskan justifikasi kajian dengan tepat serta mencapai matlamat penyelidikan. Selain itu, pihak kerajaan sewajarnya melaksanakan satu kaedah iaitu umur persaraan secara pilihan yang fleksibel. Melalui kaedah ini, berkemungkinan negara tidak akan mengalami tenaga kerja yang kurang produktif dan pada masa yang sama, kerajaan juga perlu terus mengambil kira peluang-peluang pekerjaan bagi golongan muda. Kementerian Pelajaran Malaysia juga boleh mengambil beberapa langkah pencegahan seperti menganjurkan seminar dan kursus-kursus berhubung dengan masalah stres yang dihadapi oleh kakitangan awam yang perlu berkhidmat dalam alam pekerjaan melebihi usia 60 tahun.

5.5 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahawa tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan mempunyai hubungan yang signifikan antara satu sama lain dengan faktor-faktor kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam. Berdasarkan objektif kajian iaitu tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan, berdasarkan analisis dan data yang diperolehi, kajian ini mendapati bahawa purata analisis korelasi bagi kecenderungan penerimaan cadangan ini berada dalam keadaan yang tinggi. Oleh hal yang demikian, ianya merupakan tahap yang positif dan diterima oleh kakitangan awam iaitu dalam kalangan guru sekolah menengah kebangsaan di Selangor. Berdasarkan dapatan kajian yang diperolehi terhadap objektif kedua ini, kajian ini mendapati bahawa purata analisis korelasi bagi faktor-faktor kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan dari 60 ke 65 tahun di kalangan kakitangan awam mencatatkan nilai korelasi yang tinggi.

Penghargaan

Penulis ingin merakamkan ucapan ribuan terima kasih kepada Kumpulan Fokus Pengurusan Teknologi dan Inovasi, dan Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia untuk segala sokongan yang diberi.

References

- Adi, Husmiati, Dahlan, M., & Wan Anor. (2016). Dimensi Psikososial Persaraan Abstrak Psychosocial Dimension of Retirement Abstract Pengenalan Psikososial Persaraan. *Asian Social Work Journal*, 1(1), 1–8. (23)
- Bajpai, R., & Ibrahim, A. M. (2019). Perkhidmatan Awam Tonggak Kemakmuran Bersama. *Berita Harian*, pp. 1–8. Retrieved from <https://www.bharian.com.my/rencana/muka10/2019/07/584654/perkhidmatan-awam-tonggak-kemakmuran-bersama>
- Binti, M., Bookeri, M., & Osmadi, A. (2013). Produktiviti Dan Hubungannya Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Pembinaan. 6(2005), 1–15
- Bond, T. G., & Fox, C. M. (2015). Applying The Rasch Model Fundamental Measurement in the Human Sciences. (Routledge & T. & F. Group, Eds.) (Third Edit). New York & London.
- Cohen, L., Manion, L., & Marrison, K. (2011). Research methods in education (7th ed.). New York, USA: Routledge Taylor & Francis Group
- Collinson, Catherine; Rowey, Patti; Cho, H. (2019). Life, Work, and Retirement: Three Generations Prepare for Older Age 19 th Annual Transamerica Retirement Survey of Workers Table of Contents. (April).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research and Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In Thousand Oaks California.
- Ehrhart, G. M., Klein, J. K., & Major, S. V. (2002). Work Time, Work Interference With Family, And Psychological Distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436
- Ekonomi, F., & Perniagaan, D. (2006). Stres di tempat kerja dan kesannya terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. *Malaysian Journal of Community Health*, 12, 37–64.
- Emosi, P. (2020). Persediaan Persaraan Di Kalangan Kakitangan Kerajaan. Retrieved from <http://www.myhealth.gov.my/persediaan-persaraan-di-kalangan-kakitangan-kerajaan/>
- Eropah, K., Barat, N., & Syarikat, A. (2020, July 16). alam persaraan. pp. 1–6. Retrieved from <https://malaysiagazette.com/2019/07/16/memanfaatkan-alam-persaraan/>
- Gauthier, A. H., & Smeeding, T. M. (2000). 2003_Gauthier n Smeeding_Research on Aging_Time use at older ages - Cross-national differences.pdf. (December), 1–40.
- Kock, T. H., Yoong, F. J., & Fatt, C. K. (2012). Age Cohort Effect on Financial Planning Preparation. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2). <https://doi.org/10.5539/jms.v2n2p18> (15)
- Krejcie RV, Morgan DW (1970) Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas.* 30 (3), 607-610.
- Kunci, C. K. (2020). Belanjawan 2020 mesra wanita Berita Berkaitan. pp. 1–6. Retrieved from <https://www.bharian.com.my/wanita/lain-lain/2019/10/616959/belanjawan-2020-mesra-wanita>
- Lumpur, K., Terbang, L., & Singapura, C. (2020). Pesara aset negara. pp. 1–9. Retrieved from <https://www.sinarharian.com.my/article/20645/BERITA/Nasional/Pesara-aset-negara>
- Mohd Arshad, Z., & Mustapha, R. (2017). Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Pensyarah di Kolej Vokasional. *Sains Humanika*, 9(1–5). <https://doi.org/10.11113/sh.v9n1-5.1174>
- Montana, P. J., & Charnov, B. H. (2000). International management. *Management* (h. 477-488). New York: Barron's
- Nilsson, K. (2012). Why work beyond 65? Discourse on the decision to continue working or retire early? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(3), 7-28.
- Norazam. 2000. Peningkatan Jumlah Warga Emas di Malaysia. (22 Mei, 2020)<http://www.bernama.com/bernama/v3/bm/news.phpid=206246>
- Pallant, J. (2001). SPSS survival: A step by step guide to data analysis using SPSS (1st ed.). NSW, Australia: Alan & Unwin.
- Selvaratnam, D. P., Idris, N. A., Abu Bakar, N., & Ong, B. K. (2009). Kesan peningkatan jangka hayat di Malaysia. *Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia (PERKEM IV)*, 1, 305–315.
- Sinar, S., & Jalanan, M. (2020, September 3). 论文代写 assignment helper. pp. 4–7. Retrieved from Antara impak beban tugas yang berat dihadapi oleh guru-guru adalah meninggalkan kerjaya
- Siti Zaharah Jamaluddin & Foo Yuen Wah (2013). Bersara tetapi bekerja: Senario pesara Malaysia pada masa hadapan. *Kanun*, 25(2), 238-254.

- Tung, L. C., & Dennis Comeau, J. (2012). Perceived Benefits and Drawbacks of the Retirement Age Policy in Malaysia: HR Perspective. *International Journal of Business and Management*, 7(19), 1–15. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n19p1> (4)
- Working Malaysians are optimistic about retirement life, (2008, March 13th). [Press Release]. Malaysia: AXA Affin Life Insurance.
- Yunus, F. amin N. (2015). Pembangunan model Pemindahan Pembelajaran Sistem Latihan Kemahiran malaysia Berasaskan National Occupational Skill Standard (Noss). Universiti Kebangsaan Malaysia
- Zaharah Jamaluddin, S., & Yuen Wah, F. (2013). Bersara Tetapi Bekerja: Senario Pesara Malaysia Pada Masa Hadapan. *Kanun*, 25(2), 238–254
- Zulkifli, Z. (2016). Berita Berkaitan. *Sinar Harian*, pp. 1–11. Retrieved from <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2020/03/669564/pkp-persekitaran-kediaman-sempit-sesak-dedah-kepada-tekanan>