

Peningkatan Usia Pensiun untuk Meningkatkan Kesejahteraan Penduduk Lanjut Usia

Chaeruniza Fitriyani¹, Rusiti², Qori'atul Septiavin³

¹ Direktorat Ketenagakerjaan, Bappenas

²⁻³ Direktorat Kependudukan dan Jaminan Sosial, Bappenas

Korespondensi: * chaeruniza.fitriyani@bappenas.go.id

 <https://doi.org/10.47266/bwp.v8i2.382> | halaman: 222 – 241

Dikirim: 18-03-2025 | Diterima: 16-06-2025 | Dipublikasikan: 31-07-2025

Abstrak

Beberapa wilayah di Indonesia telah memasuki era penuaan penduduk (*aging population*) yang ditandai dengan peningkatan jumlah dan proporsi penduduk lanjut usia (lansia). Situasi ini perlu dioptimalisasikan dengan baik demi terwujudnya lansia Indonesia yang mandiri, sejahtera, dan bermartabat. Peningkatan masa kerja bagi lansia merupakan salah satu alternatif untuk dapat meningkatkan kesejahteraan lansia, karena dengan bekerja, lansia dapat memperoleh penghasilan dan meningkatkan masa iur jaminan pensiun. Pemerintah perlu menerapkan kebijakan untuk menjamin penduduk lansia mendapatkan penghasilan yang layak terutama ketika memasuki masa pensiun. Salah satu kebijakan yang dapat dilakukan adalah melalui kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun. Kebijakan ini diharapkan dapat memberikan kesempatan kerja yang lebih lama bagi lansia. Namun demikian, terdapat beberapa isu strategis dan tantangan yang masih dihadapi. Isu strategis yang masih dihadapi di antaranya adalah rendahnya derajat kesehatan lansia serta kurangnya daya saing lansia di pasar kerja. Sementara itu, beberapa hal yang masih menjadi tantangan yaitu tingginya prevalensi penyakit tidak menular, dan terbatasnya kesempatan kerja formal bagi lansia. Selain terdapat isu strategis dan tantangan yang masih dihadapi, percepatan peningkatan usia pensiun juga perlu memperhatikan faktor lain yang memengaruhi, seperti respon atau penerimaan masyarakat atas rencana kebijakan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif untuk menganalisis data baik primer maupun sekunder. Salah satu data primer yang digunakan adalah data hasil survei daring yang digunakan untuk melihat persepsi masyarakat terhadap rencana kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun. Hasil analisis data survei tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mendukung rencana percepatan peningkatan usia pensiun, baik setuju secara penuh (39,71 persen) maupun setuju dengan syarat (13,24 persen). Adapun beberapa rekomendasi kebijakan yang dapat dipertimbangkan terkait percepatan peningkatan usia pensiun antara lain melakukan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular; mengembangkan kapasitas dan daya saing kelompok pralansia dan lansia melalui pelatihan-pelatihan, salah satunya pelatihan peningkatan akses terhadap teknologi dan informasi; serta menyusun strategi kebijakan yang mendorong partisipasi lansia di sektor pekerjaan formal.

Kata kunci: jaminan pensiun; lansia; rasio ketergantungan; usia pensiun.

I. Latar Belakang

Jumlah penduduk lansia di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya. Situasi tersebut dapat mendorong adanya perubahan pada struktur penduduk. Data BPS (2023) menunjukkan bahwa pada tahun 2021, lebih dari 10% populasi Indonesia sudah termasuk dalam kategori lanjut usia (lansia). Angka ini diperkirakan akan terus meningkat seiring dengan meningkatnya usia harapan hidup (UHH). Meningkatnya UHH berdampak pada penambahan proporsi penduduk lansia (*aging population*) dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan rasio ketergantungan. Sementara itu, beberapa wilayah di Indonesia telah memasuki era penuaan penduduk (*aging population*) dan masih dihadapkan dengan permasalahan ketimpangan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sesuai dengan amanat Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 88 Tahun 2021 tentang Strategi Nasional (Stranas) Kelanjutusiaan, besarnya proporsi penduduk lansia harus dipandang sebagai dampak positif dari keberhasilan pembangunan yang kemudian harus dioptimalisasikan dengan baik demi terwujudnya lansia Indonesia yang mandiri, sejahtera, dan bermartabat. Stranas Kelanjutusiaan disusun dengan visi besar untuk menempatkan penduduk lansia sebagai pelaku pembangunan dan perekonomian yang aktif.

