

MENGUKUR TAHAP KESEDARAN PENYEDIAAN PELAN PERSARAAN UNTUK KAKITANGAN AWAM: KAJIAN KES KAKITANGAN PENGURUSAN DAN PROFESIONAL (P & P) DI UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA (USIM) ¹

Mohd. Asri Hj Husain, Rozana Kamdani, Alliza Ayob, Noorfazira Zainol Rashid, Marsita Md Nor, Razman Ibrahim & Dr Mazlynda Md Yusof
Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)
71800 Bandar Baru Nilai, Negeri Sembilan
asri@usim.edu.my; 06-7988210/019-358-828

ABSTRAK

Persaraan merupakan situasi yang akan dilalui oleh semua individu yang bekerja secara formal. Tempoh persaraan menyaksikan individu tersebut melalui fasa-fasa baharu dalam rangka kehidupannya termasuklah dari sudut pendapatan, aktiviti kerjaya dan perhubungan sosial. Bagi individu yang tidak mempunyai persediaan, persaraan memberi implikasi yang besar bukan sahaja terhadap dirinya, malah kepada keluarga dan masyarakat sekeliling. Oleh itu, kajian ini dibuat bagi melihat kesedaran dan persediaan dalam kalangan Kakitangan Pengurusan dan Profesional (P&P) di Universiti Sains Islam Malaysia (USIM) dalam menghadapi tempoh persaraan. Set soalan kaji selidik yang meliputi aspek pemahaman, kesedaran dan persediaan persaraan telah diedarkan kepada 120 orang responden dan telah dianalisis menggunakan kaedah kuantitatif. Dapatan daripada kajian ini diharapkan dapat memberi input kepada pihak-pihak yang berkaitan dalam merangka dan menyediakan program-program yang menjurus kepada persiapan bagi menghadapi persaraan.

Kata Kunci: Pelan Persaraan

¹ Kertas kerja ini dibentangkan dalam Seminar PRAGMATIS USIM 2.0, anjuran PRAGMATIS USIM, Bandar Baru Nilai, MALAYSIA:14 & 15 Mac 2017. Kajian ini dibiayai sepenuhnya oleh Geran Penyelidikan Kumpulan Pentadbir, Universiti Sains Islam Malaysia yang pertama kali diperkenalkan pada tahun 2015. Kod Kelulusan Penyelidikan (PPP/GPTD/30/12214). Ahli-ahli kumpulan penyelidikan ini terdiri daripada golongan pentadbir yang menggabungkan pelbagai skim dan gred jawatan.

PENGENALAN

Pelan persaraan merupakan usaha bagi individu menjalani kehidupan yang selesa selepas bersara di samping memperoleh manfaat selepas persaraan seperti skim pencen mahupun KWSP. Ketiadaan pelan persaraan dan kebergantungan penuh kepada manfaat selepas bersara boleh mengakibatkan pesara tidak mampu menjalani kehidupan harian dengan sempurna. Agama Islam sendiri memang menuntut supaya umatnya menguruskan kewangan dengan baik serta menggunakan harta dengan bijaksana dan tersusun. Allah S.W.T telah berfirman di dalam Surah Yusuf, ayat 47 yang bermaksud, *'Hendaklah kamu menanam bersungguh-sungguh tujuh tahun berturut-turut, kemudian apa yang kamu tuai biarkanlah dia pada tangkai-tangkainya; kecuali sedikit daripada bahagian yang kamu jadikan untuk makan.'* Ayat tersebut menegaskan tentang peri pentingnya seseorang individu itu membuat persediaan awal sebelum menghadapi sesuatu perkara dan bijak dalam menguruskan kehidupan agar dapat mengecapi kehidupan yang selesa pada masa hadapan.

