

Mendefinisikan Ulang Usia Pensiun bagi Pekerja Indonesia

Neni Sri Wahyuni

BPJS Ketenagakerjaan, Indonesia

email: neni.wahyuni@bpjsketenagakerjaan.go.id

Abstrak

Bagian terbesar persoalan penduduk usia lanjut adalah jaminan pendapatan dan kesehatan. Untuk mempertahankan tingkat kesejahteraan di masa tua, di saat seseorang berhenti bekerja karena telah memasuki masa pensiun, di saat itu pula ia seharusnya mendapatkan manfaat dari jaminan pensiun. Tetapi saat ini di Indonesia, terutama bagi pekerja swasta, terdapat perbedaan antara usia berhenti bekerja dengan usia ketika dia mendapatkan hak untuk memperoleh manfaat pensiun. Adanya jeda waktu ini dapat menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja selama belum mendapatkan manfaat pensiun. Di berbagai negara, usia pensiun mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya usia harapan hidup. Saat ini belum ditemukan studi yang mengidentifikasi usia pensiun yang cocok bagi pekerja Indonesia. Tulisan ini bertujuan untuk melakukan evaluasi dan mendefinisikan kembali usia pensiun bagi pekerja Indonesia. Metode yang digunakan adalah studi literatur tentang usia pensiun di berbagai negara, juga dilengkapi dengan informasi rata-rata masa aktif bekerja penduduk Indonesia yang diperoleh dari *Working Life Table*. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa usia berhenti bekerja pekerja swasta yang sebegini besar pada usia 55 tahun sudah tidak cocok, mengingat usia harapan hidup yang sudah mencapai lebih dari 70 tahun. Adapun peningkatan usia pensiun pada program Jaminan Pensiun yang konstan setiap periodenya dipandang terlalu cepat dibandingkan peningkatan angka harapan hidup yang semakin lama peningkatannya semakin melandai. Agar jarak antara usia berhenti bekerja dengan waktu untuk mendapatkan manfaat pensiun makin pendek, maka usia berhenti bekerja di perusahaan harus ditingkatkan, dan penambahan usia pensiun harus diperlambat setelah mencapai usia tertentu.

Kata kunci:

Usia Pensiun, Jaminan Pensiun, Angka Harapan Hidup

Pendahuluan

Penuaan adalah fenomena alami yang dialami setiap manusia pada waktu tertentu dalam hidupnya. Fenomena *Aging population* atau penuaan penduduk akan menjadi tantangan yang harus dihadapi semua negara, termasuk Indonesia. Proyeksi penduduk Indonesia 2030-2050 menunjukkan bahwa pada 2020 jumlah penduduk Indonesia yang berada pada usia lanjut (60 tahun ke atas) mencapai 26,78 juta penduduk atau 9,93% dari total penduduk, dan pada tahun 2050 jumlahnya meningkat lebih dari dua kali lipat menjadi 72,03 juta penduduk atau mencapai 21,9% dari total penduduk (BPS, 2023). Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Indonesia sudah memasuki fase struktur umur penduduk menua, yang ditandai dengan proporsi penduduk berusia 60 tahun ke atas di Indonesia yang sudah melebihi 10% dari total penduduk.

Bagian terbesar persoalan penduduk usia lanjut adalah jaminan pendapatan dan kesehatan. *Aging population* dapat berdampak langsung pada peningkatan beban anggaran pemerintah terkait jaminan sosial dan kesehatan, terutama jika mereka yang berkategori usia lanjut tidak memiliki perlindungan asuransi atau jaminan sosial. Penduduk usia lanjut memiliki kecenderungan kontribusi yang lebih kecil dalam aktivitas inovasi dan produksi dibanding pada penduduk usia muda dan produktif. Menurunnya partisipasi dan produktivitas ketenagakerjaan berdampak lanjut pada perlambatan pertumbuhan ekonomi, sehingga kondisi demografi dengan *aging population* dalam jangka panjang berpotensi memberikan dampak negatif pada kinerja perekonomian dan dapat menjadi salah satu sumber kerentanan. Dampak rambatannya yang cukup besar pada perekonomian negara berkembang seperti Indonesia, menggarisbawahi pentingnya mencermati fenomena *aging population*.

Untuk mempertahankan tingkat kesejahteraan di masa tua, disaat seseorang berhenti bekerja karena telah memasuki masa pensiun, di saat itu pula ia seharusnya mendapatkan manfaat dari jaminan pensiun sebagai pengganti pendapatan saat masih aktif bekerja. Hal ini juga yang berlaku di berbagai negara sesuai pengertian usia pensiun yang tercantum dalam collins dictionary yang menyebutkan:

“Retirement age is the age at which people usually stop working, usually when they are eligible for Social Security or a pension”.

Tetapi saat ini di Indonesia, terutama bagi pekerja swasta, terdapat perbedaan antara usia berhenti bekerja dengan usia di mana dia mendapatkan hak untuk memperoleh manfaat jaminan pensiun.

Rata-rata usia pensiun pekerja sektor swasta adalah 55 tahun, sedangkan hak untuk mendapatkan manfaat pensiun pada program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2023 baru jatuh pada usia 58 tahun, sehingga terdapat jeda tiga tahun antara berhenti bekerja dengan waktu mendapatkan manfaat pensiun. Adanya jeda waktu ini dapat menimbulkan risiko turunnya tingkat kesejahteraan penduduk yang telah memasuki usia pensiun, tetapi belum dapat memperoleh manfaat pensiun. Tidak berhenti pada usia 58 tahun, usia pensiun pada program Jaminan Pensiun akan terus bertambah setiap tiga tahun hingga mencapai usia 65 tahun. Dengan demikian, jeda waktu antara berhenti bekerja dengan waktu mendapatkan manfaat pensiun akan semakin panjang. Semakin panjang jeda waktu ini, maka akan semakin tinggi pula risiko turunnya tingkat kesejahteraan yang dapat menaikkan tingkat kemiskinan penduduk, khususnya pada penduduk usia tua.

Di samping program Jaminan Pensiun, program Jaminan Hari Tua adalah salah satu program jaminan sosial yang bertujuan untuk memberikan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan keluarganya ketika memasuki usia pensiun. Usia pensiun yang ditetapkan dalam

program ini adalah 56 tahun, berbeda dengan usia pensiun pada program Jaminan Pensiun, walaupun penyelenggara kedua program ini adalah sama.

Saat ini tidak ada batasan yang jelas tentang usia pensiun normal di Indonesia. Bahkan bagi Aparatur Sipil Negara pun, usia pensiun berbeda-beda tergantung dari jabatannya (Republik Indonesia, 2017). Bagi pegawai swasta, batas usia pensiun ditetapkan berdasarkan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dengan demikian tidak ada batasan yang jelas tentang usia pensiun normal yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan gambaran tersebut di atas, maka penting untuk dilakukan kajian terhadap definisi dan batasan usia pensiun bagi pekerja di Indonesia saat ini.

Metode

Dari latar belakang masalah yang diuraikan di atas, penulis melakukan studi literatur tentang sejarah usia pensiun dan batas usia pensiun normal di berbagai negara, dan akan melihat mengapa usia pensiun berbeda di berbagai negara. Selain usia pensiun normal, dilihat juga usai efektif keluar dari pasar kerja atau lamanya masa aktif bekerja yang biasa disebut *working life*.

Selain kajian literatur tentang usia pensiun, tulisan ini juga dilengkapi dengan data yang menunjukkan berapakah rata-rata usia efektif pekerja Indonesia keluar dari pasar kerja. Rata-rata lamanya masa aktif bekerja diperoleh dari *Working Life Table* yang telah dibuat sebelumnya oleh penulis bekerja sama dengan ahli kependudukan pada tahun 2019.

Working life table merupakan modifikasi dari *life table* yang biasa digunakan untuk menghitung tingkat kematian, harapan hidup, dan proses bagaimana kematian mengurangi jumlah penduduk seiring bertambahnya usia. Modifikasi *life table* dapat digunakan untuk menghitung harapan hidup di banyak peristiwa demografis, termasuk partisipasi dalam angkatan kerja. *Working life table* memberikan informasi tentang perkiraan rata-rata jumlah tahun masa kerja yang tersisa dari usia tertentu dan banyak aspek lain dari masa kerja. Tabel ini memasukkan indikator kerja seperti partisipasi angkatan kerja, persen populasi pekerja atau pengangguran ke dalam tabel kehidupan standar.

