

RASIONALISASI MENUJU NEGARA MENUA

Cadangan umur persaraan daripada 60 tahun kepada 65 tahun yang dikemukakan oleh Bank Dunia sejak tahun 2020 menjadi perdebatan hangat daripada pelbagai pihak. Cadangan ini adalah ekoran daripada status Malaysia sebagai negara yang mempunyai masyarakat berusia atau lebih dikenali sebagai negara menua, berdasarkan takrifan konvensional antarabangsa, iaitu tujuh peratus atau lebih penduduk berusia 65 tahun dan ke atas.

Berdasarkan bancian penduduk pada tahun 2010 hingga tahun 2020, fenomena penuaan meningkat sebanyak 6.8 peratus, yakni lebih cepat berbanding dengan 5.0 peratus untuk tempoh sebelumnya. Peratusan ini meningkat pada tahun 2022 dengan anggaran kira-kira 11.1 peratus atau 3.6 juta penduduk Malaysia yang melebihi usia 60 tahun. Menurut unjuran Jabatan Statistik Malaysia (JSM), pada tahun 2030, kira-kira 15.3 peratus daripada jumlah penduduk Malaysia berusia melebihi 60 tahun. Peningkatan peratusan kelompok yang berusia 65 tahun dan ke atas itu bakal menjadikan Malaysia sebagai negara tua menjelang tahun 2030.

Penuaan penduduk adalah trend global masa ini yang berlaku disebabkan peningkatan jangka hayat dan penurunan kadar kesuburan. JSM melaporkan bahawa peratusan penduduk dikategorikan sebagai warga emas yang berumur melebihi 65 tahun meningkat sebanyak 7.3 peratus pada tahun 2022 berbanding dengan 7.0 peratus pada tahun 2021 daripada keseluruhan populasi Malaysia.

Fenomena negara menua berlaku ekoran jangka hayat yang lebih panjang. Peralihan struktur demografi berlaku berikutan jumlah pekerja pada umur yang produktif antara 20 tahun hingga 40 tahun telah berkurangan. Pada masa yang sama, trend kesuburan yang rendah kerana berkahwin pada lewat usia disebabkan oleh pencarian kerjaya yang stabil. Kekurangan jumlah penduduk memberikan kesan kepada pengurangan dalam jumlah pengeluaran bagi subindustri yang berasaskan intensif buruh. Akibatnya, berlaku kekangan dalam pengeluaran yang seterusnya menyumbang kepada kebarangkalian tekanan kenaikan harga barang pada masa akan datang.

Malaysia telah melalui proses kaji semula had umur persaraan pada usia lanjut sebanyak tiga kali demi kelangsungan kehidupan, ekonomi sendiri dan kesejahteraan kesihatan. Perubahan pertama tempoh persaraan telah dilaksanakan oleh pihak kerajaan pada tahun 2001 apabila umur persaraan kakitangan awam dilanjutkan daripada usia 55 tahun kepada 56 tahun. Selepas

UR PERSARAAN

tujuh tahun berikutnya, iaitu pada tahun 2008, perubahan kali kedua had usia persaraan dilanjutkan kepada 58 tahun. Seterusnya, perubahan persaraan kali ketiga diumumkan pada tahun 2012, iaitu had umur persaraan dilanjutkan kepada 60 tahun.

Ekoran itu, timbul persoalan, apakah tahap kecenderungan penerimaan cadangan peningkatan had umur persaraan kepada 65 tahun? Jika dilihat peningkatan usia persaraan daripada umur 56 tahun kepada 60 tahun memakan masa 11 tahun, iaitu dari tahun 2001 hingga 2012. Dalam tempoh lebih 10 tahun dari tahun 2012 hingga kini, menunjukkan bahawa tahun 2023 had umur persaraan tidak berubah. Adakah rasional untuk meningkat umur persaraan pada julat yang sama?

