

Impak Latihan di Tempat Kerja Terhadap Upah Pekerja Warga Emas (*Impact of On-the-Job Training on Wages of Older Workers*)

Ravikumar Suppiah

Universiti Kebangsaan Malaysia

Hazrul Izuan Shahiri

Universiti Kebangsaan Malaysia

Wye Chung Khain

Universiti Kebangsaan Malaysia

Mohd Nasir Mohd Saukani

Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji impak latihan di tempat kerja (OJT) terhadap upah pekerja warga emas di Malaysia, dengan memberikan tumpuan kepada perbezaan upah antara pekerja terlatih dengan pekerja tidak terlatih di kawasan Lembah Klang. Data dikutip menerusi kajian tinjauan bermula April sehingga Julai 2023, melibatkan 162 pekerja berusia 60 hingga 74 tahun dari sektor awam dan swasta menggunakan analisis regresi dua peringkat. Hasil kajian mendapati bahawa walaupun OJT tidak memberikan impak yang signifikan secara keseluruhan terhadap upah pekerja warga emas, ia mempunyai impak positif yang ketara terhadap mereka yang berpendidikan tinggi, mahir, dan bekerja sepenuh masa. Penemuan ini, bersama dengan teori modal manusia, menekankan tentang kepentingan pelaburan awal terhadap modal manusia untuk membuka peluang latihan dan upah yang lebih baik dalam ketika hari tua. Untuk mempromosikan tenaga kerja warga emas yang mahir dan memastikan bahawa warga emas terus menjadi penyumbang aktif kepada tenaga kerja, pembuat dasar dan majikan perlu memberikan keutamaan kepada pembangunan strategi OJT yang komprehensif, khususnya terhadap persekitaran kerja pasca-persaraan.

Kata kunci: Latihan di tempat kerja; warga emas; upah; Lembah Klang; pasca-persaraan

ABSTRACT

This article examines the impact of on-the-job training (OJT) on the wages of older workers focusing on wage differences between trained and untrained workers. Data from a survey conducted between April and July 2023, involving 162 employees aged 60 to 74 from both public and private sectors in the Klang Valley region, Malaysia. It is analysed using a two-stage regression analysis. The findings suggest that while OJT did not significantly affect the wages of older workers overall, it did have a notable positive effect on those who were well-educated, skilled, and employed full-time. These findings, in conjunction with human capital theory, underscore the significance of early investment in human capital for enhanced training opportunities and wages in post-retirement employment. To foster skilled older workforce and ensure that older workers remain active contributors to the workforce, policymakers and employers should prioritise the development of comprehensive OJT strategies, particularly in post-retirement employment settings.

Keywords: On-the-job training; older workers; wage; Klang Valley; post-retirement;

JEL: C510, D040, J140, J240, J310, J490

Received 1 December 2023; Revised 15 June 2024; Accepted 27 August 2024; Available online 2 September 2024

PENGENALAN

Latihan di tempat kerja (OJT) merupakan kemahiran yang diperlukan oleh seseorang pekerja untuk melaksanakan tugas tertentu di tempat kerja. Dari persepektif pekerja, OJT berupaya meningkatkan kemahiran dan upah, manakala dari perspektif majikan, OJT meningkatkan produktiviti dan keuntungan. Namun demikian, kadar

penyertaan tenaga buruh yang rendah dalam kalangan warga emas sebahagiannya disebabkan oleh peluang latihan yang terhad. Kekurangan latihan ini dilihat bukan sahaja menghasilkan produktiviti yang rendah tetapi juga mengakibatkan penerimaan upah yang rendah. Ia seterusnya menjadi punca warga emas untuk terus berada di luar pasaran tenaga buruh atau menerima upah yang rendah. Bagi menangani isu ini, adalah penting untuk memastikan bahawa warga emas kekal dilatih. Berdasarkan konteks latihan kepada warga emas, OJT dapat menangani masalah penyusutan kompetensi kesan daripada faktor usia (Beier et al. 2022). Namun begitu, insiden OJT dalam kalangan pekerja warga emas adalah rendah (Zacher 2022). Hal ini berikutan pekerja warga emas tidak bercita-cita tinggi untuk dilatih (Vickerstaff & Van der Horst 2022). Lebih-lebih lagi jika berdepan dengan komplikasi kesihatan jangka panjang, atau memikul tanggungjawab untuk menjaga ahli keluarga (Zacher et. 2021). Hal ini dikatakan demikian kerana kadar pengangguran dalam kalangan pekerja tua lebih tinggi disebabkan faktor usia dan kesihatan (Thomassen et al. 2022). Dari perspektif majikan, insiden latihan yang rendah dikaitkan dengan kadar pulangan negatif, kurangnya motivasi untuk melabur dalam latihan dan stereotaip negatif terhadap pekerja tua, walaupun warga emas dianggap cekap, berprestasi baik, dan boleh dilatih (Vickerstaff & Van der Horst 2022). Terdapat banyak kajian yang mengkaji tentang impak latihan terhadap upah mereka yang berada dalam kumpulan umur bekerja tetapi kajian tentang impak latihan terhadap pekerja warga emas kurang dikaji kerana majikan kurang melabur dalam latihan berikutan masa perkhidmatan yang singkat. Namun begitu, pekerja warga emas lebih memerlukan latihan, lebih-lebih lagi apabila kemahiran yang dikuasai oleh mereka sebelum ini mula menyusut disebabkan oleh peralihan pembangunan dan perubahan teknologi.

Latihan dilihat kurang memberikan impak terhadap upah walaupun berlaku peningkatan terhadap kemahiran ICT (Lee & Song 2022; Kimura et. al 2022). Hal ini dikatakan demikian kerana tiada hubungan yang konklusif antara latihan dengan produktiviti bagi pekerja yang sudah mencapai usia tua (Allen 2019). Meskipun pulangan latihan disebabkan kerana kelayakan dan kemahiran lampau yang diperolehi sepanjang masa bekerja, pekerja warga emas tidak mempunyai kuasa tawar-menawar yang selalunya bergantung kepada keadaan ekonomi (Truesdale 2020). Pada masa yang sama, manfaat latihan tidak boleh disandarkan kepada impak kenaikan upah semata-mata. Latihan juga boleh meningkatkan jaminan pekerjaan, kebolehpasaran kerja dan mengurangkan risiko pengangguran (Picchio et al. 2021). Di Malaysia, kajian lepas yang mengkaji tentang impak latihan kerja terhadap upah di Malaysia didapati tidak melihat kepada faktor usia. Kebanyakan kajian bersifat umum, spesifik gender atau spesifik industri (Ibrahim et al. 2023; Abidin et al. 2022). Sehingga kini masih belum ada kajian empirikal yang mengkaji mengenai pulangan OJT terhadap upah bagi pekerja warga emas.