Penyusunan *working life table* tahun 2019 menggunakan data hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2017 dan *life table* hasil Sensus Penduduk 2010 dengan menggunakan metode *log-quadratic*. Untuk membangun *working life table*, dibutuhkan dua kelompok data:

1. *Life table* berdasarkan jenis kelamin dengan variabel ${}_nL_x$ (Person Years Live/PYL);
2. Data jumlah Penduduk menurut kegiatan menurut Kelompok Umur 15-19, 20-24,....., 60-64 dan Jenis Kelamin, serta Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurut kelompok umur.

Berhubung data Sakernas yang digunakan adalah data tahun 2017, maka *life table* tahun 2010 disesuaikan terlebih dahulu dengan cara merubah asumsi-asumsi berdasarkan hasil publikasi proyeksi penduduk 2015-2045, sehingga diperoleh *life table* 2017.

Terakhir, tujuan dari tulisan ini adalah untuk melakukan evaluasi dan mendefinisikan kembali usia pensiun yang cocok bagi pekerja Indonesia, agar tujuan dari program Jaminan Pensiun yaitu untuk menjaga tingkat kehidupan yang layak bagi peserta dan keluarganya/ahli waris dapat tercapai dengan optimal.

Hasil dan Pembahasan

Sejarah Pensiun

Program pensiun pertama kali diselenggarakan pada masa pertengahan abad 19, atau sekitar tahun 1860, di Amerika Serikat untuk para anggota militer yang mengalami luka-luka atau disabilitas dan untuk para anggota keluarga dari tentara yang gugur saat bertugas (Prechtel-Klusken, 2010). Meskipun demikian, program pensiun yang paling dikenal adalah yang pertama kali dibentuk oleh Otto von Bismarck dalam konsep perlindungan sosial di Jerman pada tahun 1881.

Otto von Bismarck adalah seorang kanselir Jerman yang visioner, yang membuat perencanaan atas sesuatu sebelum orang lain memikirkannya. Dia membuat rencana untuk membayar biaya pensiun kepada orang Jerman berusia di atas 65 tahun dan sudah tidak lagi bekerja, ketika kaum Marxis mengancam untuk menguasai Eropa. Dia melakukan itu untuk membantu penduduk asli melawan ancaman ketidakseimbangan perlakuan karena marxisme.

Sekarang hampir semua negara maju memiliki skema ini, yaitu memberikan manfaat pensiun bagi warga negara yang telah mencapai usia tertentu. Dengan cara yang sama, negara-negara belum berkembang menyediakan pensiun bagi orang tua yang telah mencapai usia pensiun tetapi pembiayaannya disediakan melalui keluarga. Saat ini seharusnya semua pekerja berhak mendapatkan pensiun ketika mereka mencapai tahap di mana mereka berhak untuk itu terlepas dari sektor ekonomi apa mereka bekerja. Di beberapa negara, pensiun sudah dimasukkan ke dalam konstitusi nasional.

Sementara itu program pensiun di Indonesia tercatat pertama kali diberlakukan pada tahun 1926 yang memiliki sejarah yang cukup panjang. Pada jaman kolonialisme Belanda, dikeluarkan peraturan yang mengatur pensiun pegawai pemerintah melalui Staatsblad Nomor 550 Tahun 1926 dan Staatsblad Nomor 557 Tahun 1934. Selanjutnya pada era kemerdekaan, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1951 yang mengatur Peraturan Sementara Mengenai Pemberian Pensiun Kepada Pegawai Negeri dan Janda Beserta Anak Piatunya. Kemudian pada tahun 1952 dikeluarkan Undang-undang yang secara spesifik membahas Dana Pensiun untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yakni Undang-undang Nomor 20 tahun 1952. Berdasarkan peraturan ini, seorang pegawai negeri sipil memiliki hak atas pensiun ketika memasuki usia 50 tahun. Selanjutnya pada tahun 1979 usia pensiun Pegawai Negeri Sipil mengalami peningkatan dari 50 tahun menjadi

56 tahun berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Sementara itu bagi pekerja swasta belum ada peraturan yang mengikat baik itu tentang usia pensiun ataupun manfaat pensiun, hingga pada tahun 1992 terbit Undang-undang nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun. Undang-undang ini mengatur tentang pembentukan lembaga dana pensiun untuk menyelenggarakan program pensiun bagi pekerja swasta yang sebelumnya tidak memperoleh hak pensiun. Tetapi program ini tidak mewajibkan seluruh pemberi kerja untuk memberikan jaminan pensiun bagi pekerjanya, sehingga hanya perusahaan-perusahaan besar saja yang memiliki program pensiun bagi pekerjanya. Untuk usia pensiun juga tidak diatur secara jelas, melainkan diserahkan kepada masing-masing perusahaan.

Kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program pensiun baru muncul di tahun 2015 dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Tetapi lagi-lagi peraturan ini tidak berlaku bagi seluruh pemberi kerja, melainkan hanya bagi perusahaan dengan skala usaha besar dan menengah. Bagi perusahaan dengan skala usaha kecil dan mikro tidak diwajibkan, tetapi boleh mengikuti program ini.

Hingga saat ini, belum ada peraturan yang melindungi pekerja informal dari kehilangan penghasilan akibat memasuki usia pensiun. Padahal sebagian besar pekerja Indonesia bekerja di sektor ini. Sehingga tidak mengherankan jika saat ini tingkat kemiskinan tertinggi di Indonesia ditemukan pada kelompok usia lansia 65 tahun ke atas (TNP2K).

Definisi dan Batas Usia Pensiun

Pengertian pensiun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai. Dengan kata lain pensiun merupakan putusannya hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi tempat bekerja pada saat karyawan sudah mencapai usia tertentu. Definisi pensiun ini sejalan dengan pengertian *retirement age* yaitu saat di mana seorang karyawan berhenti bekerja dari satu organisasi setelah menjalani pekerjaan untuk waktu yang lama (Opatha, 2022).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, yang dimaksud dengan usia pensiun adalah usia saat peserta dapat mulai menerima manfaat pensiun. Pengertian usia pensiun yang sama juga tercantum dalam Undang-undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan, di mana pengertian usia pensiun normal adalah usia normal ketika peserta berhak mendapatkan manfaat pensiun. Usia pensiun yang dimaksud dalam kedua peraturan perundangan ini juga digunakan di berbagai negara untuk mendefinisikan *pension age*.

Dengan demikian terdapat dua pengertian usia pensiun yang memiliki maksud yang berbeda yaitu usia pada saat seseorang berhenti bekerja yang disebut *retirement age*, dan usia saat seseorang berhak untuk mendapatkan manfaat pensiun atau *pension age*. Dalam terminologi Bahasa Indonesia, keduanya disebut dengan usia pensiun, sehingga tidak jarang menimbulkan kebingungan dan kesalahpahaman dalam mendefinisikan usia pensiun.

Walaupun banyak organisasi, baik itu di sektor publik ataupun swasta, yang memperpanjang masa kerja karyawannya, tetapi tidak mungkin karyawan tersebut dapat bekerja selamanya sampai meninggal. Salah satu alasannya adalah adanya batasan bagi seorang karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan. Ketika seorang karyawan telah menua, dia akan menjadi lebih lemah secara fisik dan mental. Faktanya, penuaan menyebabkan berkurangnya daya ingat, kekuatan, dan vitalitas. Oleh karena itu, karyawan yang sudah tua tidak dalam posisi menghasilkan kinerja yang optimal seperti sebelumnya. Ketika pekerjaan membutuhkan lebih banyak kerja fisik, penuaan karyawan memiliki dampak negatif yang tinggi terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Alasan lain dari diberhentikannya pekerja yang telah memasuki usia tua adalah untuk memberikan kesempatan bagi penduduk muda agar lebih besar peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Secara sederhananya, dengan berhentinya 10 orang pekerja karena memasuki usia tua, maka akan terbuka 10 lowongan pekerjaan bagi pekerja muda.