Hakikat yang perlu diketahui bahawa situasi 20 tahun dahulu tidak sama seperti sekarang. Pada suatu ketika dahulu, semasa had umur persaraan dipinda, tiada pengeluaran Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) sebagaimana yang dilakukan semasa pandemik COVID-19. Kebenaran bagi pengeluaran KWSP sudah diberi sebanyak empat kali ketika pandemik COVID-19 dan kebanyakan pencarum yang membuat pengeluaran adalah golongan yang berusia antara 26 tahun hingga 40 tahun. Pengeluaran ini tidak termasuk beberapa jenis pengeluaran lain yang dibenarkan sebelum umur persaraan.

Menurut KWSP, sebanyak 6.7 juta atau 51.5 peratus pencarum di bawah 55 tahun kini hanya mempunyai simpanan RM10,000 dan ke bawah. Jumlah simpanan ini jauh lebih rendah daripada paras simpanan

ideal selepas bersara, iaitu RM600,000. Pada awal tahun ini, KWSP turut melaporkan bahawa sebanyak 97 peratus pencarum yang berusia 55 tahun dan ke bawah tidak mempunyai paras simpanan ideal untuk bersara dengan selesa di bandar utama untuk menampung kehidupan 20 tahun selepas bersara, iaitu kira-kira RM2500 sebulan. Jika tidak dinaikkan umur persaraan, adakah kita perlu bersedia jika had caruman dinaikkan?

Walaupun had umur persaraan semasa adalah 60 tahun, namun berdasarkan data daripada Jabatan Standard Malaysia (JSM), sebanyak 167,100 orang yang berumur 60 tahun hingga 64 tahun yang masih bekerja atau 2.39 peratus daripada 7,000,200 jumlah pekerja pada tahun 1990. Jumlah ini meningkat kepada 214,500 dan 248,000 orang berumur 60 tahun ke 64 tahun yang masih bekerja pada tahun 2000 dan tahun 2010. Pada tahun 2022, jumlah ini meningkat lagi kepada 488,200, iaitu peningkatan sebanyak 71.9 peratus berbanding

dengan tahun 2010. Kebanyakan pekerja berusia 60 tahun ke atas masih meneruskan pekerjaan untuk meraih sumber pendapatan bagi menampung kehidupan seterusnya.

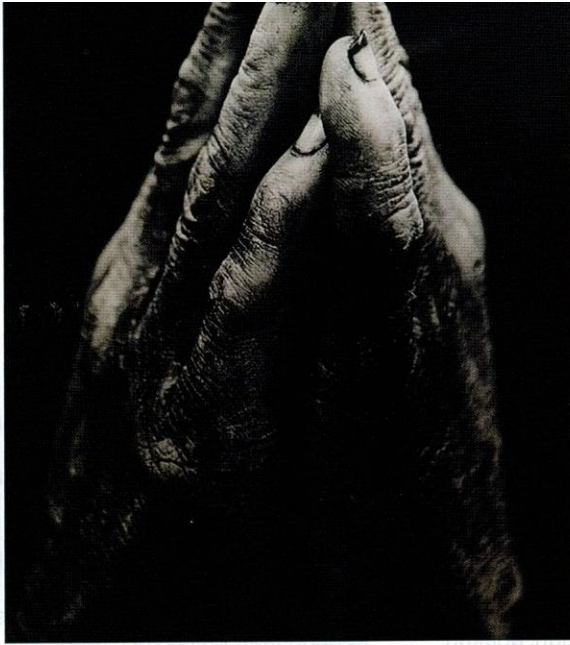
Tanggungjawab Selepas Bersara

Berdasarkan kajian rintis penulis di Universiti Malaya (UM) bersama-sama rakan penyelidik dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), Universiti Sains Malaysia (USM) dan Institut Maklumat & Analisis Pasaran Buruh (ILMIA), didapati bahawa pada umur usia persaraan 60 tahun, sebanyak 74 peratus mempunyai anak yang masih berumur di bawah 30 tahun ketika usia mereka menginjak 60 tahun, manakala sebanyak 26 peratus lagi mempunyai anak sulung yang berusia 30 tahun. Hal ini bermakna, semasa di usia persaraan, mereka masih menanggung anak yang sedang belajar, atau anak yang masih belum stabil dalam kerjaya.