Sehubungan itu, objektif kajian ini adalah untuk menganalisis impak OJT terhadap upah pekerja yang berumur 60 tahun dan ke atas. Data dikutip menerusi kajian tinjauan menggunakan analisis regresi dua peringkat. Hasil kajian mendapati bahawa walaupun OJT tidak memberikan impak yang signifikan terhadap upah pekerja warga emas, ia memberi impak positif yang ketara terhadap upah pekerja warga emas yang berpendidikan tinggi, mahir dan bekerja sepenuh masa.

Terdapat dua sumbangan penting kajian ini kepada literatur. Pertama, hasil kajian ini dapat menyumbang kepada kerangka teori khususnya untuk melihat sejauh mana teori model manusia bertepatan dengan konteks OJT bagi pekerja warga emas di Malaysia. Kedua, penilaian impak OJT terhadap upah dalam kajian ini dapat memberikan input kepada agensi latihan seperti Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB), dan penyedia latihan seperti institusi latihan kemahiran awam dan penyedia latihan berdaftar swasta bagi menyusun strategi latihan yang bersesuaian untuk pekerja warga emas. Artikel ini terdiri daripada beberapa bahagian, iaitu pengenalan, kajian literatur, metodologi kajian yang mana kajian ini menggunakan kaedah regresi dua peringkat, iaitu regresi probit dan regresi kuasa dua terkecil (OLS), bahagian hasil kajian dan yang terakhir adalah kesimpulan.

KAJIAN LITERATUR

Menurut teori modal manusia (Becker 1964), latihan, sama ada yang ditanggung oleh majikan atau pekerja itu sendiri akan memberi impak positif terhadap kenaikan upah. Hal ini dikatakan demikian kerana pendidikan formal di sekolah atau universiti tidak cukup untuk menyediakan kemahiran dan pengalaman yang diperlukan oleh pekerja bagi melaksanakan tugas dengan jayanya. Walau bagaimanapun, latihan dan upah mula menunjukkan tanda-tanda penurunan selepas pekerja mencapai pertengahan umur. Hal ini dikatakan demikian kerana apabila pekerja semakin tua, pelaburan kepada latihan akan menjadi perlahan dan akhirnya terhenti. Maka, tinggal beberapa tahun sahaja untuk menebus pulangan pelaburan sekaligus menjejaskan insentif untuk melabur. Tambahan lagi, sama seperti modal fizikal, stok modal manusia juga mengalami penyusutan apabila latihan dan kemahiran yang dikuasai sebelum ini mulai luput disebabkan oleh peralihan pembangunan sains dan teknologi. Oleh itu, dalam konteks warga emas, kurang insentif untuk melabur dalam latihan kerana masa yang singkat dalam tenaga buruh menyebabkan berlakunya insiden latihan yang rendah. Kemajuan teknologi juga mendorong pekerja warga emas untuk tidak mengambil bahagian dalam latihan. Majikan merasakan pelaburan tidak berbaloi untuk mereka. Diskriminasi umur nampaknya menjadi faktor utama yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk tidak

menyertai latihan, kerana majikan cenderung untuk melabur bagi melatih pekerja yang lebih muda (Sinclair et al. 2024; Harris et al. 2018).

Dapatan kajian lepas yang mengkaji hubungan antara latihan dengan jantungina didapati tidak konsisten kerana ada kajian yang mendapati bahawa pekerja wanita kurang menerima latihan (Saraf 2017), lebih menerima latihan (Lössbroek & Radl 2019) atau penemuan tidak konklusif (Karpinska et al. 2015). Antara sebab kebarangkalian dilatih yang rendah dalam kalangan wanita ialah peralihan mereka kepada pekerjaan sambilan selepas had umur persaraan. Selain itu, wanita juga cenderung untuk bersara lebih awal (Van Dalen et al. 2015). Penyertaan wanita dalam pekerjaan sambilan secara berlebihan dilihat mengurangkan peluang latihan (Carmichael & Ercolani 2014). Akhir sekali, pekerja lelaki tua lebih cenderung mempunyai pekerjaan yang memerlukan penyertaan latihan yang lebih tinggi.

Dapatan kajian lepas telah mengesahkan bahawa terdapat hubungan negatif antara pekerjaan sambilan dengan penyertaan latihan. Kebarangkalian untuk dilatih bagi pekerja sambilan lelaki lebih rendah berbanding dengan pekerja sepenuh masa lelaki dan kebarangkalian untuk dilatih bagi pekerja sambilan perempuan didapati lebih rendah berbanding dengan pekerja sepenuh masa perempuan (Picchio et al. 2021). Kajian di Malaysia juga menunjukkan bahawa kebarangkalian latihan lebih tinggi untuk pekerja sepenuh masa berbanding dengan pekerja sambilan (Zulkifli & Duasa 2009).

Tempoh perkhidmatan dan hubungan antara latihan dengan upah dilihat positif dalam kajian lepas. Hal ini dikatakan demikian kerana pekerja biasa akan menjadi lebih mahir dalam pekerjaan tertentu dari semasa ke semasa kesan daripada latihan, belajar untuk melakukan pekerjaan yang sama berulang kali serta melalui pelaburan dalam modal manusia yang spesifik dengan pekerjaan tersebut (Sullivan & Al Ariss 2019). Semakin lama tempoh perkhidmatan seseorang pekerja, maka lebih tinggi tahap pengetahuan dan kemahiran yang berkaitan dengan majikan tersebut. Seterusnya, lebih lama tempoh perkhidmatan bagi seorang individu, maka lebih besar keinginannya untuk terus kekal dalam pasaran buruh kerana mereka lebih menghargai pekerjaan dan hubungan dengan rakan sekerjanya (North 2019).

Kajian lepas mendapati bahawa terdapat hubungan positif antara OJT dengan prestasi perusahaan kecil sederhana (PKS) tetapi firma besar lebih cenderung untuk melatih pekerja dalam tempoh masa yang lama dan mempunyai amalan penilaian latihan yang lebih baik (Idris et al. 2023; Asadullah et al. 2015). Selain tahap kemahiran, motivasi dan pemerkasaaan kerjaya juga berbeza antara firma besar dengan PKS (Rauch & Hatak 2016). Oleh itu, kebarangkalian lebih tinggi untuk menerima latihan jika saiz firma semakin besar dan kebarangkalian lebih tinggi untuk menerima latihan dari luar jika saiz firma semakin kecil (Waddoups 2011).