Stranas Kelanjutusiaan mencakup berbagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan lansia, termasuk peningkatan layanan sosial, jaminan pensiun, dan optimalisasi peran lansia dalam pembangunan ekonomi. Salah satu strategi dalam Stranas Kelanjutusiaan sebagaimana tertuang dalam Pasal 4 pada Perpres tersebut yaitu peningkatan perlindungan sosial, jaminan pendapatan, dan kapasitas individu. Lebih lanjut, Pasal 5 menyebutkan bahwa salah satu arah kebijakan untuk melaksanakan strategi tersebut yaitu meningkatkan perlindungan sosial bagi lansia. Perlindungan sosial diharapkan dapat menjamin pendapatan yang layak bagi lansia. Program jaminan pensiun merupakan salah satu program yang dapat menjamin pendapatan layak bagi lansia, khususnya ketika memasuki masa pensiun. Namun demikian, usia pensiun yang berlaku di Indonesia pada tahun 2024 masih cukup rendah, yaitu 58 tahun (relatif rendah dibandingkan usia pensiun di negara lain yang berkisar 60-67 tahun). Rendahnya usia pensiun dapat mengurangi besaran manfaat jaminan pensiun yang akan diterima. Hal ini karena semakin rendah usia pensiun, maka masa kerja juga akan semakin berkurang sehingga berakibat pada berkurangnya masa iur program jaminan pensiun. Peningkatan usia pensiun perlu dilakukan untuk meningkatkan masa kerja lansia, sehingga potensi penduduk lansia dapat dioptimalkan serta dapat menjamin pendapatan layak bagi lansia ketika memasuki masa pensiun.

Salah satu opsi kebijakan yang dapat dipertimbangkan untuk mengoptimalkan potensi penduduk lansia adalah percepatan peningkatan usia pensiun. Dengan mempercepat peningkatan usia pensiun, potensi penduduk lansia dapat diberdayakan secara maksimal sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kesejahteraan lansia. Dengan bekerja lebih lama, lansia berkesempatan untuk mengakumulasi lebih banyak pendapatan untuk bekal masa pensiunnya. Masa kerja yang lebih lama tersebut juga akan meningkatkan manfaat jaminan pensiun yang akan mereka terima.

Peningkatan usia pensiun penting dilakukan untuk mewujudkan penduduk lansia produktif. Hal ini memungkinkan mereka untuk tetap dapat berkarya dan berpartisipasi aktif dalam aktivitas perekonomian. Selain itu, peningkatan usia pensiun penting dilakukan untuk mengantisipasi peningkatan beban pembiayaan sistem jaminan pensiun sebagai konsekuensi meningkatnya jumlah lansia yang akan menerima manfaat program. Peningkatan usia pensiun akan mendorong masyarakat untuk bekerja lebih lama, yang berarti masa iur peserta dalam program jaminan pensiun juga akan menjadi lebih panjang. Masa iur yang semakin panjang tersebut akan turut meningkatkan tingkat pengembalian manfaat (*replacement rate*) yang

diterima oleh peserta. Pertambahan masa iur tersebut juga penting dilakukan untuk menyeimbangkan masa iur dengan periode pemberian manfaat jaminan pensiun agar tidak berat sebelah dan menambah beban fiskal negara. Selain itu, peningkatan usia pensiun dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara jumlah penduduk produktif dengan penduduk tidak produktif demi mencegah perlambatan pertumbuhan ekonomi.