Kesannya, mereka perlu bekerja memandangkan wang simpanan



KWSP melaporkan bahawa kebanyakan pencarum yang berusia 55 tahun dan ke atas tidak mempunyai paras simpanan ideal.



persaraan bukan sahaja untuk menampung keperluan seseorang individu, bahkan menyara tanggungan anak. Jika mempunyai anak yang sudah bekerja, bukan semua anak mampu memberikan wang sumbangan kepada ibu bapa dengan jumlah yang mencukupi secara konsisten dalam keadaan ekonomi yang semakin mencabar.

Manfaat Perlanjutan Had Umur Persaraan

Tidak dinafikan bahawa jumlah kos operasi akan meningkat untuk membayar sejumlah gaji kepada pekerja untuk tempoh yang lebih panjang. Namun begitu, pembayaran gaji untuk aktiviti yang lebih produktif adalah menjadi suatu pulangan yang lebih baik berbanding dengan pembayaran persaraan tanpa aktiviti yang produktif.

Dalam konteks ini, jumlah pekerja sebagai pembayar cukai juga dapat distabilkan. Dalam soal pengurangan fiskal defisit, kerajaan perlu meningkatkan jumlah hasil melalui kutipan cukai pendapatan. Dengan peningkatan kos operasi ekoran peningkatan gaji minimum penjawat awam

“Umur persaraan yang awal menyebabkan golongan yang bekerja sebagai pembayar cukai adalah kurang daripada golongan pesara yang menerima manfaat daripada cukai.”

yang sedang diperhalusi pada ketika ini, maka pihak kerajaan memerlukan sumber hasil yang lebih kukuh, selain membuat pinjaman untuk menanggung kos operasi. Perlanjutan usia persaraan dikatakan dapat meningkatkan produktiviti negara.

Menurut JSM, jangka hayat meningkat hingga 75.6 tahun bagi bayi yang lahir pada tahun 2021 atau 12 tahun lebih lama berbanding dengan lima dekad yang lalu, namun kadar kesuburan di Malaysia kini menunjukkan trend penurunan. Umur persaraan yang awal menyebabkan golongan yang bekerja sebagai pembayar cukai adalah kurang daripada golongan pesara yang menerima manfaat daripada cukai.

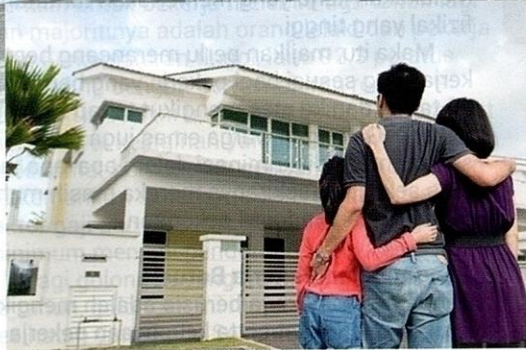
Ada pihak yang berpandangan bahawa skim gaji perlu dinaikkan dan bukan tempoh persaraan. Jika gaji dinaikkan, tetapi bersara lebih awal, simpanan daripada gaji tersebut tidak bertahan lama bagi seseorang individu. Namun begitu, jika tempoh persaraan dilanjutkan, mereka dapat menikmati gaji penuh di samping membuat simpanan untuk tempoh yang lebih lama.

Pembelian Aset

Dari sudut pandang yang lain, golongan pekerja muda sekitar umur 20-an kebiasaannya sukar untuk membeli rumah pertama yang selesa. Mereka terpaksa menunggu beberapa tahun dengan kenaikan gaji tahunan serta kenaikan pangkat untuk mencapai tingkat gaji yang diinginkan bagi melayakkan mereka membeli rumah yang diidam-diidamkan.