Pekerja yang menganggotai kesatuan sekerja mempunyai kebarangkalian yang tinggi untuk menyertai latihan berbanding dengan mereka yang tidak menganggotai kesatuan sekerja. Persekitaran kesatuan sekerja yang formal boleh menggalakkan majikan untuk mewujudkan sistem latihan yang lebih teratur (Verma 2017). Kajian mendapati bahawa di Australia (Dobbie et al. 2017), Korea Selatan (Ko & Weaver 2024) dan New Zealand (Bryson 2020) berlaku impak yang positif dalam kesatuan sekerja menerusi latihan yang telah dilaksanakan oleh pihak yang berkaitan. Namun demikian, kesatuan sekerja juga mempunyai risiko pemberhentian pekerja (Kalwij & Kapteyn 2023).

METODOLOGI KAJIAN

Analisis dalam kajian ini berasaskan kepada data primer yang diperolehi melalui hasil soal selidik terhadap 162 orang responden, iaitu pekerja warga emas yang berumur 60 hingga 74 tahun. Mereka ini terdiri daripada pekerja sektor swasta dan awam yang dilatih dan tidak dilatih serta daripada pelbagai latar belakang pendidikan dan kemahiran. Mereka bekerja di Lembah Klang, iaitu meliputi seluruh kawasan bandar yang terletak dalam lembangan Sungai Klang seperti Kuala Lumpur, Petaling Jaya, Subang Jaya dan Klang serta bandar lain yang berdekatan. Penentuan jumlah responden yang diperlukan untuk kajian ini diperolehi berdasarkan kaedah persampelan Cohen (1998). Kajian ini melibatkan data keratan rentas yang terdiri daripada pemboleh ubah bersandar, pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah pendam. Pemboleh ubah bersandar terdiri daripada pemboleh ubah selanjar dan binari manakala pemboleh ubah bebas terdiri daripada pemboleh ubah selanjar, binari dan kategori. Pemboleh ubah bersandar bagi peringkat pertama ditentukan sama ada pernah menghadiri sebarang OJT dalam tempoh masa enam bulan yang lepas. Pemboleh ubah kualitatif binari akan dikodkan 1 jika pernah mengikuti latihan dan 0 jika tidak pernah mengikuti latihan. Pemboleh ubah bersandar seterusnya merujuk kepada gaji bulanan pekerja dalam bentuk logaritma. Ia merupakan pemboleh ubah selanjar yang dikutip menerusi soalan yang diajukan kepada responden mengenai jumlah gaji bulanan.

JADUAL 1. Pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah bebas

Pemboleh ubah bersandar		
Latihan	X_{1train}	1=dilatih, 2=tidak dilatih
Gaji bulanan	w_i	dalam bentuk logaritma, Ringgit Malaysia (RM)
Pemboleh ubah bebas		
Jantina	X_{i2}	1=lelaki, 2=perempuan

Kumpulan etnik	X_{i3}	1=Melayu, 2=Cina, 3=India/ lain-lain
Pekerja sambilan	X_{i4}	1=sepenuh masa, 2=sambilan
Tempoh perkhidmatan	X_{i5}	pengalaman kerja dalam tahun
Tempoh perkhidmatan ²	X_{i6}	pengalaman kerja dalam tahun kuasa dua
Saiz firma	X_{i7}	bilangan pekerja
Tahap kemahiran	X_{i8}	1=kurang mahir, 2=separa mahir, 3=mahir
Industri	X_{i9}	1=pertanian, 2=pembuatan, 3=perlombongan/pembinaan, 4=perkhidmatan
Ahli kesatuan sekerja	X_{i10}	1=ahli, 2=bukan ahli
Aktiviti luar	Z_{i1}	bilangan jumlah jam dalam seminggu untuk aktiviti luar

Impak OJT terhadap upah pekerja warga emas boleh dinyatakan sebagai,

$$w_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_k X_{ik} + \varepsilon_i \quad \dots(1)$$

di mana,

w_i = pemboleh ubah bersandar

X_i = pemboleh ubah bebas

ε_i = ralat rawak

Di bawah keadaan biasa, regresi OLS dapat dianggarkan. Namun demikian, jika salah satu pemboleh ubah dalam persamaan (1), contoh ($X_{i1} = \text{train}$) mempunyai masalah endogeneiti, persamaan ini tidak boleh dianggarkan. Oleh itu, pemboleh ubah pendam, iaitu Z_i memiliki sifat-sifat tertentu yang boleh dianggarkan. Jika Z_i berkolerasi dengan X_i tetapi tidak berkolerasi dengan ε_i , maka, Z_i memenuhi syarat sebagai pemboleh ubah pendam bagi pemboleh ubah latihan. Disebabkan tiada maklumat mengenai ε_i , peringkat pertama regresi latihan pekerja i boleh ditulis sebagai,

$$X_{i\text{train}} = \beta_0 + \beta_1 Z_i + \beta_2 \gamma_i + u_i \quad \dots(2)$$

di mana,

$X_{i\text{train}}$ ialah 1 jika pekerja i mengikuti latihan dan 0 jika pekerja i tidak mengikuti latihan, Z_i ialah kekerapan menghadiri aktiviti luar, γ_i ialah vektor penentu yang terdiri daripada pemboleh ubah bebas seperti umur, jantina, taraf kemahiran, dan sebagainya, manakala u_i ialah ralat rawak. Bagi tujuan penganggaran, persamaan (2) menggunakan regresi probit. Seterusnya, $X_{i\text{train}}$ ditambah sebagai pemboleh ubah bebas dalam analisis regresi OLS seperti di bawah.

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1 X_{i\text{train}} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \beta_4 X_{i4} + \beta_5 X_{i5} + \beta_6 X_{i6}^2 + X_{i7} + \beta_8 X_{i8} + \beta_9 X_{i9} + \beta_{10} X_{i10} + \varepsilon_i \quad \dots(3)$$

di mana,

w = gaji bulanan (pemboleh ubah bersandar selanjar)

β_0 = nilai pintasan

X_{train} = latihan

X_2 = jantina

X_3 = kumpulan etnik

X_4 = pekerjaan sambilan

X_5 = tempoh perkhidmatan

X_6 = tempoh perkhidmatan kuasa dua

X_7 = saiz firma

X_8 = tahap kemahiran

X_9 = industri

X_{10} = ahli kesatuan sekerja

ε_i = ralat rawak

Seperti yang telah dicadangkan oleh Belloni and Villosio (2015) dan Villar and Celdrán (2013), kajian dijalankan dengan menggunakan kekerapan menghadiri aktiviti luar sebagai pemboleh ubah Z_i . Menerusi soal selidik, responden disoal mengenai jumlah jam dalam seminggu sepanjang empat minggu yang telah dilalui untuk melakukan kerja sukarela atau amal. Selain itu, melibatkan diri dalam aktiviti organisasi sosial atau kelab, mengambil bahagian dalam aktiviti organisasi keagamaan dan turut serta dalam politik atau organisasi berkaitan komuniti. Idea di sebalik pemboleh ubah ini ialah individu warga emas yang aktif dalam kegiatan luar turut aktif dalam penyertaan latihan (Villar & Celdrán 2013; Belloni & Villosio 2015). Hal ini dikatakan demikian kerana walaupun penglibatan aktiviti luar mempengaruhi latihan, ia didapati tidak mempengaruhi upah pekerja.