Isu ketidakupayaan kewangan yang serius selepas bersara mendorong individu untuk menyambung semula kerjaya bagi menambahkan pendapatan. Senario ini berlaku untuk pembiayaan untuk keperluan harian malah bagi menampung kos kesihatannya juga. Kegagalan dalam membuat persediaan awal bagi menghadapi persaraan menyebabkan kehidupan mereka menjadi tidak terjamin. Justeru, penyelidik berminat mengukur kesedaran dan pemahaman dalam penyediaan pelan persaraan di kalangan kakitangan Pengurusan dan Profesional di Universiti Sains Islam Malaysia (USIM), di samping mengenalpasti kaedah dan strategi penyediaan pelan persaraan yang diambil oleh mereka.

KAJIAN LITERATUR

Kajian yang telah dijalankan oleh Ismail (2004) adalah untuk melihat keberkesanan Program Persediaan Sebelum Bersara (PPSB) yang telah diwujudkan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (JPA) pada tahun 1998. Ia adalah sebuah program khas untuk bakal pesara perkhidmatan awam yang bertujuan memberi pemahaman kepada golongan ini tentang kehidupan semasa bersara dan membantu mereka membuat perancangan persaraan. Dapatan kajian menunjukkan tahap pengetahuan responden mengenai persaraan dan perancangan persaraan meningkat selepas mengikuti program tersebut. Kedua-dua aspek pengetahuan ini adalah amat penting kepada bakal pesara seperti yang dinyatakan oleh Atchley (1976) dan dipetik oleh Ismail (2004), "bagaimana seseorang itu melihat persaraan adalah bergantung kepada sejauh mana kefahamannya tentang persaraan dan persediaan untuk menghadapi situasi itu".

Pendidikan kewangan juga haruslah diberikan kepada bakal-bakal pesara supaya mereka memperoleh kesedaran untuk merancang kedudukan kewangan sebagai persediaan semasa bersara nanti. Melalui satu kajian yang lain oleh Delafrooz dan Paim (2011), mendapati bahawa pendidikan kewangan mempunyai kesan yang positif ke atas penambahbaikan tingkah laku kewangan (financial behaviors) seseorang individu, yang mana memungkinkan pengurangan tekanan dan meningkatkan tahap kesihatan atau kesejahteraan kewangan. Secara relatifnya, individu yang mempunyai tingkah laku kewangan yang baik akan merasai kepuasan kewangan yang tinggi (financial satisfaction).

Kajian yang dilakukan oleh Lusardi dan Mitchell (2007) juga menyokong bahawa pendidikan dan perancangan kewangan penting untuk membolehkan seseorang membuat pelan persaraan. Hasilnya individu yang mempunyai dan melaksanakan pelan persaraan berupaya mengumpulkan kekayaan lebih daripada individu yang tiada pelan persaraan. Dalam satu kajian berbeza, Lusardi dan Mitchell (2011) menyatakan kekayaan yang dikumpul oleh mereka yang merancang ialah tiga kali lebih banyak berbanding mereka yang tidak mempunyai pelan khusus bagi tujuan persaraan.

Antara perancangan persaraan yang lazim dilakukan oleh bakal-bakal pesara ialah melalui simpanan kewangan dan pelaburan seperti yang dinyatakan oleh Lusardi dan Mitchell (2011). Menurut satu kajian lain berkenaan simpanan kewangan persaraan oleh Finke dan Huston (2013), individu yang membuat simpanan untuk persaraan sejak awal adalah didorong oleh keinginan untuk meningkatkan penggunaan dan perbelanjaan pada masa hadapan.

Namun, masih juga terdapat senario berbeza di mana segelintir individu yang tidak membuat persediaan untuk menghadapi persaraan. Kajian yang dilakukan oleh Lim (2003) di Singapura, mendapati pekerja yang berumur kurang daripada 50 tahun tidak melihat akan keperluan untuk merancang kewangan selepas persaraan. Begitu juga dengan kajian oleh M. Lai dan Tan (2009) apabila hasil dapatannya menunjukkan keputusan yang hampir sama di mana hanya 10% daripada 400 orang responden di Lembah Kelang yang disoal selidik, memikir dan merancang kewangan untuk menghadapi persaraan. Hal ini memberikan kesan kepada kurangnya pendapatan ketika bersara ditambah pula ketidakupayaan menanggung kos sara hidup yang meningkat berpunca daripada inflasi dalam negara.