Karena alasan tersebut di atas, ada kebutuhan untuk menetapkan usia pensiun bagi karyawan yang bekerja pada suatu organisasi. Usia tertentu ini tidak pasti dan dapat bervariasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, ataupun antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Untuk pensiun, bisa saja tergantung dari pekerja itu sendiri. Kapan dia ingin pensiun, tergantung dari kondisi fisik dan kapasitas mental untuk bekerja. Tetapi sebagian besar negara telah menetapkan usia pensiun. Usia pensiun ini berarti setiap kali seorang pekerja mencapai usia tersebut dia harus pensiun kecuali persyaratan pekerjaannya berbeda. Usia pensiun berbeda di berbagai negara, berkisar dari 50 hingga 70 tahun. Di beberapa negara usia pensiun ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Usia Harapan Hidup

Usia harapan hidup adalah rata-rata kesempatan atau waktu hidup yang tersisa. Usia harapan hidup bisa diartikan pula dengan banyaknya tahun yang ditempuh penduduk yang masih hidup sampai umur tertentu. Penghitungan berdasarkan serangkaian *Age Specific Rate* atau rata-rata umur spesifik dari kematian, besar kecilnya usia harapan hidup suatu generasi sangat dipengaruhi oleh banyaknya penduduk yang mampu melewati umur tertentu, dan banyaknya penduduk yang dilahirkan hidup dari suatu generasi sampai mencapai umur tertentu.

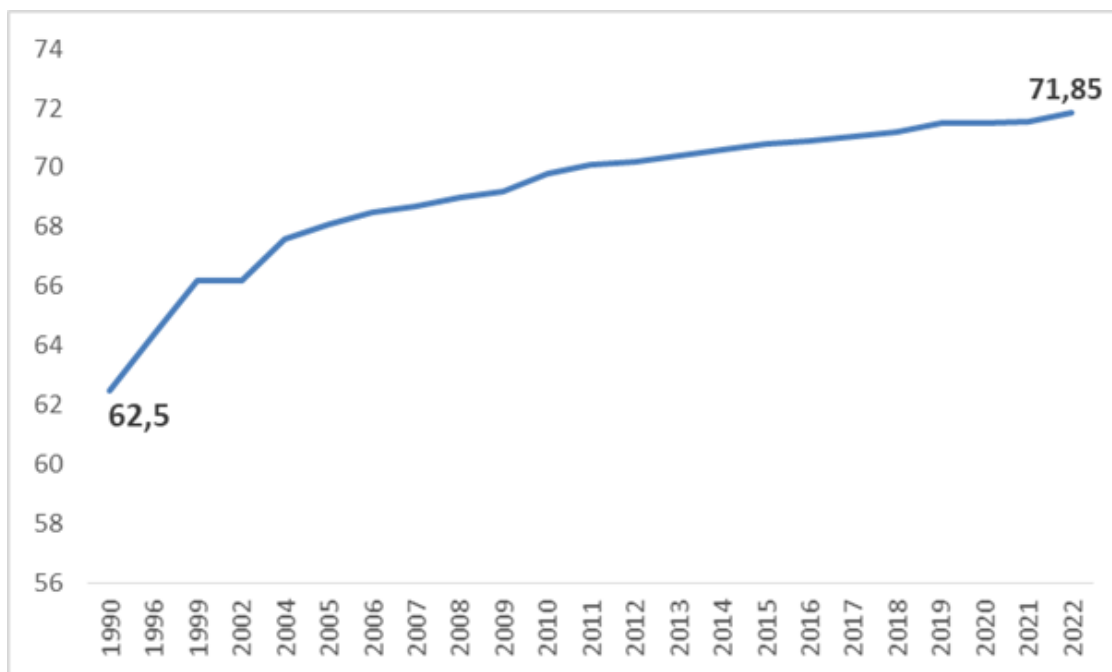
Usia harapan hidup dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan terhadap perbaikan kualitas kesehatan dan kondisi sosial masyarakat. Peningkatan usia harapan hidup tercermin dari

semakin meningkatnya jumlah lansia dari tahun ke tahun. Adapun yang dikategorikan sebagai penduduk lanjut usia menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia dan Peraturan Presiden Nomor 88 Tahun 2021 tentang Strategi Nasional Kelanjutusiaan adalah penduduk yang telah mencapai usia 60 tahun ke atas.

Pembangunan yang berkembang secara cepat membuat semakin meningkatnya fasilitas dan kualitas pelayanan kesehatan, yang akibatnya tingkat kesehatan dan kualitas kehidupan penduduk Indonesia juga meningkat secara signifikan.

Lima tahun setelah Proklamasi Kemerdekaan 1945, usia harapan hidup orang Indonesia dari lahir hanya sekitar 40 tahun. Artinya, pada 1950, itulah jumlah rata-rata usia yang diperkirakan pada seseorang atas dasar angka kematian pada saat itu. Tiga puluh tahun berikutnya, usia harapan hidup meningkat menjadi 57 tahun, dan empat puluh tahun kemudian naik lagi hingga di atas 70 tahun. Usia penduduk Indonesia naik 81% dari tahun 1950 ke tahun 2023 atau dalam jangka 73 tahun terakhir

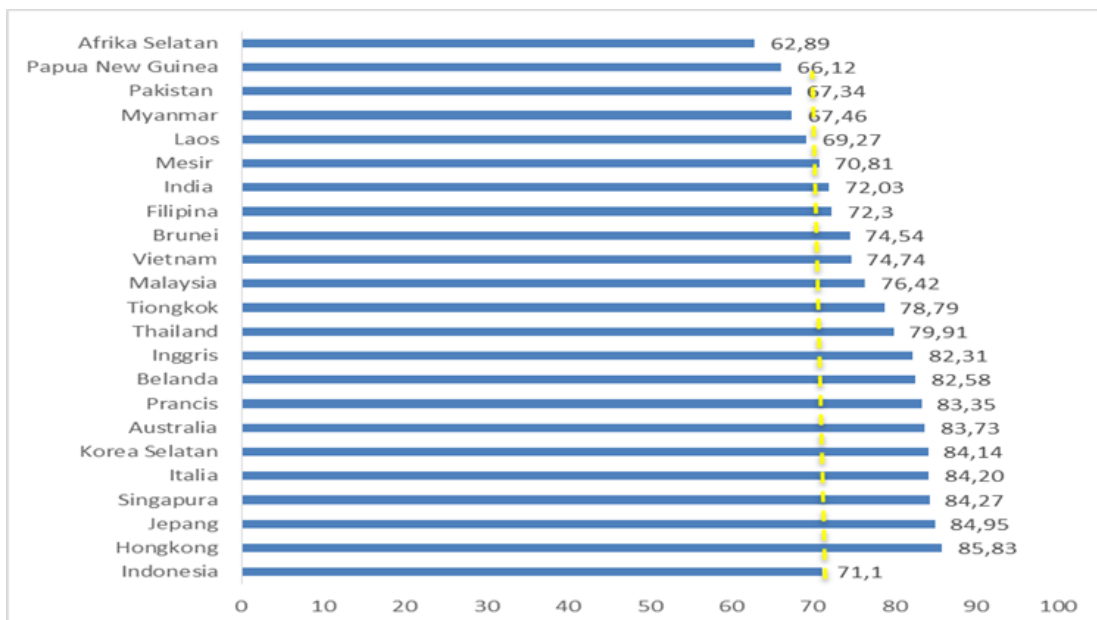
Gambar 1.
Angka Harapan Hidup Penduduk Indonesia dari Tahun ke Tahun



Sumber: Badan Pusat Statistik

Studi menunjukkan bahwa umur panjang didasarkan pada tiga faktor utama yaitu genetika, jenis kelamin, dan gaya hidup, yang mencakup komponen seperti kebersihan, pola makan dan olahraga, budaya, pilihan gaya hidup (seperti merokok dan profesi), akses ke layanan kesehatan berkualitas, dan bahkan tingkat kejahatan. Mengingat perbedaan di berbagai negara dalam komponen ini, mungkin tidak mengejutkan bahwa negara-negara di seluruh dunia memiliki harapan hidup yang berbeda-beda.

Gambar 2.
Angka Harapan Hidup di Berbagai Negara Tahun 2023



Sumber: UN, *World Population Review*

Menurut PBB, harapan hidup global pada tahun 2023 adalah 70,8 tahun untuk pria dan 76,0 tahun untuk wanita, dengan rata-rata 73,4 tahun. Harapan hidup sangat bervariasi menurut wilayah maupun negara, dan pada tahun 2023 berkisar dari yang terendah 57,7 tahun di Afrika Barat hingga tertinggi 82,7 tahun di Eropa Barat (*World Population Review*).