Walaupun model logit dan probit merupakan penganggar tak linear Z_i , kedua-duanya membuat andaian yang berbeza. Menerusi model probit, nilai reja bertaburan dilihat normal, manakala tertabur secara fungsi taburan logistik dalam regresi logit. Memandangkan semua ciri penganggaran yang melibatkan andaian taburan didapati normal, ia memerlukan penggunaan model probit. Walaupun ada kajian yang menggunakan anggaran logit, ia tidak betul (Li et al. 2022). Kedua-dua regresi logit dan probit tidak memerlukan andaian bahawa model mempunyai varians malar tetapi u_i dalam probit perlu tertabur normal, tidak seperti logit.

HASIL KAJIAN

Jadual 2 menunjukkan taburan pekerja mengikut status OJT. Menerusi jumlah keseluruhan seramai 162 responden pekerja warga emas berumur 60 hingga 74 tahun, sebanyak 46.3% menerima latihan dan selebihnya sebanyak 53.7% tidak menerima latihan. Pekerja wanita lebih menerima latihan berbanding dengan pekerja lelaki. Perbezaan yang signifikan juga dilihat berdasarkan tahap pendidikan ($\chi^2(2) = 38.181, p = 0.000$), dengan jumlah pekerja berpendidikan tertiar dilatih berbanding dengan pekerja yang tidak mempunyai pendidikan atau sekolah rendah. Begitu juga perbezaan yang signifikan dapat dilihat dalam tahap kemahiran ($\chi^2(2) = 34.077, p = 0.000$), dengan jumlah pekerja mahir dilatih (46.7%) berbanding dengan individu yang separa mahir (49.3%) dan berkemahiran rendah (4.0%). Selain itu, perbezaan yang signifikan dilihat dalam pendapatan bulanan ($t(160) = -7.526, p = 0.000$), dengan pekerja yang dilatih mendapat pendapatan yang lebih tinggi (RM3,754 ± RM2,255) berbanding dengan individu yang tidak dilatih (RM1,797 ± RM830).

JADUAL 2. Taburan soal selidik mengikut status latihan

Pemboleh ubah	Kategori	Dilatih $n = 75$	Tidak dilatih $n = 87$	Ujian- t / khi kuasa dua
Jantina	Lelaki	31 (41.333)	51 (58.620)	$\chi^2_1 = 4.816,$
	Perempuan	44 (58.667)	36 (41.379)	$p = 0.028$
Kumpulan etnik	Melayu	49 (65.333)	48 (55.172)	$\chi^2_2 = 3.897,$
	Cina	20 (26.667)	23 (26.436)	$p = 0.142$
	India/ Lain-lain	6 (8.000)	16 (18.390)	
Taraf pendidikan	Tiada pendidikan/ sekolah rendah	6 (8.000)	33 (37.931)	$\chi^2_2 = 38.181,$
	Sekolah menengah	38 (50.667)	49 (56.321)	$p = 0.000$
	Tertiar	31 (41.333)	5 (5.747)	
Taraf pekerjaan	Sepenuh masa	62 (82.667)	66 (75.862)	$\chi^2_1 = 1.124,$
	Sambilan	13 (17.333)	21 (24.137)	$p = 0.289$
Tahap kemahiran	Mahir	35 (46.667)	7 (8.046)	$\chi^2_2 = 34.077,$
	Separah mahir	37 (49.333)	64 (75.632)	$p = 0.000$
	Berkemahiran rendah	3 (4.000)	16 (18.391)	
Sektor ekonomi	Pertanian	4 (5.333)	10 (11.494)	$\chi^2_3 = 4.472,$
	Pembuatan	27 (36.000)	23 (26.437)	$p = 0.215$
	Pembinaan/ Perlombongan	5 (6.667)	11 (12.644)	
	Perkhidmatan	39 (52.000)	43 (49.425)	
Pengalaman kerja	Tahun, min ± sisihan piawai	8.000 ± 5.200	7.300 ± 5.500	$t(160) = -0.878,$
				$p = 0.380$
Saiz firma	Bil. pekerja min ± sisihan piawai	214 ± 255	71 ± 145	$t(160) = -4.472,$
				$p = 0.000$
Aktiviti luar	Jam, min ± sisihan piawai	1.800 ± 3.300	0.300 ± 1.300	$t(160) = -3.849,$
				$p = 0.002$
Gaji bulanan	RM, min ± sisihan piawai	3,754 ± 2,255	1,797 ± 830	$t(160) = -7.526,$
				$p = 0.000$

Nota: Hasil tambah mungkin berbeza kerana pembundaran
Nilai dalam kurungan ialah peratus

Bagi mencapai objektif kajian, pemboleh ubah-pemboleh ubah yang telah dipilih akan dianalisis menggunakan perisian program STATA 11 dan dianggarkan berdasarkan kepada kaedah regresi dua peringkat. Keputusan analisis memberikan dua hasil, iaitu kebarangkalian latihan. Menerusi peringkat pertama, pemboleh ubah bersandar mengambil dua nilai, iaitu 1 jika pernah menerima latihan dan 0 jika tidak menerima latihan. Menerusi peringkat kedua pula, upah ($\ln(w)$) sebagai pemboleh ubah bersandar dan aktiviti luar sebagai pemboleh ubah pendam. Nilai kolerasi dan *variance inflation factor* (VIF) di bahagian lampiran digunakan untuk mengesan multikolinearan yang terdapat dalam model. Memandangkan tiada nilai korelasi yang melebihi 0.99 dan tiada nilai VIF yang melebihi lima, jadi jelas di sini bahawa multikolinearan tidak wujud antara pemboleh ubah.

Jadual 3 menunjukkan tentang hasil regresi probit. Kebagusan padanan daripada ujian khi-kuasa dua ($\chi^2 = -63.945$) dalam regresi probit didapati signifikan pada aras keertian 1% dengan nilai $p = 0.000$. Nilai pseudo R^2 ialah sebanyak 0.428, iaitu 42.8% daripada jumlah variasi yang telah diterangkan menerusi pemboleh ubah bebas.