Isu ketidakupayaan ini disokong dengan kajian yang dilakukan oleh Jariah, et.al (2012) yang mendapati 1/8 daripada 2327 orang responden yang berumur 55 – 75 tahun memilih untuk meminjam wang dalam menyara kehidupan selepas bersara. Selain daripada itu, kajian ini turut mendapati 25% daripada mereka tidak mempunyai rizab wang yang boleh digunakan ketika kecemasan.

Satu kajian lain yang dijalankan oleh Yin Fah, Paim, Masud dan Hamid (2010) mendapati majoriti daripada responden kajian menyambung kerjaya selepas persaraan kerana tuntutan kewangan, hanya segelintir daripada mereka menyambung kerjaya disebabkan oleh kepuasan dan pencapaian diri. Begitu juga dengan kajian yang dijalankan oleh Jobli (2005) yang menyatakan bahawa pesara tentera yang rata-ratanya bersara pada usia 40-45 tahun, menyambung kerjaya kerana untuk menambahkan pendapatan di samping menyumbang tenaga bagi pembangunan negara.

METODOLOGI

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah soal selidik melibatkan sebanyak 186 orang staf dalam kalangan P&P di USIM. Set soalan selidik dalam kajian ini dibahagikan kepada 3 bahagian. Bahagian A terdapat 11 item yang meliputi asas demografi setiap responden. Responden dikehendaki mengisi maklumat berkenaan dengan beberapa pilihan jawapan. Maklumat yang diambil meliputi jantina, umur, pendidikan, status perkahwinan dan maklumat tanggungan, perjawatan dan pendapatan.

Manakala di Bahagian B, kajian ini menguji kesedaran dan pemahaman responden terhadap isu-isu berkaitan persaraan. Ini meliputi kefahaman responden berkenaan skim persaraan yang disediakan oleh kerajaan Malaysia. Selain pada itu, pengkaji turut melihat daripada segi pandangan responden tentang kepentingan pelan persaraan yang meliputi kebajikan pesara dan juga pelan persaraan. Bahagian C pula melihat aspek kaedah dan strategi penyediaan pelan persaraan dalam kalangan responden.

Selepas maklum balas diterima, analisis secara deskriptif dilakukan bagi setiap soalan dalam soal selidik. Dalam hal ini, penyelidik menggunakan perisian SPSS (Statistical Package for Social Sciences) sebagai bantuan dalam menjalankan analisis dapatan daripada soal selidik.