Secara keseluruhan, harapan hidup terus meningkat. Antara tahun 2000 dan 2016, harapan hidup rata-rata meningkat 5,5 tahun secara global, ditandai dengan peningkatan 10,3 tahun di beberapa bagian Afrika. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh peningkatan kelangsungan hidup anak usia 0-5 tahun dan perluasan akses ke pengobatan antiretroviral untuk HIV/AIDS.

Kajian Literatur, Faktor yang Berpengaruh terhadap Usia Pensiun

Banyak literatur menggambarkan bahwa pensiun merupakan permasalahan yang kompleks dan multidimensional. Usia seseorang memasuki masa berhenti bekerja dan pensiun dipengaruhi

oleh banyak faktor, bahkan usia pensiun normal yang diberlakukan di satu negara dapat mempengaruhi rata-rata usia berhenti bekerja. Usia pensiun normal dianggap sebagai faktor pendorong yang alami terhadap usia berhenti bekerja (Chybalski, 2021). Staubli dan Zweimüller (2013) menunjukkan bahwa dalam kasus reformasi pensiun di Austria (2000–2003), peningkatan usia pensiun minimum dari 60 menjadi 62 tahun untuk laki-laki dan dari 55 menjadi 58,25 tahun untuk perempuan mengakibatkan penurunan peluang berhenti bekerja sebesar 19% untuk laki-laki usia 60-62 tahun dan 22,3% untuk perempuan usia 55-58,25 tahun. Kesimpulan ini diperkuat oleh Manoli dan Weber (2016) yang menganalisis dampak peningkatan usia pensiun dini terhadap usia keluar angkatan kerja (yang menurut terminologi OECD adalah konvergen dengan usia pensiun efektif). Mereka menemukan bahwa peningkatan satu tahun pada usia pensiun dini menghasilkan peningkatan rata-rata usia keluar angkatan kerja sebesar 0,4 tahun dan peningkatan rata-rata usia klaim pensiun sebesar 0,5 tahun. Bernal dan Vermeulen (2014) menunjukkan bahwa dampak usia pensiun terhadap usia pensiun efektif adalah signifikan dan kuat dalam jangka panjang dibandingkan dengan jangka pendek.

Kondisi yang disebutkan di atas adalah beberapa contoh investigasi yang menunjukkan *trade-off* antara usia pensiun menurut undang-undang dan usia berhenti bekerja efektif. Namun, literatur menunjukkan banyak faktor penentu lain dalam pengambilan keputusan kapan akan berhenti bekerja. Yang pertama adalah kemurahan hati sistem pensiun yang memberikan dampak terhadap masa berhenti bekerja merupakan hasil tidak langsung dari hipotesis Feldstein (1974, 1996) yang menyatakan bahwa jaminan sosial yang besar (termasuk sistem pensiun) menurunkan tingkat tabungan (swasta). Namun, manfaat pensiun yang tinggi (misalnya dibandingkan dengan upah rata-rata) juga dapat mendorong pensiun dini. Faktanya, seringkali hal ini mengakibatkan berhenti bekerja secepat mungkin, yaitu pada usia pensiun (menurut undang-undang) atau bahkan pada usia pensiun minimum. Faktor penting berikutnya ketika mengambil keputusan berhenti bekerja adalah situasi pasar tenaga kerja yang terutama tercermin dalam tingkat pengangguran. Seperti disebutkan di atas, salah satu dari banyak dimensi *trade-off* antara pasar tenaga kerja dan berhenti bekerja adalah kebijakan pensiun dini, yang merupakan cara yang tidak efisien untuk mengurangi pengangguran kaum muda antara tahun 1970 dan 1990. Dimensi lainnya adalah persepsi berhenti bekerja oleh pekerja yang lebih tua sebagai sarana untuk menghindari pengangguran. Dampak positif pengangguran terhadap masa pensiun atau *trade-off* negatif antara pengangguran dan usia efektif berhenti bekerja ditunjukkan, misalnya oleh Coile dan Levine (2011) serta oleh Marmora dan Ritter (2015) untuk AS atau oleh Dahl dkk. (2000) untuk Norwegia. Selain itu, Ebbinghaus (2006) menunjukkan bahwa tunjangan sosial pengangguran merupakan salah satu faktor terpenting yang mendorong pensiun dini.

Beberapa dekade terakhir telah terjadi banyak reformasi sistem pensiun di negara-negara maju. Mencapai keberlanjutan dalam menghadapi tekanan fiskal, yang disebabkan oleh penuaan demografis, telah menjadi pendorong utama sebagian besar reformasi. Namun, alat untuk mencapai tujuan ini berbeda-beda selama bertahun-tahun di antar negara. Gelombang reformasi terkini ditandai dengan reformasi yang bertujuan menunda pensiun dan memperpanjang masa kerja di hampir semua negara (Ebbinghaus, 2012; OECD, 2015). Reformasi yang paling penting dalam skema pensiun wajib pemerintah dalam hal ini adalah dengan menaikkan usia pensiun menurut undang-undang, membatasi atau mengabaikan jalur pensiun dini, menetapkan insentif keuangan untuk bekerja di luar usia pensiun resmi serta meningkatkan iuran atau masa kerja yang berhak atas pensiun penuh (Ebbinghaus, 2012; Ebbinghaus, 2021 dan Hinrichs, 2021). Akibatnya, hubungan antara masa kerja, pendapatan seumur hidup dan kecukupan tingkat pendapatan di hari tua semakin kuat, dan pendapatan di hari tua menjadi lebih bergantung pada partisipasi pasar tenaga kerja dan intensitasnya selama usia kerja.

Usia Pensiun di Beberapa Negara

Selama abad 21, perubahan kondisi demografi yang tidak dapat diprediksi di Eropa telah mempengaruhi kebijakan di banyak negara. Kondisi yang mempengaruhi fenomena ini adalah adanya kemajuan di bidang kesehatan, masalah keluarga, pertumbuhan populasi yang menua secara eksponensial, dan penurunan tingkat kesuburan (Gendron, 2011). Di banyak negara maju dan negara berkembang, angkatan kerja semakin berkurang sementara populasi yang menua (60 tahun ke atas) terus meningkat.

1. Prancis

Berdasarkan kesepakatan solidaritas pensiun dini (*contrats de solidarité préretraite*) tahun 1982 batas usia pensiun diturunkan dari 60 tahun dan ditawarkan pensiun kepada pekerja dengan usia 55 tahun. Hal ini dilakukan karena pemerintah ingin memberikan kesempatan kepada angkatan kerja muda di pasar kerja. Namun, kebijakan tersebut menyebabkan resesi ekonomi yang cukup parah pada tahun 1980-an karena populasi pekerja muda tidak cukup kompetitif dalam dunia kerja. Pada pertengahan tahun 1990-an, pemerintah Prancis mengumumkan sebuah sistem yang menawarkan 'tunjangan penggantian pekerjaan' bagi pekerja yang mendekati usia pensiun untuk mendapatkan manfaat pensiun penuh jika mereka berhasil mempekerjakan pekerja muda yang memiliki performa kerja yang sama. Skema ini juga gagal, karena biaya pensiun dini terlalu tinggi (705.000 penerima manfaat). Studi menunjukkan bahwa platform tersebut tidak cukup membuktikan tingkat kebermanfaatan pekerja yang lebih muda.

Dalam waktu delapan tahun, usia berhenti bekerja di Prancis meningkat sebanyak 5 tahun, dan akhirnya mencapai 68 tahun pada tahun 2012. Utaberta, N. et al. (2015) menunjukkan bahwa masalah pensiun di Eropa terutama di Prancis masih terus mengalami perdebatan antara aturan hukum dan perusahaan bermasalah. Dia juga menyarankan bahwa pasar tenaga kerja yang sebenarnya harus berisi serikat pekerja antar generasi. Singkatnya, sulit untuk mendapatkan tenaga kerja yang efisien dan biaya sosial yang tinggi hanya dengan meningkatkan populasi tenaga kerja muda.