Perubahan struktur penduduk yang didominasi oleh penduduk lansia mendorong urgensi adanya percepatan peningkatan usia pensiun. Meskipun demikian, rencana peningkatan usia pensiun di Indonesia masih menghadapi beberapa isu strategis, tantangan, dan juga faktor lain yang memengaruhi. Isu strategis yang masih dihadapi yaitu rendahnya derajat kesehatan masyarakat dan lansia, kurangnya daya saing lansia di pasar kerja, serta rendahnya partisipasi lansia dalam sektor pekerjaan formal. Sementara itu, beberapa tantangan yang diidentifikasi akan dihadapi meliputi tingginya prevalensi penyakit tidak menular, rendahnya jumlah penduduk lansia yang menamatkan pendidikan tinggi, diskriminasi kerja pada lansia, dan terbatasnya kesempatan kerja formal untuk lansia. Adapun faktor lain yang berpotensi memengaruhi penerapan kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun yaitu persepsi atau penerimaan masyarakat atas kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun. Selain itu, usia harapan hidup sehat juga perlu diperhatikan untuk menjamin produktivitas lansia agar dapat diberdayakan secara optimal. Oleh karena itu, kebijakan percepatan usia pensiun tidak hanya terkait dengan sektor ketenagakerjaan, tetapi juga lintas sektor seperti sektor kesehatan untuk memastikan lansia tetap sehat dan produktif; sektor pendidikan dan pelatihan, dan sektor perlindungan sosial.

II. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (*mixed method*) antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang didukung oleh data primer dan sekunder. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi data dan informasi yang bersumber dari kajian literatur, seri diskusi tematik, survei daring, dan diskusi kelompok terpumpun (FGD), seperti informasi mengenai isu strategis dan tantangan percepatan peningkatan usia pensiun serta rekomendasi kebijakan untuk mendorong peningkatan usia pensiun. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berasal dari Badan Pusat Statistik (BPS), World Bank, serta data lain yang terkait. Adapun pendekatan kuantitatif dilakukan untuk menginterpretasikan data-data numerik yang bersumber dari data statistik seperti data sensus dan survei. Selain itu, pendekatan kuantitatif juga dilakukan untuk menganalisis data primer yang diperoleh melalui survei daring.

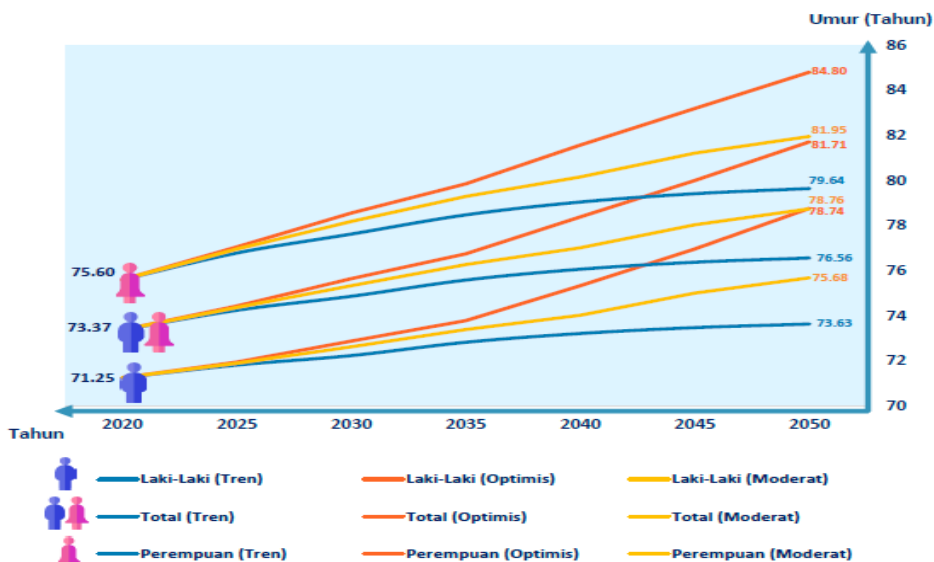
Salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui survei daring. Survei secara daring dilakukan untuk mengumpulkan data terkait pandangan dan pendapat publik mengenai rencana kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun. Survei disebarkan kepada responden melalui berbagai *platform* media sosial. Adapun responden yang berkontribusi mengisi survei berjumlah 68 orang dengan rentang usia 20-43 tahun, serta dipilih secara acak. Pertanyaan yang diajukan dalam survei antara lain mengenai berapa rencana usia pensiun responden, apa jenis pekerjaan yang diinginkan responden setelah memasuki usia di atas 60 tahun, apakah responden sudah mempersiapkan masa pensiun, serta apakah responden setuju apabila ada kenaikan usia pensiun menjadi 65 tahun. Kemudian, dilakukan analisis deskriptif pada hasil jawaban survei daring untuk memperoleh gambaran umum mengenai distribusi variabel dalam survei daring yang mencakup karakteristik responden, rencana usia pensiun, jenis pekerjaan yang diinginkan saat pensiun, serta rencana dan kesiapan terkait masa pensiun. Hasil survei dapat digunakan untuk memberikan informasi tambahan dalam proses perumusan kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun, salah satunya adalah mengetahui faktor lain yang memengaruhi