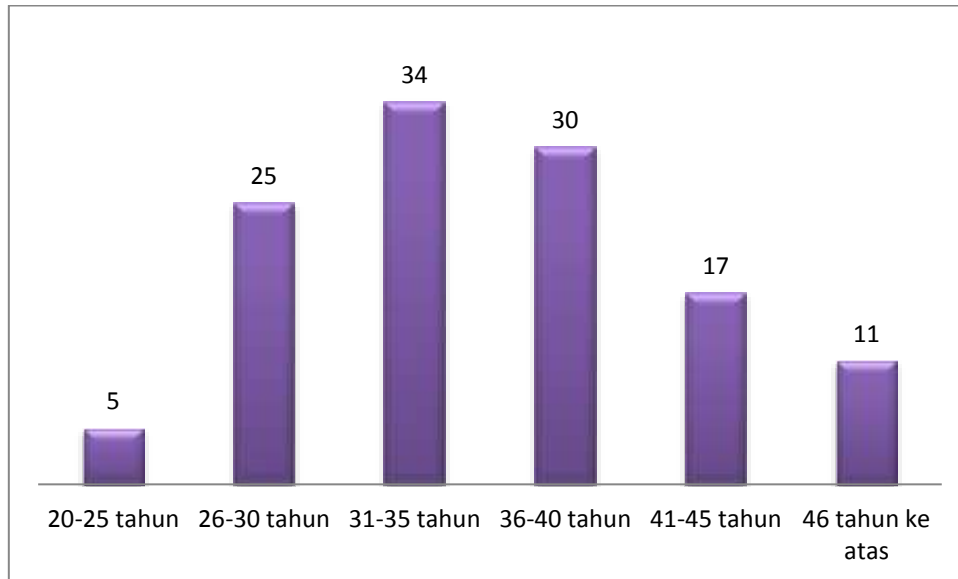
DAPATAN HASIL KAJIAN

Sebanyak 186 set borang soal selidik telah diedarkan kepada kakitangan yang berkaitan. Namun begitu, respon yang diterima hanyalah sebanyak 135 set borang sahaja iaitu bersamaan dengan 73%. Daripada 135 orang responden yang memberi maklumbalas, hanya 122 borang (90.4%) sahaja boleh dianalisa, manakala 13 set borang yang lain yang mewakili 9.6% daripada keseluruhan borang yang diedarkan, merupakan soal selidik yang tidak boleh digunakan. Berdasarkan pemerhatian, borang yang rosak disebabkan oleh kegagalan responden untuk mengikuti arahan soalan dan juga kekeliruan responden terhadap soalan yang dikemukakan.

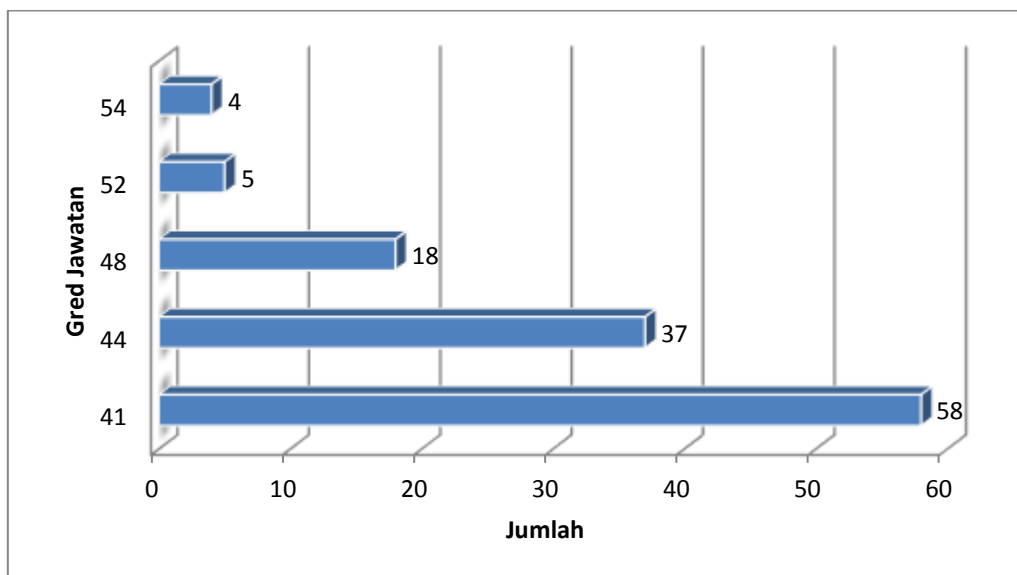
Analisa Profil Responden

Data profil responden menunjukkan responden perempuan lebih ramai berbanding lelaki mewakili 52% atau 64 orang daripada keseluruhan responden seramai 122 orang dan lelaki pula 48% (58 orang). Walau bagaimanapun, jurang perbezaan antara responden lelaki dan perempuan hanyalah 4% atau 6 orang sahaja dan ini menggambarkan taburan yang agak seimbang daripada aspek jantina responden.