2. Jepang

Jepang memiliki kebijakan berbeda, di mana alih-alih menginspirasi pensiun dini, langkah-langkah yang lebih protektif dilakukan dengan mempertahankan pekerja yang lebih tua untuk mengatasi semakin meningkatnya biaya hidup. Konsekuensinya, Jepang menjadi negara dengan partisipasi angkatan kerja lansia paling tinggi di Asia (Casey, 1998). Hal ini terjadi terutama karena pada tahun 2013 penduduk Jepang telah mencapai puncak di mana penduduk tua sangat tinggi dibandingkan dengan angkatan kerja normalnya (berusia 25 hingga 55 tahun). Sebanyak 37% pria berusia antara 60 dan 65 tahun masih berada dalam pasar kerja potensial. Ada dua alasan utama mengapa hal ini terjadi di Jepang. Pertama karena laju pertumbuhan penduduk sudah melampaui ambang batasnya. Kedua, angka harapan hidup meningkat, artinya lansia hidup jauh lebih lama dari yang diharapkan. Ini mempengaruhi ekonomi, kesejahteraan, dan tenaga kerja di negara tersebut.

Fujioka (2008) menyatakan bahwa Jepang adalah negara pertama yang memperkenalkan *re-employment* pada tahun 2006 yang secara teori dibuat untuk membantu pekerja yang lebih tua. Undang-undang yang baru mendasarkan pada prosedur berbasis kinerja, bukan prosedur tradisional. Peraturan perundangan yang baru menilai performa dari pekerja, dan memberikan manfaat pensiun pada saat berhenti bekerja berdasarkan seberapa efisien mereka bekerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa dengan Undang-undang baru ini, mereka yang dipekerjakan kembali, melakukan pergantian pekerjaan pada sebagian besar waktunya. Selain itu, pekerja yang lebih muda di Jepang dilaporkan lebih memilih cara hidup yang santai dan berganti pekerjaan seperti halnya pekerja yang lebih tua. Kejadian ini menjadi ujian yang bertubi-tubi bagi perusahaan-perusahaan di Jepang, terutama dengan adanya krisis tenaga kerja saat ini.

3. Inggris

Di Inggris, pemerintah telah menetapkan usia pensiun 68 dan 69 tahun, dan sekarang pekerja Inggris yang berusia di bawah 50 tahun harus bekerja lebih lama dibandingkan pekerja di negara-negara maju lainnya. Kebijakan ini akan dilaksanakan secara bertahap, di mana usia pensiun resmi 68 akan berlaku pada pertengahan 2030-an dan pada akhir 2040 akan menjadi

69 tahun. Angka harapan hidup di Inggris sekarang mencapai 80 tahun, berdasarkan studi yang dilakukan oleh para sarjana yang berkualitas. Batasan ini kemungkinan besar akan meningkat dalam beberapa tahun mendatang. Pertumbuhan semacam ini akan memberikan tekanan yang sangat besar dan tidak dapat dikelola pada sistem kesejahteraan yang sudah terlalu tertekan. Karena lansia terus bekerja setelah berusia 60 atau 65 tahun, mereka akan mendapatkan lebih banyak keuntungan untuk mereka sendiri dan juga berkontribusi untuk kesejahteraan negara. *International Longevity Centre* (ILC-UK) mengeluarkan laporan yang menjelaskan mengapa orang pensiun dini di negaranya masing-masing. Ada faktor-faktor penting seperti perawatan kesehatan yang buruk dan kurangnya keterampilan yang sesuai memaksa warga untuk meninggalkan angkatan kerja lebih awal.

4. India

Di India, sebuah komite parlemen di New Delhi telah menyarankan usia pensiun menjadi 65 tahun, naik 5 tahun. Hal ini disebabkan peningkatan populasi lansia dan produktivitas mereka. India adalah negara terpadat kedua di dunia hanya beberapa juta bedanya dari Cina. *Standing Board* yang diketuai oleh Hemanand Biswal mengatakan bahwa populasi lansia diperkirakan meningkat menjadi 12,4% pada tahun 2026 dibandingkan 7,5% pada tahun 2001. Pada akhirnya jumlah mereka yang berusia di atas 60 dan 80 tahun akan mengalami pertumbuhan yang luar biasa sebesar 326% dan 700% masing-masing pada tahun 2050. Buta huruf di India juga memainkan peran utama. Persentase penduduk yang menganggur dan menua lebih dari tiga kali angkatan kerja. Generasi muda tidak memiliki pendidikan dan keterampilan yang memadai untuk memasuki dunia kerja. *Standing Committee* tetap menyatakan bahwa warga negara lanjut usia harus memperoleh penghasilan minimal Rs 1.000 per bulan. Mereka berencana untuk mendirikan beberapa panti jompo untuk orang tua di seluruh distrik untuk melayani lebih banyak orang tua. Parlemen telah menyarankan Kementerian Keuangan untuk sesekali menaikkan pembebasan pajak penghasilan dan jaminan penghasilan mengingat meningkatnya biaya hidup bagi warga negara dan biaya perawatan kesehatan yang ekstrim bagi warga lanjut usia. Panel tersebut juga menyatakan bahwa pemerintah harus mencoba menggunakan praktik terbaik dari kerajaan Skandinavia, yang terkenal dengan kemudahan kesejahteraannya bagi populasi yang menua.

5. Tiongkok

Kementerian Sumber Daya Manusia dan Jaminan Sosial Tiongkok menyatakan bahwa usia pensiun pasti akan dijadwal ulang karena Tiongkok merasakan tekanan dari populasi yang menua. Di bawah Undang-undang Tiongkok Daratan, seorang pria pensiun pada usia 60 tahun, dan wanita 50 tahun. Tiongkok akan terus menaikkan usia pensiun menjadi 65 selama 10

hingga 20 tahun ke depan untuk semua pekerja. Sementara itu usia harapan hidup adalah 75 tahun, dan rata-rata usia pensiun 53 tahun.

Tiongkok, negara dengan penduduk paling banyak di dunia menghadapi masalah serius karena kebijakan satu anak satu keluarga. Negara ini memiliki lebih sedikit pekerja, anak perempuan, dan menantu perempuan untuk merawat populasi orang tua yang terus bertambah. Persentase penduduk usia kerja di Tiongkok sekarang mencapai puncaknya, dan akan mengalami penurunan dengan cepat dalam beberapa dekade mendatang (Banister, J., David E. Bloom, and Larry Rosenberg, 2010). Secara bersamaan, porsi populasi berusia 60 tahun ke atas meningkat pesat, dari sekitar 12% saat ini menjadi sekitar 31% pada tahun 2050. Dapat dipercaya bahwa perubahan demografis ini akan memperlambat pertumbuhan ekonomi di setiap distrik Tiongkok. Asal usul penuaan populasi di Tiongkok sama dengan di seluruh dunia yaitu tingkat produktivitas yang rendah, harapan hidup yang meningkat, dan efek kolektif dari perubahan historis dalam angka kelahiran dan kematian.

6. Malaysia

Malaysia adalah negara berkembang yang baru memulai peningkatan jumlah orang lanjut usia di seluruh negara (Nurizan, et al 2008). Usia pensiun di Malaysia cukup jadi perdebatan selama beberapa tahun terakhir, sebelum pemerintah akhirnya mengubah usia pensiun minimum untuk penduduknya menjadi 60 tahun. Menurut Departemen Statistik Malaysia, usia harapan hidup penduduk laki-laki dan perempuan telah mengalami peningkatan, bahkan menempati urutan ke tiga di Asia Tenggara setelah Singapura dan Brunei dengan masing-masing usia harapan hidup 82 dan 76 tahun.

Sensus yang dilakukan pada tahun 2010 oleh Departemen Statistik Malaysia menunjukkan jumlah penduduk Malaysia 28,3 juta orang dan telah mencapai 29,2 juta pada tahun 2012. Statistik ini menunjukkan pertumbuhan penduduk adalah 2% untuk yang terakhir. Angka tersebut mengalami penurunan dibandingkan tahun 1991-2000 sebesar 0,6%. Dengan kata lain, ada lebih sedikit kelahiran daripada kematian saat ini. Hal ini disebabkan penurunan drastis tingkat kesuburan wanita Malaysia, wanita terlambat menikah dan ada peningkatan harapan hidup juga. Ini menyiratkan bahwa populasi yang menua di Malaysia meningkat dan pada akhirnya akan mempengaruhi populasi yang bekerja. Dalam masyarakat utopis, populasi pekerja harus sebesar populasi pengangguran (anak muda dan warga lanjut usia) atau lebih besar. Hal sebaliknya yang akan terjadi di Malaysia. Akan menjadi kritis jika penduduk yang menganggur mencapai atau melampaui penduduk yang bekerja. Jika populasi nasional mencapai keadaan itu, negara itu akan berada dalam kekacauan dalam waktu singkat. Hal ini pasti terjadi, oleh karena itu pemerintah mengambil tindakan tegas dengan mengubah

usia pensiun untuk meningkatkan jumlah penduduk yang bekerja dan sekaligus mengurangi jumlah penduduk yang tidak bekerja.