Pada masa yang sama, mereka terpaksa membuat simpanan untuk penyediaan wang pendahuluan serta meningkatkan gaji bagi membuat





Perlanjutan had usia persaraan dapat memanjangkan tempoh bayaran balik pinjaman perumahan.

pinjaman perumahan kerana harga rumah juga semakin naik. Tempoh maksimum pembayaran balik pinjaman perumahan adalah 35 tahun. Sekiranya had umur persaraan pada 60 tahun dikekalkan, mereka harus membeli rumah sewal usia 25 tahun, sedangkan pada ketika itu, jumlah gaji masih tidak mencukupi untuk membeli rumah yang selesa. Jika mereka membeli rumah pada usia 35 tahun, pekerjaan mereka perlu stabil dan gajinya layak untuk membeli rumah yang selesa, namun mereka hanya mempunyai 25 tahun lagi dalam tempoh perkhidmatan untuk membayar balik pinjaman perumahan dengan kadar ansuran bulanan yang tinggi.

Bagi mengurangkan kadar ansuran bulanan, mereka harus membayar wang pendahuluan yang tinggi untuk mengurangkan jumlah ansuran bulanan dalam tempoh yang lebih singkat. Inilah dilema pembelian rumah golongan pekerja muda. Wang simpanan persaraan akan habis dengan cepat sekiranya mereka terus membayar ansuran bulanan pinjaman perumahan pada usia persaraan 60 tahun. Dengan perlanjutan had usia persaraan pada usia 65 tahun, maka tempoh bayaran balik dapat dipanjangkan dan ansuran bulanan dapat dikurangkan.

Intergenerasi

Golongan pekerja muda perlu mengambil peluang untuk menuntut ilmu dan kemahiran daripada pekerja yang berusia semasa dalam tempoh perkhidmatan. Dalam hal ini, golongan pekerja yang berusia pula perlu mengajar dan menurunkan ilmu dan kepakaran bagi meningkatkan keberkesanan dan produktiviti kerja. Peningkatan had umur persaraan bukan sahaja memberikan kebaikan untuk orang yang kurang lima tahun akan bersara, tetapi juga untuk orang yang akan masuk ke alam pekerjaan dan orang yang sedang bekerja.

Mengatasi Kekurangan Tenaga Kerja Mahir dan Berpengalaman

Pihak majikan akan mendapat kebaikan dengan mengekalkan golongan berpengalaman untuk bekerja kerana manfaat yang diperoleh daripada tenaga kerja golongan ini dapat diakses untuk tempoh yang lebih lama. Tambahan pula, dengan kemudahan teknologi sedia ada akan dapat memudahkan lagi golongan ini untuk terus bekerja. Majikan juga tidak mempunyai masalah kekurangan tenaga kerja, bahkan mempunyai tempoh yang memadai untuk melatih atau menurunkan ilmu kepada pekerja baharu.

Setiap organisasi memerlukan pelapis untuk menggantikan pekerja yang berusia. Pekerja yang berpengalaman mempunyai masa yang cukup untuk melatih pekerja muda, sementara mereka yang masih berada dalam tempoh perkhidmatan. Generasi muda adalah berbeza pendedahannya berbanding dengan generasi veteran. Generasi muda mempunyai kelebihan lain yang lebih terdedah pada penggunaan teknologi terkini, sistem aplikasi, automasi, dan robotik. Oleh itu, kita tidak perlu bimbang dengan anggapan generasi muda akan hilang pekerjaan, malahan hubungan antara golongan di usia persaraan dan golongan muda perlu diharmonikan dalam sektor pekerjaan.



Peningkatan prestasi dan produktiviti kerja perlu dicapai mengikut kesesuaian peringkat umur pekerja.

Dalam Pelan Induk Perindustrian Baharu 2030, kita memerlukan lebih ramai pekerja berkemahiran daripada pelbagai umur. Jika dilihat trend, hampir 50 peratus pelajar lepasan Sijil Pelajaran Malaysia tidak mahu menyambung pengajian ke peringkat universiti. Impaknya, negara bakal menghadapi kekurangan tenaga mahir dalam kalangan golongan muda.