peningkatan usia pensiun.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1. Urgensi Peningkatan Usia Pensiun

Usia harapan hidup terus meningkat seiring dengan perbaikan derajat kesehatan masyarakat, perbaikan status gizi, peningkatan kualitas hidup, keberhasilan pengendalian penyakit menular, serta penurunan angka kematian ibu dan anak. Sejak tahun 1900, rata-rata UHH global telah meningkat lebih dari dua kali lipat (Roser dkk, 2013). Di Indonesia, peningkatan UHH secara tajam mulai terjadi setelah Indonesia merdeka, dengan angka yang semakin meningkat seiring dilakukan imunisasi massal serta perbaikan kualitas hidup. Berdasarkan hasil Proyeksi Penduduk 2020-2050 (BPS, 2023), UHH di Indonesia saat lahir pada tahun 2020 sebesar 73,37 tahun. Angka tersebut diproyeksikan akan meningkat menjadi 76,56 tahun pada tahun 2050, dengan angka 73,63 tahun untuk laki-laki dan 79,64 tahun untuk perempuan.



Gambar 1. Proyeksi Umur Harapan Hidup di Indonesia Tahun 2020-2050

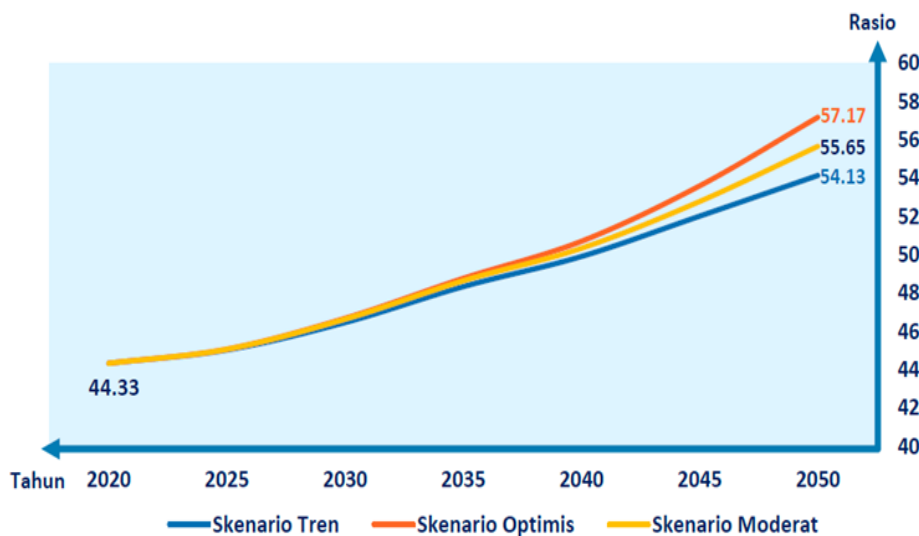
Sumber: BPS (2023)