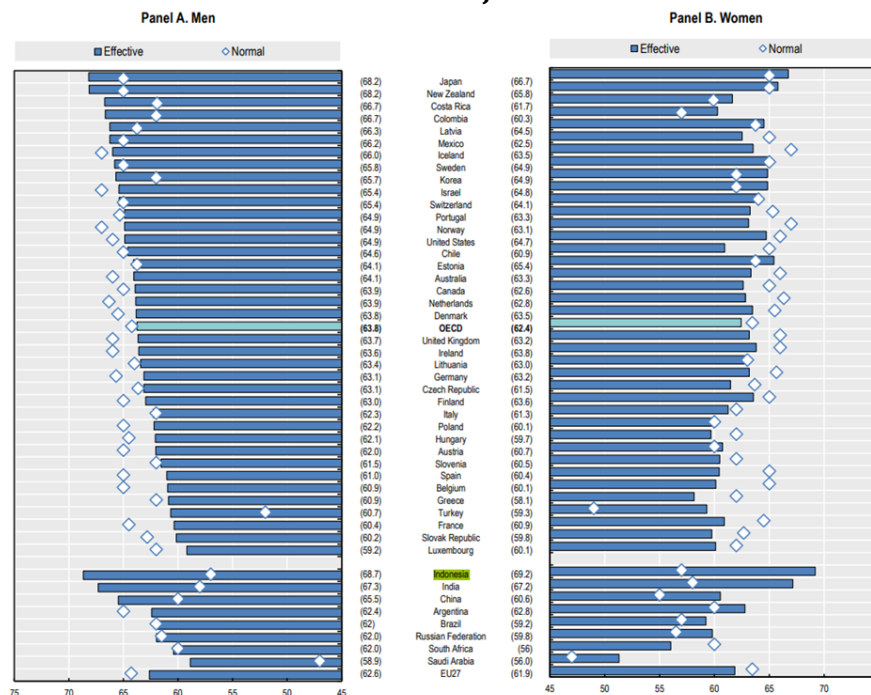
Usia Efektif Keluar dari Pasar Kerja atau Lamanya Masa Kerja

Rata-rata usia efektif keluar dari pasar tenaga kerja didefinisikan sebagai rata-rata usia keluar dari angkatan kerja untuk pekerja berusia 40 tahun ke atas. Hal ini juga menunjukkan lamanya masa bekerja seseorang. Rata-rata lama masa kerja merupakan indikator penting untuk menunjukkan kondisi sosial dan ekonomi saat ini di banyak negara industri. Hal ini juga menunjukkan perubahan partisipasi angkatan kerja dan gaya hidup.

Rata-rata usia efektif keluar dari pasar tenaga kerja adalah 63,8 tahun untuk pria dan 62,4 tahun untuk wanita di seluruh negara OECD pada tahun 2020. Usia efektif keluar terendah ditemukan di Luksemburg untuk pria sebesar 59,2 tahun dan di Yunani sebesar 58,1 tahun untuk wanita. Di sisi lain, usia efektif keluar dari pasar kerja yang tertinggi adalah Jepang dan Selandia Baru (untuk pria) dan Jepang (untuk wanita) menampilkan angka tertinggi, masing-masing pada 68,2 tahun dan 66,7 tahun (OECD, 2021).

Dengan mendefinisikan usia pensiun normal sebagai usia yang layak untuk memperoleh manfaat pensiun wajib, dan asumsi memasuki pasar kerja pada usia 22 tahun dengan karir yang tidak terputus, berikut diperlihatkan usia efektif keluar dari pasar kerja dan usia pensiun normal di berbagai negara pada tahun 2020.

Gambar 3.
Usia Efektif Keluar dari Pasar Kerja dan Pensiun Normal OECD



Sumber: Estimasi OECD berdasarkan hasil survei angkatan kerja nasional dan Survei Angkatan Kerja Uni Eropa (OECD, 2021)

Catatan: Usia keluar pasar tenaga kerja efektif ditunjukkan untuk periode lima tahun 2015-2020. Usia pensiun normal ditunjukkan untuk individu yang pensiun pada tahun 2020 setelah karir penuh dari memasuki pasar tenaga kerja pada usia 22 tahun.

Dari Gambar 3 terlihat bahwa usia efektif keluar dari pasar kerja Indonesia lebih tinggi dibandingkan negara-negara OECD dan beberapa negara di Asia dan Amerika. Sebaliknya, usia pensiun normal di Indonesia justru lebih rendah dari negara-negara OECD maupun negara lain di Asia dan Amerika. Fenomena ini terjadi yang dapat disebabkan oleh beberapa hal di antaranya:

1. Penentuan usia pensiun normal yang terlalu rendah
2. Angka partisipasi pekerja Indonesia dalam program pensiun masih sangat rendah, sehingga sedikit lansia Indonesia yang memiliki penghasilan dari jaminan pensiun. Oleh karena itu, untuk dapat tetap memenuhi kebutuhan hidupnya, masih banyak penduduk Indonesia yang tetap bekerja di masa tuanya.

Usia Efektif Keluar dari Pasar Kerja atau Lamanya Masa Kerja

1. Usia Pensiun Berdasarkan Regulasi

Terdapat beberapa peraturan yang menentukan usia pensiun yang berbeda-beda di Indonesia. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, batas usia pensiun PNS ditetapkan 58 tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan; 60 tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan 65 tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.

Memiliki karakteristik yang berbeda, TNI dan Polri juga memiliki aturan tentang usia pensiun tersendiri. Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia menentukan usia pensiun paling tinggi 58 tahun bagi perwira, dan 53 tahun bagi bintara dan tamtama. Untuk usia pensiun Polri adalah 58 tahun yang berlaku bagi semua golongan kepangkatan sesuai peraturan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pemberhentian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Untuk pegawai swasta tidak ada peraturan tentang usia pensiun tertentu. Batas usia berhenti bekerja diserahkan kepada masing-masing perusahaan berdasarkan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Batas usia pensiun yang banyak digunakan sebagai acuan oleh perusahaan adalah batas usia pensiun yang tercantum dalam peraturan Dana Pensiun. Berdasarkan Undang-undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan, usia pensiun normal ditetapkan pertama kali paling rendah 55 tahun. Usia pensiun normal tersebut direvisi dan ditetapkan secara berkala paling lama setiap

tiga tahun sekali dengan mempertimbangkan angka harapan hidup dan kondisi makroekonomi. Sampai saat ini, sebagian besar perusahaan menetapkan usia pensiun sekitar 55 tahun.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menentukan usia pensiun pertama kali (pada tahun 2015) 56 tahun, dan bertambah satu tahun setiap tiga tahun hingga mencapai usia 65 tahun. Saat ini yaitu tahun 2023, usia pensiun telah mencapai 58 tahun. Walaupun usia pensiun berdasarkan peraturan ini terus bertambah secara konstan, tetapi usia berhenti bekerja di perusahaan masih tetap berkisar pada usia 55 tahun. Dengan demikian jarak antara usia berhenti bekerja dengan usia untuk mendapatkan manfaat pensiun akan semakin jauh.

Selain program Jaminan Pensiun, program hari tua yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah program Jaminan Hari Tua. Program yang diselenggarakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua ini menyebutkan bahwa batas usia untuk mendapatkan manfaat JHT adalah 56 tahun. Batas usia ini bersifat tetap dan tidak ada penambahan seperti halnya usia pensiun pada program Jaminan Pensiun.

2. Usia Rata-Rata Berhenti Bekerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, usia produktif adalah usia ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu. Badan Pusat Statistik mendefinisikan usia produktif adalah mereka yang berada pada rentang usia 15 sampai 64 tahun, sedangkan organisasi kesehatan dunia WHO saat ini menetapkan kriteria kelompok usia pemuda berada pada rentang 18 sampai 65 tahun. Berdasarkan pengertian ini, maka potensi lamanya masa bekerja (*working life*) seseorang adalah sekitar 50 tahun. Pada kondisi perekonomian seperti di Indonesia, di mana sebagian besar penduduk tinggal di pedesaan, banyak penduduk yang memasuki pasar kerja sebelum usia 15 tahun, dan terus aktif di pasar kerja setelah melewati usia 65 tahun. Dengan demikian potensi lama bekerja bagi penduduk Indonesia bisa melebihi 50 tahun (Dasvarma, 2002).