JADUAL 3. Hasil regresi probit

	Pekali	Kesan marginal
Aktiviti luar	0.256** (0.100)	0.571*** (0.020)
Saiz firma	0.002* (0.001)	0.000* (0.000)
Bukan ahli kesatuan sekerja	-1.771*** (0.393)	-0.393*** (0.078)
Mahir	1.926*** (0.511)	0.476*** (0.101)
Separa mahir	0.517 (0.435)	-0.113 (0.088)
Sambilan	0.368 (0.298)	0.819 (0.649)
Tempoh perkhidmatan	0.112 (0.079)	0.024 (0.017)
Tempoh perkhidmatan_kuasa dua	-0.005 (0.003)	-0.001 (0.000)
Perempuan	0.975*** (0.299)	0.216*** (0.060)
Cina	-0.041 (0.317)	-0.008 (0.067)
India/ lain-lain	0.388 (0.411)	0.087 (0.092)
Pembuatan	0.152 (0.579)	0.034 (0.129)
Perlombongan/ Pembinaan	0.328 (0.656)	0.075 (0.149)
Perkhidmatan	-0.209 (0.537)	-0.045 (0.118)
Konstan	-0.330 (1.157)	
N	162	
Log pseudo-likelihood	-63.945	
Pseudo R2	0.428	

Nota: Pemboleh ubah bersandar ialah 1=dilatih, 0=tidak dilatih

Aktiviti luar sebagai pemboleh ubah pendam

Angka dalam kurungan menunjukkan ralat piawai yang kukuh

***signifikan pada aras keertian 1%

**signifikan pada aras keertian 5%

*signifikan pada aras keertian 10%

Sebagai pemboleh ubah pendam, kegiatan luar diukur melalui penglibatan kerja sukarela, aktiviti sosial dan kelab atau mengambil bahagian dalam aktiviti organisasi keagamaan, politik atau komuniti. Kegiatan luar didapati signifikan dan dihubungkan secara positif dengan insiden latihan. Hasil keputusan kajian selari dengan kajian yang telah dijalankan oleh Belloni & Villosio (2015) dan Villar & Celdrán (2013) yang mendapati bahawa pekerja yang aktif dalam aktiviti luar juga selalunya aktif untuk belajar dan berlatih. Dari segi keahlian kesatuan sekerja, kebarangkalian dilatih mempunyai hubungan signifikan secara positif kepada pekerja yang menganggotai kesatuan sekerja. Kebarangkalian dilatih bagi pekerja yang menjadi ahli kesatuan sekerja memperlihatkan sebanyak 39.3% lebih tinggi berbanding dengan pekerja bukan ahli. Seperti yang dijangkakan, berlaku kebarangkalian yang lebih tinggi bagi pekerja yang menganggotai kesatuan sekerja. Mereka menerima latihan yang boleh dikaitkan dengan kuasa perundingan kolektif dan advokasi yang telah disediakan oleh kesatuan sekerja. Rundingan yang berterusan dengan majikan juga dapat menjamin keadaan kerja, upah, faedah dan latihan yang lebih baik untuk ahli. Seterusnya, saiz firma dihubungkan signifikan secara positif tetapi kesannya terhadap OJT boleh diabaikan. Kebarangkalian dilatih dihubungkan signifikan secara positif bagi pekerja mahir. Kebarangkalian dilatih bagi pekerja mahir seperti pengurus, profesional, juruteknik dan profesional bersekutu memperlihatkan jumlah sebanyak 47.6%, iaitu lebih tinggi berbanding dengan pekerja kurang mahir. Pekerja mahir juga secara amnya mempunyai taraf pendidikan yang tinggi. Oleh itu, dapatan kajian ini konsisten dengan Rahmah et al. (2015) yang menjelaskan bahawa tambahan satu tahun persekolahan berupaya meningkatkan penglibatan pekerja dalam sesebuah program latihan. Dapatan kajian yang tidak konklusif mengenai hubungan antara latihan dengan bekerja secara sambilan dapat dilihat berlaku walaupun kajian lepas mendapati bahawa

kebarangkalian latihan lebih rendah untuk pekerja sambilan. Selain itu, dapatan kajian juga tidak konklusif mengenai hubungan antara latihan dengan tempoh perkhidmatan. Dari segi jantina, latihan untuk pekerja wanita didapati signifikan secara positif, iaitu kebarangkalian dilatih untuk mereka memperlihatkan sebanyak 21.6% lebih tinggi berbanding dengan pekerja lelaki. Dapatan ini menyokong Lössbroek & Radl (2019) yang mendapati bahawa kebarangkalian wanita dilatih lebih tinggi berbanding dengan lelaki kerana pelbagai sebab seperti penyertaan latihan yang lebih tinggi untuk sektor awam berbanding dengan sektor swasta dan wanita lebih ramai bekerja di sektor awam (Karpinska et al. 2015). Ramai juga wanita yang mempunyai peluang yang rendah pada awal kerjaya disebabkan oleh tanggungjawab untuk menjaga anak. Oleh itu, wanita mempunyai motivasi yang lebih tinggi untuk dilatih pada usia tua.

Jadual 4 menunjukkan langkah kedua dalam model penganggaran pulangan latihan ke atas upah. Model 1 menunjukkan analisis mengikut persamaan upah Mincer dengan memasukkan tempoh perkhidmatan kuasa dua sebagai salah satu pemboleh ubah bebas. Tujuan persamaan upah Mincer dimasukkan adalah untuk menyiasat fungsi upah kesan daripada pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang pekerja. Persamaan upah Mincer boleh digunakan untuk memahami pulangan modal manusia seumur hidup di peringkat akhir sesebuah kerjaya. Ujian statistik-F (19.230) menunjukkan bahawa model signifikan pada aras keertian 1% dengan nilai $p = 0.000$. Kebagusan padanan dalam Model 1 daripada R^2 terlaras ialah 0.630, iaitu sebanyak 63% daripada jumlah variasi yang telah diterangkan menerusi pemboleh ubah bebas. Begitu juga dengan kebagusan padanan dalam Model 2 yang turut menunjukkan jumlah variasi yang sama.