Peningkatan UHH akan berdampak pada perubahan struktur kependudukan, yaitu bertambahnya jumlah penduduk dan meningkatnya proporsi penduduk lansia. Jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2035 diproyeksikan sebanyak 308,37 juta jiwa, sedangkan pada tahun 2050 diproyeksikan akan meningkat hingga mencapai 328,93 juta jiwa. Adapun jumlah penduduk lansia diperkirakan akan meningkat dari 9,93 persen (26,78 juta jiwa) pada tahun 2020 menjadi 21,90 persen (72,03 juta jiwa) pada tahun 2050 (BPS, 2023). Jumlah penduduk lansia yang besar di masa mendatang dapat menjadi modal pembangunan apabila dioptimalkan potensinya sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan masing-masing.

Peningkatan UHH dan jumlah penduduk lansia yang tidak diimbangi dengan peningkatan masa kerja berpotensi menambah beban negara dalam pembiayaan manfaat jaminan pensiun di masa mendatang. Masa kerja yang pendek juga akan menyebabkan kelompok lansia tidak dapat

menerima manfaat jaminan pensiun yang optimal. Dengan demikian, peningkatan usia pensiun penting dilakukan untuk mendorong penduduk lansia agar tetap produktif dan menjamin kesejahteraan mereka ketika memasuki masa pensiun.

Peningkatan proporsi penduduk lansia juga berdampak pada meningkatnya rasio ketergantungan. Hasil Proyeksi Penduduk 2020-2050 (BPS, 2023) menunjukkan bahwa berdasarkan skenario tren, rasio ketergantungan penduduk Indonesia pada tahun 2020 berada di angka 44,33 dan diperkirakan akan terus meningkat hingga mencapai angka 54,13 pada tahun 2050. Angka tersebut menunjukkan bahwa setiap 100 penduduk usia produktif menanggung sekitar 54 penduduk usia nonproduktif pada tahun 2050. Peningkatan rasio ketergantungan akan berimplikasi negatif terhadap pertumbuhan ekonomi, seperti berkurangnya angka penghasilan per kapita kelompok usia produktif.



Gambar 2. Proyeksi Rasio Ketergantungan di Indonesia Tahun 2020-2050

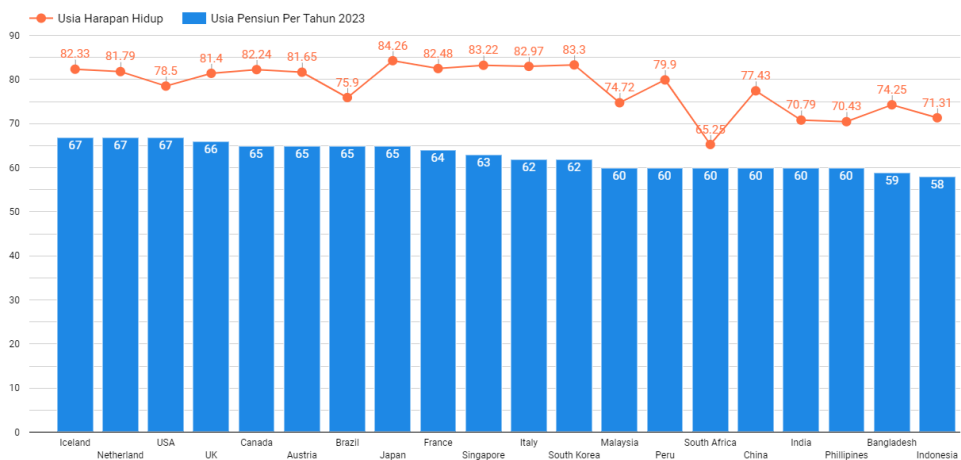
Sumber: BPS (2023)