Hasil penelitian Dasvarma (2002) terhadap penduduk laki-laki pada tahun 1980 – 1995 ditemukan bahwa peningkatan angka harapan hidup, atau menurunnya tingkat kematian akan meningkatkan masa lamanya bekerja. Pada tahun 1980 di mana angka harapan hidup penduduk Indonesia saat itu sekitar 52 tahun, seorang laki-laki yang aktif secara ekonomi pada usia 15 tahun akan menghabiskan waktu untuk bekerja selama 45 tahun. Angka ini mengalami peningkatan pada tahun 1995 menjadi 50 tahun di saat angka harapan hidup juga mengalami peningkatan menjadi sekitar 64 tahun.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Harmadi, S. H. B., Diahhadi, S., Ignatius, I. (2017) menemukan bahwa rata-rata lamanya masa aktif di pasar kerja pada umur 15 tahun adalah 48,7 tahun untuk laki-laki dan 42,4 tahun untuk perempuan. Artinya, mereka yang memasuki angkatan kerja pada usia 15 tahun diharapkan berada dalam angkatan kerja hingga mencapai usia 64 tahun (untuk laki-laki) dan 57 tahun (untuk perempuan). Perempuan memiliki masa kerja yang lebih pendek meskipun usia harapan hidup lebih tinggi daripada laki-laki (68,6 tahun untuk perempuan dan 64,6 tahun untuk laki-laki – United Nations 2005). Hal ini mungkin terkait dengan adanya diskriminasi gender di tempat kerja yang masih menghalangi perempuan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi di usia yang lebih tua dan memaksa mereka untuk pensiun lebih awal dari laki-laki.

Lamanya masa bekerja (*working life*) hasil penelitian Harmadi dkk yang dilakukan berdasarkan data pekerja tahun 2004 lebih rendah dibandingkan hasil penelitian Dasvarma (2002) yang menggunakan data pekerja tahun 1995. Hasil ini tidak sejalan dengan kesimpulan yang dibuat oleh Dasvarma (2002), bahwa peningkatan angka harapan hidup, atau menurunnya tingkat kematian akan meningkatkan masa lamanya bekerja. Tetapi Harmadi dkk menyatakan bahwa lebih rendahnya masa bekerja hasil penelitian mereka dibandingkan hasil penelitian Dasvarma disebabkan oleh perbedaan teknik dan data yang digunakan untuk menyusun setiap *life table*.

Perhitungan masa lamanya bekerja dengan data yang lebih terkini pernah dilakukan oleh penulis bekerja sama dengan ahli kependudukan pada tahun 2019. Dengan menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2017 diperoleh hasil *working life table* yang berbeda dengan dua penelitian terdahulu.

Tabel 1.
Working Life Table Indonesia untuk Laki-Laki Tahun 2017

Ages (x and x+n)	Activity rate between ages x and x+n (percent)	Average remaining years of active life	Expectation of life	Inactive years	Morality rate per 1000 living in year of age	Accessions to the labor force per 1000 living in the year of age	Separations from the labor force per 1000 in the labor force in year of age		
							Due to all causes	Due to death	Due to retirement
Umur	nW _x	e ₍₀₎ W ['] _x	e ₍₀₎ ^x	e ₍₀₎ W ^{''} _x	1000Q _x	1000A _x	1000Q ⁸ _x	1000Q ^d _x	1000Q ^r _x
Laki-laki									
2017									
15-19	0.33907	47.10	55.85	8.75	7.0	477.31	7.0	7.0	-
20-24	0.81976	42.34	51.16	8.82	8.3	129.8	8.3	8.3	-
25-29	0.95064	37.65	46.56	8.92	8.9	24.05	8.9	8.9	-
30-34	0.97491	32.95	41.93	8.98	11	2.14	11	11	-
35-39	0.97707	28.26	37.31	9.06	15.3		15.3	15.3	-
40-44	0.97687	23.60	32.76	9.16	23.1		28.8	23.0	5.8
45-49	0.97114	19.06	28.31	9.26	36.3		55	35.9	19.1
50-54	0.95228	14.74	24.06	9.32	57.3		119.6	55.5	64.1
55-59	0.88938	10.82	20.07	9.25	89.5		202.7	84.2	118.5
60-64	0.77879	7.29	16.4	9.11	87.4		355.6	75.2	280.5
65+	0.54988	3.92	13.12	9.20	1,000.00		1,000.00	1,000.00	-

Tabel 2.
Working Life Table Indonesia untuk Perempuan Tahun 2017

Ages (x and x+n)	Activity rate between ages x and x+n (percent)	Average remaining years of active life	Expectation of life	Inactive years	Morality rate per 1000 living in year of age	Accessions to the labor force per 1000 living in the year of age	Separations from the labor force per 1000 in the labor force in year of age		
							Due to all causes	Due to death	Due to retirement
Umur	nW _x	e ₍₀₎ W ['] _x	e ₍₀₎ ^x	e ₍₀₎ W ^{''} _x	1000Q _x	1000A _x	1000Q ⁸ _x	1000Q ^d _x	1000Q ^r _x
Perempuan									
2017									
15-19	0.24488	48.30	61.8	12.9	3.1	292.3	3.1	3.1	-
20-24	0.53805	43.42	56.34	12.9	3.7	-8.3	3.7	3.7	-
25-29	0.52975	38.56	51.52	13	4.7	14.4	4.7	4.7	-
30-34	0.54419	33.71	46.72	13	6.5	43.7	6.5	6.5	-
35-39	0.58818	28.88	41.96	13.1	9.5	36.3	9.5	9.5	-
40-44	0.62482	24.09	37.27	13.2	14.3		14.3	14.3	-
45-49	0.63101	19.25	32.66	13.4	21.6		36.9	21.5	15.5
50-54	0.62115	14.57	28.2	13.6	32.5		115.8	31.1	84.7
55-59	0.56762	10.45	23.88	13.4	50		202.3	46.1	156.3
60-64	0.4766	6.83	19.75	12.9	49		461.8	38.6	423.1
65+	0.26973	3.50	15.88	12.40	1,000.00		1,000.00	1,000.00	-

Dari Tabel 1 dan Tabel 2 terlihat bahwa *average remaining years of active life* (eW_x) untuk laki-laki sebesar 47,10 dan untuk perempuan 48,30. Angka-angka ini menunjukkan bahwa rata-rata lamanya masa aktif di pasar kerja pada umur 15 tahun adalah 47,10 tahun untuk laki-laki dan 48,30 tahun untuk perempuan. Artinya, mereka yang memasuki angkatan kerja pada usia 15 tahun berada dalam angkatan kerja hingga mencapai usia 62 tahun (untuk laki-laki) dan 63 tahun (untuk perempuan).