Status perkahwinan pula seramai 92 orang daripada 122 atau 76% daripada responden telah berkahwin. Selebihnya, seramai 26 orang (22%) masih bujang dan 4 orang (4%) telah bercerai. Profil responden mengenai tanggungan mendapati majoriti responden mempunyai 2 orang tanggungan dan jumlah tanggungan tertinggi adalah sebanyak 9 orang. Hanya 15 orang sahaja yang tidak mempunyai tanggungan di mana majoritinya diwakili oleh responden pada peringkat umur kurang daripada 30 tahun.

Rajah 4.1: Julat Umur Responden

Manakala daripada segi julat umur responden pula, golongan di peringkat umur pertengahan di antara 31-35 tahun iaitu sebanyak 34 orang responden (27.86%). Ini adalah kerana golongan pada julat umur ini merupakan golongan majoriti dalam kumpulan pengurusan dan profesional di USIM. Ini diikuti oleh kelompok umur 36-40 tahun sebanyak 24.59% (30 org); umur 26-30 tahun 25 orang (20.49%); umur 41-45 tahun 17 orang (13.93%); umur 46 tahun ke atas 11 orang (9.0%); dan yang paling rendah adalah umur di antara 20-25 tahun iaitu 5 orang (4.09%)

Rajah 4.2: Gred Jawatan Responden

Seramai 58 orang responden dari Gred 41 telah memberi maklumbalas yang mewakili 48% daripada keseluruhan responden, dan hanya 4 orang responden dari gred jawatan tertinggi yang tergolong dalam kumpulan pengurusan dan profesional iaitu Gred 54 telah memberi maklumbalas. Manakala status jawatan tetap merupakan golongan majoriti yang memberi maklumbalas iaitu seramai 91 orang dan diikuti dengan kontrak seramai 27 orang serta sambilan 4 orang. Terdapat tiga tempoh berkhidmat yang diberikan iaitu yang telah berkhidmat di antara 11-15 (37%), 6-10 tahun (34%) dan 1-5 tahun (29%).

Kesedaran Mengenai Pelan Persaraan

Sebanyak 3 kriteria telah dinilai bagi melihat kesedaran responden mengenai kepentingan pelan persaraan iaitu jumlah responden yang telah memikirkan mengenai pelan persaraan, tempoh masa yang difikirkan sesuai oleh responden untuk membuat pelan persaraan dan jumlah responden yang berasa kluatir mengenai kehidupan selepas bersara. Jadual 4.1 di bawah menunjukkan keputusan yang diberikan oleh responden.

Jadual 4.1: Kesedaran responden terhadap kepentingan pelan persaraan

Perkara	Responden (n=122)	
	Setuju	Tidak Setuju
1. Adakah pelan persaraan perlu dirancang sejak awal?	99 (81.1%)	23 (18.9%)
2. Adakah anda telah memikirkan tentang pelan persaraan?	79 (64.8%)	43 (35.2%)
3. Adakah anda berasa kluatir dengan kehidupan selepas bersara kelak?	100 (82%)	22 (18%)

Keputusan kajian menunjukkan majoriti responden bersetuju mengenai kepentingan pelan persaraan dan perlu disediakan sejak awal lagi. Ini dibuktikan dengan kesemua jawapan kepada kriteria yang diukur mempunyai peratusan responden yang tinggi. Aspek kesedaran ini amat penting sebagai pendorong kepada perancangan kewangan berkesan dalam kalangan responden bagi mempersiapkan diri menghadapi persaraan kelak.

Pemahaman Mengenai Pelan Persaraan

Pemahaman mengenai pelan persaraan dalam kalangan responden diukur berdasar pengetahuan mereka terhadap 5 kriteria iaitu pemilihan skim pencen, umur bersara wajib, jumlah wang pencen yang diterima selepas bersara, pemilihan antara skim pencen dengan KWSP, dan wang gantian tunai bagi gantian cuti rehat yang tidak digunakan. Jadual 4.2 di bawah menunjukkan rumusan maklum balas responden terhadap kriteria-kriteria yang dinilai.