JADUAL 4. Hasil regresi penganggar OLS

	Model 1	Model 2
Latihan	0.008 (0.069)	0.003 (0.064)
Saiz firma	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Bukan ahli kesatuan sekerja	-0.156 (0.134)	-0.158 (0.130)
Mahir	0.799*** (0.213)	0.804*** (0.208)
Separa mahir	0.182 (0.117)	0.179 (0.116)
Sambilan	-0.562*** (0.110)	-0.559*** (0.109)
Tempoh perkhidmatan	0.005 (0.020)	0.010 (0.006)
Tempoh perkhidmatan_kuasa dua	0.000 (0.000)	
Perempuan	-0.083 (0.090)	-0.081 (0.090)
Cina	0.061 (0.076)	0.061 (0.075)
India/ lain-lain	-0.312** (0.126)	-0.317** (0.126)
Pembuatan	-0.159 (0.130)	-0.158 (0.129)
Pembinaan/ perlombongan	0.007 (0.131)	0.010 (0.131)
Perkhidmatan	-0.092 (0.141)	-0.091 (0.140)
Konstan	8.498*** (0.262)	8.472*** (0.256)
N	162	162
R^2	0.630	0.630
Root MSE	0.400	0.398

Nota: Pemboleh ubah bersandar ialah logaritma gaji bulanan pekerja
 Pemboleh ubah instrumen ialah aktiviti luar
 Angka dalam kurungan menunjukkan ralat piawai yang kukuh
 ***signifikan pada aras keertian 1%
 **signifikan pada aras keertian 5%
 *signifikan pada aras keertian 10%

Hasil kajian mendapati bahawa OJT tidak dihubungkan secara signifikan dengan upah bagi pekerja warga emas. Ini bermakna walaupun latihan dapat meningkatkan kemahiran, ia tidak memberikan impak yang signifikan

terhadap peningkatan upah. Hal ini dikatakan demikian kerana walaupun latihan dilihat sebagai langkah bagi meningkatkan kemahiran, impaknya terhadap upah kurang jelas jika dibandingkan dengan pekerja muda atau impaknya terhadap produktiviti (Konings et al. 2015; Lang 2012; Ben Jemaa Cherif 2022). Justeru, terdapat faktor lain yang mempengaruhi upah warga emas seperti pendidikan formal (Børing & Grøgaard 2023), gaji minimum (Hampton & Totty 2023; Bellmann et al. 2017) dan jaminan pekerjaan (Kang 2012). Namun demikian, ini tidak bermakna latihan di tempat kerja tidak membawa faedah. Latihan masih boleh dimanfaatkan oleh pekerja warga emas melalui peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan kemahiran (Visser et al. 2021; de Grip et al. 2020).

Hasil kajian mendapati bahawa saiz firma tidak mempunyai impak signifikan terhadap upah pekerja warga emas. Hal ini berkemungkinan disebabkan oleh strategi firma, struktur upah dan keputusan persaraan. Firma tidak mengira saiz mempunyai insentif yang sama, iaitu untuk menggalakkan persaraan bagi pekerja tua yang mempunyai tahap upah tinggi untuk mengekalkan keuntungan. Oleh itu, firma sentiasa menguruskan kos buruh secara berkesan dan memastikan peralihan yang lancar dalam pasukan kerja (Frimmel et al. 2018). Keahlian dalam kesatuan sekerja juga didapati tidak mempunyai impak signifikan terhadap upah. Menurut Mac Flynn (2020), berbeza dengan kumpulan umur bekerja, pekerja warga emas mempunyai motivasi yang berbeza seperti jaminan pekerjaan dan kepuasan kerja. Oleh itu, peranan kesatuan sekerja dilihat kurang memberikan impak kepada kenaikan upah.

Dari segi taraf kemahiran, upah pekerja berkemahiran tinggi secara purata memperlihatkan sebanyak 80% lebih tinggi berbanding dengan pekerja berkemahiran rendah. Dapatan ini selari dengan teori modal manusia dan kajian lepas, iaitu kemahiran dapat meningkatkan jumlah upah. Namun begitu, tiada bukti yang hadir untuk melihat impak upah yang signifikan terhadap pekerja yang mempunyai tahap kemahiran separa mahir. Penemuan ini jelas mengukuhkan bahawa idea kemahiran merupakan faktor utama kepada pelaburan dalam latihan walaupun pada usia tua. Faktor seterusnya ialah status pekerjaan (pekerja sepenuh masa sebagai kategori rujukan) yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan secara negatif, iaitu mengenai upah pekerja sambilan secara purata, ia memperlihatkan lebih daripada separuh rendah berbanding dengan pekerja sepenuh masa. Seperti dijangkakan, upah pekerja warga emas dilihat lebih rendah kerana melepasi had umur persaraan dan pekerja beralih sebagai pekerja sambilan walaupun memperoleh upah yang lebih rendah daripada pekerjaan sebelumnya. Warga emas bersedia untuk bekerja secara sambilan pada tahap upah yang rendah tetapi mempunyai masa bekerja yang lebih fleksibel, keadaan kerja yang memberikan lebih autonomi dan juga tanggungjawab pengurusan yang tidak rumit (Ameriks et al. 2020; Pitt-Catsouphes et al. 2015).

Hasil kajian menunjukkan bahawa tempoh perkhidmatan tidak dihubungkan secara signifikan dengan upah bagi kedua-dua model. Antara kemungkinan penyebabnya ialah ramai warga emas kembali bekerja tetapi tidak lagi bekerja di tempat kerja lama, bekerja di tempat lama tetapi sedang menerima faedah persaraan atau mengurangkan jam bekerja (Lytle et al. 2015). Pekerja warga emas sering memilih kerja separuh masa yang mungkin tidak memberikan penekanan yang besar kepada pengalaman kerja. Sebaliknya, upah ditetapkan berdasarkan tugas atau jam kerja yang spesifik. Selain itu, dapat dilihat turut berlaku peralihan kepada pekerjaan atau industri yang berbeza selepas bersara seperti pekerjaan yang tidak melibatkan peralihan kemajuan teknologi, permintaan industri dan perubahan dalam aliran pasaran buruh, pekerjaan dengan gaya hidup yang menawarkan kepuasan diri serta pekerjaan yang kurang memberikan penekanan kepada pengalaman kerja sebelum persaraan.

Kebanyakan pemboleh ubah demografi seperti jantina, kumpulan etnik dan sektor ekonomi didapati tidak signifikan. Hal ini dikatakan demikian kerana warga emas, tidak kira faktor demografi seperti jantina atau kumpulan etnik cenderung untuk melibatkan diri dalam tenaga buruh kerana kawasan bandar seperti Kuala Lumpur dan Shah Alam merupakan hab pekerjaan sektor moden. Upah pekerja berbangsa India termasuk orang asli secara purata memperlihatkan sebanyak 31% lebih rendah dan salah satu penyumbang kepada jurang ini ialah penyertaan tenaga buruh warga emas berbangsa India dan orang asli yang mempunyai tahap pendidikan dan kemahiran yang rendah. Oleh itu, mereka bekerja dalam sektor pekerjaan yang menawarkan upah yang rendah. Namun demikian, penyertaan tenaga buruh dalam kalangan warga emas berbangsa Melayu tidak terhad kepada kumpulan berkemahiran rendah sahaja, sebaliknya merentasi pelbagai lapisan umur, industri serta tahap kemahiran termasuk pengurusan dan profesional.