Tabel di atas juga memperlihatkan *inactive years* yang menunjukkan jumlah rata-rata sisa tahun tidak aktif hidup untuk orang dalam angkatan kerja pada usia x . Angka 8,75 pada laki-laki kelompok usia 15-19 tahun artinya adalah bahwa peluang kelompok tersebut akan menikmati masa pensiun setelah keluar dari pasar kerja sekitar 8-9 tahun. *Inactive years* perempuan lebih tinggi dari laki-laki pada semua kelompok usia. Artinya penduduk perempuan akan menikmati masa pensiun yang lebih lama, mengingat usia harapan hidup mereka juga lebih lama dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 3.
Perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Lamanya Masa Kerja Laki-Laki

Kelompok Umur	1980		1995		2004		2017	
	TPAK	eWx	TPAK	eWx	TPAK	eWx	TPAK	eWx
15-19	47,7	44,6	49,2	49,9	45,4	48,7	33,91	47,1
20-24	79,4	40,3	86,4	45,2	84,8	44,1	81,98	42,34
25-29	92,4	36,2	96,1	40,6	96,4	39,5	95,06	37,65
30-34	95,1	32,0	98,4	36,0	98,7	34,9	97,49	32,95
35-39	95,6	27,9	98,5	31,4	98,9	30,5	97,71	28,26
40-44	95,1	23,8	98,1	26,8	98,6	26,3	97,69	23,6
45-49	94,1	19,9	97,4	22,4	98,5	23,1	97,11	19,06
50-54	90,0	16,5	94,8	18,4	96,5	18,9	95,23	14,74
55-59	84,6	13,5	87,3	15,0	90	15,2	88,94	10,82
60+	65,05	10,05	67,9	11,5	68,9	12,4	64,28	7,29

Sumber: Dasvarma 2002 (1980 dan 1995) dan Harmadi, S. H. B., Diahhadi, S., Ignatius, I. (2017)

Tabel 4.
Perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja dan Lamanya Masa Kerja Perempuan

Kelompok Umur	2004		2017	
	TPAK	eWx	TPAK	eWx
15-19	35,27	42,4	24,49	48,3
20-24	52,41	37,7	53,81	43,42
25-29	48,59	33,0	52,97	38,56
30-34	49,92	28,3	54,42	33,71
35-39	54,59	23,6	58,82	28,88
40-44	58,45	18,9	62,48	24,09
45-49	57,97	16,3	63,10	19,25
50-54	55,74	11,7	62,11	14,57
55-59	53,05	7,2	56,76	10,45
60+	35,86	2,5	34,29	6,83

Sumber: Harmadi, S. H. B., Diahhadi, S., Ignatius, I. (2017)

Jika dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya, *working life* hasil dari penelitian ini lebih pendek, baik dibandingkan dengan penelitian Dasvarma maupun Harmadi dkk. Seperti juga penelitian sebelumnya, perbedaan yang terjadi dapat disebabkan oleh adanya perbedaan metode perhitungan serta data *life table* yang digunakan sebagai acuan.

Selain itu, perbedaan yang paling mencolok dari hasil penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya adalah di mana *working life* perempuan lebih panjang dibandingkan dengan laki-laki pada semua kelompok usia, sedangkan pada penelitian sebelumnya terjadi sebaliknya. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan terjadinya fenomena ini adalah semakin meningkatnya emansipasi wanita, di mana wanita dapat menempati posisi-posisi puncak walaupun hampir atau telah memasuki masa lansia. Di samping itu, angka harapan hidup perempuan lebih tinggi, sehingga banyak para lansia perempuan yang terpaksa harus tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa tua. Meningkatnya *working life* perempuan juga terlihat dari meningkatnya tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan pada kelompok usia 20-59 tahun.

Kesimpulan

Terdapat dua pengertian usia pensiun yang memiliki maksud berbeda yaitu usia di saat seseorang berhenti bekerja (*retirement age*) dan usia di saat seseorang berhak untuk mendapatkan manfaat pensiun (*pension age*).

Usia pensiun di berbagai negara berbeda-beda, tergantung dari karakteristik masing-masing negara. Oleh karena itu usia pensiun di satu negara tidak dapat dijadikan patokan yang mutlak untuk memberlakukan usia pensiun di negara lainnya. Penentuan usia pensiun yang tepat sesuai dengan karakteristik negara sangat penting untuk penyelenggaraan program pensiun yang efektif dan efisien, sehingga tujuan program pensiun untuk melindungi warga negara pada masa tua dapat tercapai dengan optimal.

Usia harapan hidup yang terus meningkat menyebabkan semakin banyaknya penduduk usia tua dan memaksa mereka untuk berada lebih lama dalam pasar kerja. Usia pensiun normal yang terlalu muda akan memberikan beban yang berat dalam pembiayaan sistem pensiun yang dikelola oleh negara. Sebaliknya, usia pensiun yang terlalu tua akan memberatkan para pekerja yang sudah tidak sanggup bekerja tetapi belum mendapatkan hak manfaat pensiun.

Usia pensiun normal, baik itu *retirement age* ataupun *pension age* khususnya bagi pekerja swasta di Indonesia saat ini harus dievaluasi, mengingat ada beberapa peraturan yang tidak sejalan. Usia pensiun normal bagi PNS berubah dari 50 tahun menjadi 56 tahun di tahun 1979, di mana saat itu usia harapan hidup penduduk Indonesia sekitar 58 tahun. Saat ini, saat usia harapan hidup sudah lebih dari 70 tahun, dan penduduk usia tua semakin meningkat. Oleh karena itu usia berhenti bekerja yang saat ini banyak diberlakukan di perusahaan swasta yaitu 55 tahun dirasa sudah tidak cocok bagi pekerja Indonesia, dan harus mengalami peningkatan.

Batas usia untuk memperoleh manfaat pensiun wajib khususnya bagi pekerja swasta saat ini mengacu pada peraturan tentang Jaminan Pensiun, di mana usia pensiun meningkat satu tahun

setiap tiga tahun. Peningkatan usia pensiun ini sejalan dengan semakin meningkatnya usia harapan hidup. Tetapi jika dilihat Gambar 1, perubahan usia harapan hidup pada awalnya mengalami peningkatan yang signifikan, dan lama kelamaan peningkatannya melandai. Untuk menyesuaikan dengan pola peningkatan usia harapan hidup, maka penambahan usia pensiun normal pun sebaiknya tidak tetap setiap periodenya, melainkan mengalami pelambatan setelah mencapai usia tertentu.

Penambahan usia pensiun pada program Jaminan Pensiun saat ini dianggap sudah mewakili peningkatan usia harapan hidup. Tetapi beberapa tahun ke depan peningkatan ini akan dirasa terlalu cepat dan akan semakin sulit untuk menyesuaikan dengan usia berhenti bekerja yang diberlakukan di perusahaan, sehingga jeda usia berhenti bekerja dengan waktu memperoleh manfaat pensiun akan selalu terjadi.

Usia efektif keluar dari pasar kerja di Indonesia saat ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan negara lainnya. Hal ini disebabkan oleh sebagian besar pekerja Indonesia bekerja pada sektor informal, di mana belum ada perlindungan jaminan pensiun untuk pekerja pada sektor ini. Dengan demikian, para pekerja di sektor ini akan terus bekerja sampai melebihi batas usia lansia untuk dapat tetap memenuhi kebutuhan hidup di masa tua. Diharapkan kedepannya akan ada program pensiun yang dapat melindungi seluruh pekerja Indonesia tanpa melihat sektor pekerjaannya, sehingga jarak antara usia pensiun normal dengan usia efektif keluar dari pasar kerja akan semakin kecil, seperti yang terlihat di sebagian besar negara maju.

Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik, 2023. Proyeksi Penduduk Indonesia 2020-2050 Hasil Sensus Penduduk 2020. Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Banister, J., David E. Bloom, and Larry Rosenberg, 2010. Population Aging and Economic Growth in China. Program on The Global Demography of Aging. March 2010, No. 53
- Casey, B., 1998. Incentives and disincentive to early and late retirement: OECD.
- Dasvarma, G. L., 2002. Contribution of Mortality Decline to Longer Working Life: The Case of Indonesian Males 1980 – 1995. Journal of Population Research, Vol. 19, No. 1 (March 2002), pp. 75-84
- Fujioka, C., 2008. Japanese workers more unhappy, governmental report. Reuters.
- Gendron, B., 2011. Older workers and active ageing in France: the changing early retirement and company approach. The International Journal of Human Resource Management, 22(6): 1221-1231.

- Harmadi, S. H. B., Diahhadi, S., Ignatius, I. (2017). <https://sonnyharmadi.com/wp-content/uploads/2017/07/Labor-Mobility-and-Length-of-Working-Life-in-Indonesia.pdf>.
- Nurizan et al, 2008. Patterns of Social Relationship and PWB of Older Persons in Malaysia.
- OECD, 2021. Pensiuns at a glance, 2021: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.
- Opatha, H. H. D. N. P., 2022. The Retirement Age: An Informative Analysis. Sri Lanka Journal of Human Resource Management Vol 12, No. 1, 2022.
- Prechtel-Klukens, 2010. "A Reasonable Degree of Promptitude" Civil War Pensiun Application Processing, 1861-1885. Spring 2010, Vol. 42, No. 1
- Republik Indonesia, 2017. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Utaberta, N. et al., 2015. Redefining the Suitable Retirement Age: Comparative and Critical Analysis from Different Countries. *Adv. Environ. Biol.*, 9(5), 375-383.