Jadual 4.2: Pengetahuan responden terhadap pelan persaraan

Perkara	Responden (n=122)	
	Pasti	Tidak Pasti
1. Pemilihan Skim Pencen	93 (76.2%)	29 (23.8%)
2. Umur bersara wajib	99 (81.1%)	23 (18.9%)
3. Jumlah wang pencen yang diterima selepas bersara	108 (88.5%)	14 (11.5%)
4. Pemilihan antara Skim Pencen dan KWSP	63 (51.6%)	59 (48.4%)
5. Wang gantian tunai bagi gantian cuti rehat yang tidak digunakan	96 (78.6%)	26 (21.4%)

Keputusan kajian menunjukkan majoriti responden memahami pelan persaraan apabila 4 daripada 5 kriteria yang diukur mempunyai peratusan jawapan yang sederhana tinggi (>75%). Bilangan responden yang memberikan jawapan yang tepat bahawa kakitangan awam boleh memilih Skim Pencen ialah sebanyak 76.2% berbanding 23.8% yang tidak pasti bagi soalan ini. Kajian ini juga mendapati sebanyak 81.1% daripada responden memberikan jawapan tepat mengatakan umur persaraan wajib maksima bagi kakitangan kerajaan mengikut Skim Saraan Malaysia (SSM) ialah pada umur 60 tahun. Manakala 88.5% daripada mereka juga bersetuju bahawa jumlah pencen yang diterima oleh kakitangan kerajaan yang telah menamatkan perkhidmatan bergantung kepada tempoh perkhidmatan mereka dengan kerajaan. Selain itu juga, sebanyak 78.6% daripada responden mengetahui bahawa wang gantian tunai bagi Gantian Cuti Rehat (GCR) yang tidak digunakan semasa perkhidmatan terkini adalah maksimum 150 hari.

Namun begitu kajian ini mendapati masih terdapat kekeliruan dalam kalangan responden mengenai pilihan Skim Pencen dengan KWSP bagi kakitangan awam apabila hanya 51.6% bersetuju bahawa kakitangan kerajaan boleh memilih skim pencen dan juga Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP). Sebanyak 48.4% daripada responden tidak pasti sama ada boleh menerima dua skim serentak. Ini menunjukkan bahawa kakitangan pengurusan dan profesional di USIM masih perlu lagi diberikan pendedahan mengenai Skim Pencen secara lebih sistematik.

Persediaan Menghadapi Persaraan

Hasil kajian menunjukkan lebih 95% daripada responden telah mempunyai persediaan penyaraan diri selepas bersara seperti yang digambarkan dalam Jadual 4.3.

Jadual 4.3 : Kaedah Pengumpulan Dana Persaraan

Perkara	Responden (n=122)	
	Bilangan	Peratus (%)
1. Simpanan	66	54.1
2. Pelaburan	15	12.3
3. Simpanan & Pelaburan	30	24.6
4. Lain-lain	6	4.9
5. Tiada	5	4.1

Majoriti responden iaitu sebanyak 54.1% telah memilih simpanan sebagai kaedah pengumpulan dana persaraan. Ini diikuti sebanyak 24.6% yang memilih kaedah simpanan dan pelaburan, dan sebanyak 12.3% memilih pelaburan semata-mata untuk mempersiapkan diri menghadapi persaraan. Namun, masih terdapat segelintir responden (4.1%) yang tidak mempunyai sebarang persediaan mengumpul dana persaraan.