Jadual 5 menunjukkan hasil regresi penganggar OLS yang menguji ketekalan model dengan menggantikan pemboleh ubah bebas tahap kemahiran, iaitu kurang mahir (kategori rujukan), separa mahir dan mahir. Ia digantikan dengan pemboleh ubah yang baharu, iaitu tahap pendidikan, iaitu tiada pendidikan dan sekolah rendah (kategori rujukan), sekolah menengah dan tertiar yang dikutip melalui soal selidik yang sama. Keputusan regresi didapati sama dengan keputusan regresi Model 1 dalam Jadual 4.

JADUAL 5. Hasil regresi penganggar OLS tahap pendidikan sebagai pemboleh ubah bebas

	Pekali
Latihan	0.000 (0.058)
Saiz firma	0.000 (0.000)

Bukan ahli kesatuan sekerja	-0.181 (0.123)
Tertiari	0.858*** (0.176)
Sekolah menengah	0.084 (0.092)
Sambilan	-0.589*** (0.099)
Tempoh perkhidmatan	-0.001 (0.015)
Tempoh perkhidmatan_kuasa dua	0.000 (0.000)
Perempuan	-0.102 (0.082)
Cina	0.046 (0.073)
India/ lain-lain	-0.285*** (0.093)
Pembuatan	-0.114 (0.130)
Pembinaan/ perlombongan	-0.018 (0.127)
Perkhidmatan	-0.102 (0.134)
Konstan	8.693*** (0.248)
N	162
R ²	0.687
Root MSE	0.368

Nota: Pemboleh ubah bersandar ialah logaritma gaji bulanan pekerja

Pemboleh ubah instrumen ialah aktiviti luar

Angka dalam kurungan menunjukkan ralat piawai yang kukuh

***signifikan pada aras keertian 1%

**signifikan pada aras keertian 5%

*signifikan pada aras keertian 10%

KESIMPULAN

Pekerja warga emas, khususnya golongan wanita, pekerja yang berkemahiran tinggi dan menjadi ahli dalam kesatuan sekerja mempunyai kebarangkalian yang lebih tinggi untuk menerima OJT. Saiz firma dihubungkan signifikan secara positif tetapi impaknya terhadap latihan boleh diabaikan. Namun begitu, dasar sedia ada yang terkandung dalam PSMB tidak mempunyai inisiatif khusus untuk melatih pekerja warga emas. Justeru, dasar ini perlu ditambah baik untuk memastikan firma menawarkan insentif yang bersesuaian bagi melatih pekerja warga emas. Cadangan insentif juga boleh diselaraskan mengikut jantina memandangkan kebarangkalian untuk dilatih dilihat lebih tinggi untuk golongan wanita. Kajian juga mendapati bahawa OJT tidak memberikan impak yang signifikan terhadap upah tetapi faktor seperti kemahiran dan status pekerjaan berupaya mempengaruhi upah. Namun demikian, penemuan kajian ini perlu ditafsir dengan berhati-hati kerana bilangan peserta yang kecil boleh memberikan kesan terhadap ketepatan anggaran. Penyiasatan dari perspektif firma juga boleh dipertimbangkan dalam kajian masa hadapan memandangkan kajian ini tidak memfokuskan kepada gelagat firma terutamanya dalam konteks latihan dan upah pekerja warga emas.

RUJUKAN

- Abidin, N.Z., Basri, N.M. & Rahim, H.A. 2022. Effectiveness of training programs on worker commitment in the education subsector in Malaysia. *International Journal of Education Economics and Development* 13(3): 216-228.
- Allen, S.G. 2019. *Demand for Older Workers: What Do Economists Think? What Are Firms Doing?* National Bureau of Economic Research No.w26597.
- Ameriks, J., Briggs, J., Caplin, A., Lee, M., Shapiro, M.D. & Tonetti, C. 2020. Older Americans would work longer if jobs were flexible. *American Economic Journal: Macroeconomics* 12(1): 174-209.
- Asadullah, M.A., Peretti, J.M., Ghulam Ali, A. & Bourgain, M. 2015. Firm size, ownership, training duration and training evaluation practices. *European Journal of Training and Development* 39(5): 429-455.

- Becker, G.S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Beier, M.E., Kanfer, R., Kooij, D.T. & Truxillo, D.M. 2022. What's age got to do with it? A primer and review of the workplace aging literature. *Personnel Psychology* 75(4): 779-804.
- Bellmann, L., Bossler, M., Gerner, H.D. & Hübler, O. 2017. Training and minimum wages: First evidence from the introduction of the minimum wage in Germany. *IZA Journal of Labor Economics* 6: 1-22.
- Belloni, M., Villosio, C. 2015. Training and wages of older workers in Europe. *European Journal of Ageing* 12: 7-16.
- Ben Jemaa Cherif, N. 2022. The impact of training on productivity and wages in Tunisia. *International Journal of Manpower* 43(4): 950-961.
- Børing, P. & Grøgaard, J.B. 2023. Do older employees have a lower individual productivity potential younger employees? *Journal of Population Ageing* 16(2): 369-397.
- Bryson, J. 2020. The role of trade union collective voice in the access to training for workers in New Zealand. *International Journal of Training and Development* 24(3): 231-244.
- Carmichael, F. & Ercolani, M.G. 2014. Age-training gaps in the European Union. *Ageing & Society* 34(1): 129-156.
- Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- de Grip, A., Fouarge, D., Montizaan, R. & Schreurs, B. 2020. Train to retain: Training opportunities, positive reciprocity, and expected retirement age. *Journal of Vocational Behavior* 117.
- Dobbie, M., Nahm, D. & MacMillan, C. 2017. The impact of trade unions on work related training in Australia. *Australian Journal of Labour Economics* 20(1): 263-290.
- Frimmel, W., Horvath, T., Schnalzenberger, M. & Winter-Ebmer, R. 2018. Seniority wages and the role of firms in retirement. *Journal of Public Economics* 164: 19-32.
- Hampton, M. & Totty, E. 2023. Minimum wages, retirement timing, and labor supply. *Journal of Public Economics* 224.
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J. & Laliberte Rudman, D. 2018. Ageism and the older worker: A scoping review. *The Gerontologist* 58(2): 1-14.
- Ibrahim, A.F.H., Shahiri, H., Abdullah Al-Hadi, A. & Mokhtar, A. 2023. Perbezaan upah buruh asing-tempatan di ladang kelapa sawit: Diskriminasi terhadap buruh tempatan. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 57(3): 103-115.
- Idris, B., Saridakis, G. & Johnstone, S. 2023. Training and performance in SMEs: Empirical evidence from large-scale data from the UK. *Journal of Small Business Management* 61(2): 769-801.
- Kalwij, A. & Kapteyn, A. 2023. *The Effects of Social Insurance Benefits on Leaving Employment at Older Ages in the Netherlands*. National Bureau of Economic Research No. w31546.
- Karpinska, K., Henkens, K., Schippers, J. & Wang, M. 2015. Training opportunities for older workers in the Netherlands: A vignette study. *Research in Social Stratification and Mobility* 41: 105-114.
- Kimura, T., Kurachi, Y. & Sugo, T. 2022. Decreasing wage returns to human capital: Analysis of wage and job experience using micro data of workers. *Journal of the Japanese and International Economies* 66.
- Ko, H. & Weaver, A. 2024. The impact of labor market reforms on firm training for nonregular and regular workers. *International Journal of Social Welfare* 1-14.
- Lee, J.W. & Song, E. 2022. Can older workers stay productive? The role of ICT skills and training. *Journal of Asian Economics* 79.
- Li, C., Poskitt, D.S., Windmeijer, F. & Zhao, X. 2022. Binary outcomes, OLS, 2SLS and probit. *Econometric Reviews* 41(8): 859-876.
- Lössbroek, J. & Radl, J. 2019. Teaching older workers new tricks: Workplace practices and gender training differences in nine European countries. *Ageing & Society* 39(10): 2170-2193.
- Lytle, M.C., Foley, P.F. & Cotter, E.W. 2015. Career and retirement theories: Relevance for older workers across cultures. *Journal of Career Development* 42(3): 185-198.
- Mac Flynn, P. 2020. *The Impact of Collective Bargaining on Pay in Northern Ireland*. Nevin Economic Research Institute (NERI) Working Paper Series No. 66.
- North, M.S. 2019. A GATE to understanding older workers: Generation, age, tenure, experience. *Academy of Management Annals* 13(2): 414-443.
- Picchio, M. 2021. Is training effective for older workers? IZA World of Labor.
- Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E.E. & Sweet, S. (Eds.). 2015. *The Work and Family Handbook: Multi-disciplinary Perspectives and Approaches*. Routledge.
- Saraf, P. 2017. *On-the-job Training: Returns, Barriers to Provision, and Policy Implications*. World Bank Policy Research Working Paper No. 8090.
- Sinclair, C., Joffe, T., Ginnivan, N., Parker, S.K. & Anstey, K.J. 2024. A scoping review of workplace interventions to promote positive attitudes toward older workers and reduce age-based discrimination. *Work Aging Retire* 10(2): 61-76.