Rasio ketergantungan yang tinggi adalah indikasi beratnya beban yang ditanggung oleh kelompok produktif. Dampak negatif dari tingginya rasio ketergantungan antara lain potensi meningkatnya beban pajak bagi kelompok produktif, berkurangnya penerimaan negara, hingga melambatnya pertumbuhan ekonomi (United Nations, 2007). Peningkatan usia pensiun dapat dilakukan untuk mendorong masyarakat bekerja lebih lama, sehingga dampak negatif dari tingginya rasio ketergantungan tersebut dapat diminimalkan. Selain itu, kebijakan peningkatan usia pensiun penting dilakukan untuk menjaga produktivitas dan pertumbuhan ekonomi nasional.

Peningkatan usia pensiun merupakan salah satu upaya untuk mencegah terjadinya permasalahan ekonomi akibat penuaan populasi. Penuaan populasi merupakan tantangan besar bagi berbagai sektor kehidupan, tak terkecuali sistem jaminan pensiun dalam bentuk meningkatnya beban pembiayaan untuk sistem jaminan pensiun (Roser et al., 2013). Salah satu contoh negara yang diproyeksikan akan mengalami defisit ekonomi serta penumpukan utang akibat tingginya beban pembiayaan pensiun adalah Prancis. Defisit ekonomi Prancis diperkirakan akan mencapai 0,6-1,3 persen dari Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2050 (Boulhol & Queisser, 2023). Studi Karam dkk (2010) menyatakan bahwa peningkatan usia pensiun dapat

menjaga keseimbangan fiskal dengan menekan beban pembiayaan sistem jaminan pensiun dan menjaga pertumbuhan ekonomi. Jika usia pensiun tidak disesuaikan dengan peningkatan UHH, maka akan terjadi ketidakseimbangan antara besaran kontribusi yang diterima oleh negara dibandingkan dengan besarnya jumlah manfaat pensiun yang harus dibayarkan kepada peserta (Karam et al., 2010).

Secara umum, negara dengan UHH yang tinggi akan lebih mungkin dan rasional untuk menetapkan usia pensiun yang tinggi. Usia pensiun tahun 2024 yang berlaku di Indonesia (58 tahun) adalah salah satu yang paling rendah di dunia. Saat ini cukup banyak negara yang menetapkan usia pensiun lebih tinggi dari Indonesia meskipun angka UHH negara-negara tersebut tidak berbeda jauh dengan Indonesia, sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Usia Pensiun dan Umur Harapan Hidup di Berbagai Negara Tahun 2023

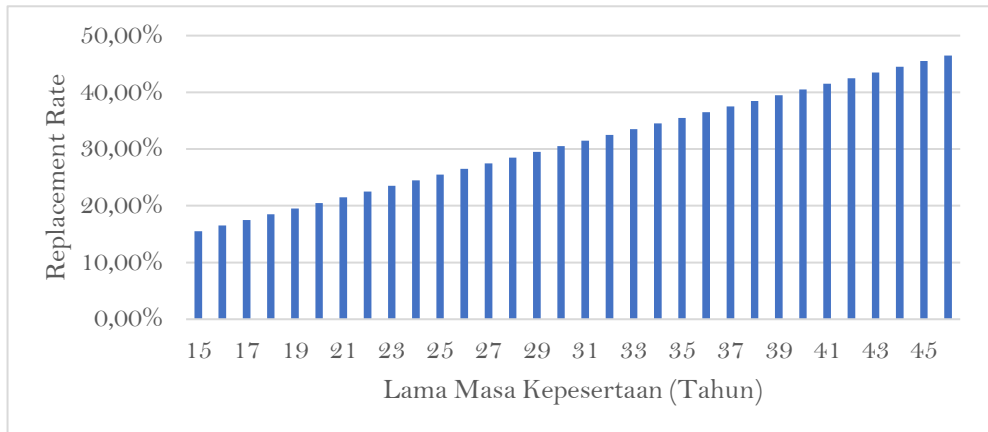
Sumber: BPS (2023)