Jadual 4.4 : Kolerasi Tahap Pemikiran Responden Terhadap Persaraan Dengan Cara Pengumpulan Dana

	Cara Kumpul Dana					Total	
	Simpanan	Pelaburan	Simpanan & Pelaburan	Lain-Lain	Tiada		
Fikir Tentang Persaraan	Ya	42	9	23	3	2	79
	Tidak Pasti	16	5	4	2	2	29
	Tiada Jawapan	8	1	3	0	1	13
		0	0	0	1	0	1
Total		66	15	30	6	5	122

Jadual 4.4 menunjukkan 77 orang daripada 79 orang yang telah memikirkan mengenai persaraan mempunyai kaedah pengumpulan dana. Hanya 2 orang daripada mereka masih tidak mempunyai sebarang kaedah pengumpulan dana. Melihat dari sudut positif, majoriti daripada responden yang tidak memikirkan atau tidak pasti tentang persaraan juga pada hakikatnya telah mempunyai kaedah pengumpulan dana persaraan.

Hasil kajian selanjutnya menunjukkan kolerasi antara pemikiran responden berkaitan persaraan dengan tujuan simpanan dan pelaburan dibuat. Simpanan dan pelaburan bagi tujuan persaraan menduduki tangga ketiga tertinggi mewakili sebanyak 35.2% yang menunjukkan wujud persediaan awal menghadapi persaraan. Namun, 61.5% daripada responden bersetuju bahawa simpanan atau pelaburan yang dibuat adalah untuk tujuan kecemasan, manakala 42.6% pula bersetuju bahawa simpanan atau pelaburan yang dibuat adalah untuk menunaikan haji, seperti yang digambarkan dalam Jadual 4.5.

Jadual 4.5 : Tujuan Simpanan Atau Pelaburan Dibuat Oleh Responden

Perkara	Responden (n=122)	
	Setuju	Tidak Setuju
1. Persaraan	43 (35.2%)	79 (64.8%)
2. Pendidikan	31 (25.4%)	91 (74.6%)
3. Menunaikan Haji	52 (42.6%)	70 (57.4%)
4. Kesihatan	37 (30.3%)	85 (69.7%)
5. Kecemasan	75 (61.5%)	47 (38.5%)
6. Berniaga	4 (3.3%)	118 (96.7%)
7. Melancong	19 (15.6%)	103 (84.4%)
8. Lain-lain	12 (9.8%)	110 (90.2%)
9. Tiada	2 (1.6%)	120 (98.4%)

Antara faktor yang mendorong responden menyimpan dan melabur bagi tujuan persaraan disebabkan majoriti responden merasakan wang pencen yang akan diterima adalah tidak atau tidak dapat dipastikan mencukupi untuk sara hidup selepas bersara. Jadual 4.6 menunjukkan majoriti responden sebanyak 53.3% tidak pasti sama ada wang pencen yang diterima mampu menampung baki kehidupan kelak, manakala 26.2% daripada responden pula tidak bersetuju bahawa wang pencen yang akan diterima adalah mencukupi.

Jadual 4.6 : Maklumbalas Responden Terhadap Kecukupan Wang Pencen untuk Sara Hidup Selepas Bersara

		Pencen Cukup					Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju	
Gred	41	2	14	30	11	1	58
Jawatan	44	4	9	20	3	0	36
	48	1	2	10	5	1	19
	52	0	0	4	1	0	5
	54	0	0	1	0	3	4
Total		7 (5.7%)	25 (20.5%)	65 (53.3%)	20 (16.4%)	5 (4.1%)	122

78.7% daripada responden yang tidak pasti (48.4%), tidak bersetuju (26.2%) dan sangat tidak setuju (4.1%) untuk tinggal bersama anak selepas bersara menguatkan lagi keperluan menyimpan dan melabur bagi tujuan persaraan seperti dalam Jadual 4.7. Hanya sebilangan kecil atau 4.1% daripada responden sahaja yang bersetuju untuk tinggal bersama anak selepas bersara kelak

Jadual 4.7: Maklumbalas Responden Mengenai Isu Tinggal Bersama Anak Selepas Bersara

		Tinggal Dengan Anak						Total
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju	Tiada Jawapan	
Jantina	Lelaki	1	15	29	9	4	0	58
	Perempuan	4	17	30	11	1	1	64
Total		5 (4.1%)	32 (26.2%)	59 (48.4%)	20 (16.4%)	5 (4.1%)	1 (0.8%)	122

CADANGAN KAJIAN

Pengkaji mencadangkan pendidikan mengenai kewangan wajar dijalankan secara berterusan kepada kakitangan kerajaan bagi membantu mereka menguruskan ekonomi rumahtangga dengan bijak agar dapat bersara dengan selesa. Maka dengan sebab itulah, penyelidik mencadangkan agar individu, majikan dan kerajaan bersama-sama membantu memainkan peranan.