Pekerjaan yang Sesuai

Kebanyakan pekerja yang berumur 60 tahun dan ke atas bekerja untuk tugas yang menuntut tugas fizikal yang minima. Bagi mereka yang berkemahiran tinggi, mereka berkecenderungan untuk bekerja bagi tugas yang menuntut sumbangan buah fikiran, idea, kepakaran, kemahiran yang mereka kuasai, serta daya mentadbir dan mengurus. Bagi mereka yang berkemahiran sederhana dan rendah, tuntutan kerja kebiasaannya lebih kepada bentuk fizikal. Hal ini menyebabkan mereka tidak dapat menyumbang secara optimum ketika berada di usia persaraan. Majikan perlu merancang bentuk pekerjaan untuk pekerja 10 tahun sebelum mereka bersara. Misalnya, bagi mereka yang berumur 55 tahun, mereka diberi pekerjaan yang memerlukan daya pemikiran, dan bukannya tenaga fizikal. Maka itu, peningkatan prestasi dan produktiviti kerja perlu dicapai mengikut kesesuaian pada peringkat umur pekerja.

Bakal pesara kebanyakannya sudah mengalami peningkatan dalam tahap jawatan yang lebih tinggi mengikut senioriti. Ada yang mengalami kenaikan pangkat dalam tempoh bekerja kepada bentuk pengurusan dan pentadbiran. Sebagai contoh, semasa mula bekerja sebagai pengawal keselamatan, apabila makin berusia, dia sepatutnya boleh menyanggah jawatan

sebagai pengurus atau penyelia untuk kerja-kerja menyelia dan memantau, dan tidak lagi melakukan kerja yang memerlukan tuntutan fizikal yang tinggi.

Maka itu, majikan perlu merancang bentuk kerja yang sesuai bagi pekerja yang berumur 60 tahun dan ke atas mengikut tahap keupayaan pekerja. Golongan warga emas juga tidak sepatutnya didiskriminasi dalam apa-apa jua cara sekalipun sekiranya mereka masih mahu berada dalam industri pekerjaan.

Pengambilan Pekerja Berusia

Pengambilan pekerja berusia adalah mengikut keperluan syarikat serta keupayaan pekerja tersebut. Majikan tidak akan memberikan keutamaan untuk mengambil pekerja pada usia persaraan sekiranya pekerja tersebut tidak memberikan nilai tambah kepada organisasi. Kos buruh akan meningkat kerana bayaran gaji yang lebih tinggi berikutan kepakaran dan pengalaman mereka. Namun begitu, kos buruh ini dapat dikawal sekiranya mereka bekerja mengikut tempoh tertentu dan tidak terikat dengan waktu bekerja. Misalnya, golongan ini bekerja secara kontrak atau gig. Kebanyakan pekerja berusia suka bekerja secara fleksibel tanpa terikat dengan pelbagai peraturan di tempat kerja. Dengan erti kata lain, majikan boleh menyediakan emolumen mengikut tugas yang telah dilaksanakan untuk mengurangkan kos buruh.

Kebanyakan orang percaya bahawa kesejahteraan akan meningkat pada usia bersara, terutamanya pekerja yang mengalami masalah kesihatan berkaitan pekerjaan. Sama ada umur 65 tahun itu sesuai atau tidak untuk bersara bergantung pada tahap kesejahteraan seseorang dan kemampuan mereka untuk bekerja. Hal ini termasuklah dengan mengambil kira faktor kesihatan, tahap psikososial dan kognitif seperti daya ingatan dan ketepatan.

Berdasarkan kajian Penuaan dan Persaraan Malaysia (MARS) oleh Pusat Penyelidikan Kesejahteraan Sosial (SWRC), daripada 5277 orang responden, didapati bahawa

“ Didapati bahawa kebanyakan orang yang masih bekerja pada umur lingkungan 60 tahun hingga 65 tahun memilih untuk bekerja melebihi tiga tahun lagi dan majoritinya adalah orang lelaki. ”

kebanyakan orang yang masih bekerja pada umur lingkungan 60 tahun hingga 65 tahun memilih untuk bekerja melebihi tiga tahun lagi dan majoritinya adalah orang lelaki dan pekerja yang berkemahiran tinggi, iaitu 92.3 peratus berbanding dengan berkemahiran rendah 68 peratus. Hal ini bermakna golongan tersebut mempunyai keinginan yang tinggi untuk terus berkhidmat berbanding dengan golongan yang berkemahiran sederhana dan rendah, selain faktor gaji dan tuntutan kerja fizikal yang minimum menjadi pendorong untuk terus bekerja.