- Sullivan, S.E. & Al Ariss, A. 2019. Employment after retirement: A review and framework for future research. *Journal of Management* 45(1): 262-284.
- Rahmah, I., Rosnita, H. & Siang, L.C. 2015. Penentu keterlibatan pekerja dalam latihan: Kes sektor pendidikan swasta di Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space* 11(10): 1-13.
- Rauch, A. & Hatak, I. 2016. A meta-analysis of different HR-enhancing practices and performance of small and medium sized firms. *Journal of Business Venturing* 31(5): 485-504.
- Thomassen, K., Sundstrup, E., Vinstrup, J., Seeberg, K.G.V. & Andersen, L.L. 2022. Barriers and facilitators of re-employment among senior workers: Prospective cohort study. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(18): 1-7.
- Truesdale, B.C. 2020. *Better Jobs, Longer Working Lives: Proposals to Improve the Low-Wage Labor Market for Older Workers*. Economic Studies at Brookings. The Brookings Institution.
- Van Dalen, H.P., Henkens, K. & Wang, M. 2015. Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers. *The Gerontologist* 55(5): 814-824.
- Verma, A. 2017. What do unions do to the workplace? Union effects on management and HRM policies. In *What Do Unions Do? A Twenty-year Perspective* edited by Bennett, J.T. & Kaufman, B.E. Routledge.
- Vickerstaff, S. & Van der Horst, M. 2022. Embodied ageism: I don't know if you do get to an age where you're too old to learn. *Journal of Aging Studies* 62.
- Villar, F. & Celdrán, M. 2013. Learning in later life: Participation in formal, non-formal and informal activities in a nationally representative Spanish sample. *European Journal of Ageing* 10(2): 135-144.
- Visser, M., Lössbroek, J. & Van der Lippe, T. 2021. The use of HR policies and job satisfaction of older workers. *Work Aging Retire* 7(4): 303-321.
- Waddoups, C.J. 2011. Firm size and work-related training: New evidence on incidence, intensity, and training type from Australia. *Journal of Labor Research* 32(4): 390-413.
- Zacher, H. 2022. Subjective views of aging at work and in the retirement transition. In *Subjective Views of Aging: Theory, Research, and Practice* edited by Palgi, Y., Shrira, A. & Diehl, M. Cham. Springer International Publishing.
- Zacher, H., Sagha Zadeh, R., Heckhausen, J. & Oettingen, G. 2021. Motivation and healthy aging at work. *The Journals of Gerontology: Series B* 76 (2): 145-156.
- Zulkifli, I. & Duasa, J. 2009. Determinants of training and its impact on firms' performance. *Indian Journal of Labour Economics* 52(3): 433-450.

Ravikumar Suppiah*

Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi Selangor, MALAYSIA.
E-mail: ukmravikumar@gmail.com

Hazrul Izuan Shahiri

Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi Selangor, MALAYSIA.
E-mail: hizuan@ukm.edu.my

Wye Chung Khain

Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi Selangor, MALAYSIA.
E-mail: wyeck@ukm.edu.my

Mohd Nasir Mohd Saukani

Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi Selangor, MALAYSIA.
E-mail: nasirs@ukm.edu.my

*Penulis koresponden

LAMPIRAN

Nilai pekali kolerasi, toleransi dan VIF

	Toleransi	VIF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Latihan	0.554	1.80	1.000										
Jantina	0.762	1.31	0.172	1.000									
Kumpulan etnik	0.903	1.11	-0.142	0.034	1.000								
Sambilan	0.812	1.23	-0.083	0.097	0.036	1.000							
Tempoh perkhidmatan	0.891	1.12	0.069	-0.087	0.068	-0.147	1.000						
Saiz firma	0.744	1.34	0.333	0.076	-0.145	-0.200	0.139	1.000					
Tahap kemahiran	0.426	2.34	0.442	-0.131	-0.191	-0.122	0.219	0.311	1.000				
Industri	0.757	1.30	0.024	0.172	0.165	0.283	0.105	-0.129	0.167	1.000			
Kesatuan sekerja	0.619	1.61	-0.472	-0.223	0.111	0.255	-0.071	-0.402	-0.271	0.054	1.000		
Aktiviti luar	0.751	1.33	0.291	-0.232	-0.053	0.045	0.153	0.109	0.302	0.067	0.072	1.000	
Taraf pendidikan	0.470	2.12	0.480	0.045	-0.168	-0.075	0.119	0.272	0.690	0.169	-0.264	0.258	1.000