Pertamanya, individu digalakkan untuk menjaga kesihatan sejak usia awal lagi bagi memastikan mereka tidak mudah diserang penyakit yang kerap kali menyerang warga emas di negara ini seperti Kencing manis, Sakit Jantung, Darah Tinggi dan sebagainya. Manakala Majikan boleh memainkan peranan dengan mengadakan kempen kesedaran dan latihan kemahiran baharu persediaan untuk menghadapi persaraan. Selain itu, majikan boleh menubuhkan Persatuan Pesara yang membantu dalam menyediakan Pakej Kesejahteraan bagi kakitangan yang bersara meliputi aspek kebajikan, kewangan, perubatan dan juga menyediakan insentif kecemerlangan untuk kakitangan yang bersara yang masih lagi aktif menyumbang kepada organisasi.

Dalam pada itu, pihak Kerajaan perlu mempunyai polisi dan perundangan yang boleh memberikan jaminan sosial agar warga emas terbelas seperti kewujudan Dasar Warga Emas Negara, penyediaan rumah kebajikan bagi warga tua, memberikan peratusan pelepasan cukai pendapatan bagi anak-anak yang menjaga ibubapa dan sebagainya. Kerajaan juga boleh memberikan insentif kepada majikan seperti pelepasan cukai kepada majikan yang menyediakan infrastruktur bagi warga emas atau pakej kesihatan kepada bekas kakitangan mereka yang telah bersara. Selain itu, kerajaan juga perlu secara serius mempromosikan Kempen Gaya Hidup Sihat.

KESIMPULAN

Daripada aspek hasil kajian, dapat disimpulkan bahawa kumpulan sasaran penyelidik iaitu kakitangan kumpulan Pengurusan dan Profesional USIM mempunyai tahap pemahaman dan persediaan yang tinggi berkaitan persaraan. Namun, para penyelidik melihat pendidikan dan pengetahuan tentang perancangan kewangan bagi tujuan persaraan adalah amat penting bagi mempersiapkan diri memasuki era pasca persaraan.

RUJUKAN

Al Quran

Ismail, A. (2004). Keberkesanan Program Persediaan Sebelum Bersara. *Jurnal Pengurusan Awam*, 2(1), 57–64.

Delafrooz, N., & Paim, L. H. (2011). Determinants of financial wellness among Malaysia workers. *African Journal of Business Management*, 5(24), 10092–10100.

Jariah, M., Husna, S., Tengku Aizan, T. a H., & Ibrahim, R. (2012). Financial practices and problems amongst elderly in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 20(4), 1065–1084.

Jobli, M. (2005). Faktor pemilihan kerjaya selepas persaraan di kalangan anggota tentera yang akan bersara (Unpublished dissertation). Universiti Malaysia Sarawak: Sarawak.

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2007). Baby Boomer retirement security: The roles of planning, financial literacy, and housing wealth. *Journal of Monetary Economics*, 54, 205–224.

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). *Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Planning* (No. 17078).

Lai, M., & Tan, W. (2009). An Empirical Analysis of Personal Financial Planning in an Emerging Economy. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (16), 99–111.

Lim, V. K. G. (2003). An empirical study of older workers' attitudes towards the retirement experience. *Employee Relations*, 25(4), 330–346.

Yin-Fah, B. C., Paim, L., Masud, J., & Hamid, T. A. (2010). Malaysia Older Employees and Employee Provident Fund. *International Journal of Business and Management*, 5(4), 124–132.