Bagi golongan yang berumur 60 tahun hingga 69 tahun, golongan ini majoritinya mempunyai kesihatan yang baik. Sekiranya pihak kerajaan dan swasta ingin menyarankan agar umur persaraan dilanjutkan, maka pemeriksaan kesihatan secara berkala perlu dilakukan. Selepas umur 55 tahun, tahap keupayaan fizikal seseorang itu semakin menurun. Untuk meningkatkan umur persaraan kepada 65 tahun, pihak majikan perlu merancang jenis tugas yang akan diberi. Mereka perlu diberi tugas yang lebih ringan dengan meminimumkan tuntutan tugas yang memerlukan aktiviti fizikal, tetapi lebih kepada tugas yang berbentuk intelektual atau daya pemikiran.

Meskipun terdapat beberapa pandangan yang melihat persaraan dapat meningkatkan kesejahteraan disebabkan mempunyai lebih banyak masa untuk urusan peribadi dan keluarga, namun pandangan mereka berbeza daripada kajian penulis. Menurut kajian kesejahteraan sosial, golongan yang berumur 60 tahun hingga 65 tahun yang bekerja mempunyai kesejahteraan sebanyak 5.6 peratus, yakni lebih tinggi berbanding dengan mereka yang tidak bekerja dari segi kesihatan, psikososial dan daya berfikir. Orang yang berumur 60 tahun dan ke atas yang masih bekerja mempunyai 3.9 peratus daya pemikiran lebih baik berbanding dengan orang yang tidak bekerja. Yang menariknya, orang yang berumur 60 tahun ke atas yang masih bekerja mempunyai tahap kesihatan yang lebih baik, iaitu kira-kira 11.9 peratus berbanding dengan orang yang tidak bekerja bagi kategori umur yang sama.

Pilihan Mengikut Kemampuan Diri

Meletakkan hak kepada pekerja untuk menentukan had umur persaraan adalah suatu saranan yang bijak kerana pekerja dapat menilai sendiri kemampuan dan tahap kesihatan serta kemahiran yang dapat disumbangkan kepada sektor pekerjaan mengikut kerelaan tanpa menjejaskan kesejahteraan sosial masing-masing. Fleksibiliti pemilihan ini adalah penting kerana kemampuan dan tahap kesihatan seseorang individu itu adalah berbeza. Maka ruang dan peluang untuk bekerja dengan lebih lama adalah perlu mengikut kemampuan masing-masing.

Ada yang melihat pekerjaan itu adalah sebahagian daripada ibadah, iaitu sesuatu yang menyeronokkan kerana dapat melakukan aktiviti sosial, menyumbang bakti kepada agama, bangsa dan negara, selain memperoleh gaji. Ada yang melihat bekerja adalah suatu yang menyeksakan, menyusahkan dan membebankan berdasarkan pengalaman dan motivasi bekerja. Maka dengan adanya ruang untuk memilih had umur persaraan, mereka dapat merancang apa-apa yang terbaik untuk masa depan mereka.

Rasional umur persaraan adalah untuk semua. Kita perlu melihat masa depan rakyat daripada pelbagai tahap umur bagi berhadapan dengan realiti semasa. Manfaatnya bukan sahaja kepada bakal pesara, malah juga bagi pekerja muda yang mempunyai tempoh bekerja yang lebih lama. Mereka boleh merancang untuk mencapai tahap pencapaian kerjaya yang diinginkan sebelum bersara.

Tuntasnya, impak negara menua merentasi pelbagai sektor dan tidak hanya tertumpu pada penjagaan dan kebajikan warga emas sahaja, malah merangkumi aspek cabaran dalam kesihatan, pendidikan, kewangan, produktiviti dan guna tenaga buruh, selain penggunaan teknologi yang menentukan pertumbuhan ekonomi jangka panjang yang mampan. □

Dr. Elya Nabila Abdul Bahri, Pensyarah Kanan di Jabatan Ekonomi, Fakulti Perniagaan dan Ekonomi, Universiti Malaya.