3.2. Dampak dari Peningkatan Usia Pensiun

Beberapa studi menunjukkan bahwa peningkatan usia pensiun dapat berdampak negatif apabila tidak disertai dengan derajat kesehatan yang baik. Studi pertama, dari ROCKWOOL Foundation (2023), menunjukkan bahwa kenaikan usia pensiun dapat berdampak negatif bagi kelompok masyarakat yang berisiko tinggi mengalami kematian dini (*The Rockwool Foundation*, 2023). Risiko kematian dini ini cenderung lebih besar pada kelompok masyarakat dengan status sosial ekonomi rendah. Selanjutnya, hasil serupa juga ditemukan dalam studi yang dilakukan oleh Barschkett dkk. (2022) di Jerman yang menemukan bahwa peningkatan usia pensiun dapat berdampak negatif pada kesehatan, khususnya gangguan muskuloskeletal, obesitas, dan kesehatan mental (Barschkett et al., 2022). Selain itu, penurunan kemampuan fisik yang umum terjadi pada tenaga kerja lansia menyebabkan pilihan pekerjaan untuk mereka terbatas pada jenis pekerjaan yang lebih mengandalkan kemampuan kognitif dan analisis (Khan et al., 2017).

Di sisi lain, peningkatan usia pensiun dapat menjamin kesejahteraan para pekerja pada masa pensiunnya. Peningkatan usia pensiun akan meningkatkan masa kerja, sehingga masa kepesertaan atau pembayaran iuran program jaminan pensiun akan menjadi lebih panjang. Dengan demikian, tingkat penerimaan manfaat pensiun yang diterima akan lebih besar. Bappenas (2023) melakukan asumsi perhitungan besaran manfaat pensiun berdasarkan lama masa iurnya. Perhitungan tersebut menggunakan asumsi upah peserta sebesar lima juta rupiah per bulan yang naik sebesar empat persen per tahun. Berdasarkan perhitungan tersebut, manfaat yang diterima

oleh peserta dapat mencapai 40% *replacement rate* ketika masa kepesertaan sudah mencapai 40 tahun. Angka *replacement rate* sebesar 40% tersebut sudah sesuai dengan standar kelayakan yang direkomendasikan oleh International Labor Organization (ILO) dalam *ILO Convention on Social Security*. Gambar 4 menunjukkan bahwa *replacement rate* akan semakin meningkat seiring dengan bertambahnya masa iur peserta.



Gambar 4. *Replacement Rate* Jaminan Pensiun terhadap Upah Tertimbang

Sumber: Bappenas (2023)

Besaran manfaat jaminan pensiun yang layak diharapkan dapat mempertahankan tingkat konsumsi dan kehidupan yang layak bagi lansia, tanpa membebani generasi setelahnya (Nirwesti, 2023). Berdasarkan hasil analisis data Susenas Maret 2022, sumber terbesar pembiayaan rumah tangga lansia masih berasal dari anggota rumah tangga yang bekerja, yaitu sebesar 82,99 persen. Sementara itu, hanya sebesar 5,22 persen rumah tangga lansia yang sumber pembiayaan terbesarnya berasal dari jaminan pensiun. Peningkatan usia pensiun diharapkan dapat menjadi salah satu upaya untuk memperkuat program jaminan pensiun sehingga manfaatnya dapat lebih dirasakan oleh masyarakat.

Di sisi lain, peningkatan usia pensiun dapat berdampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi melalui pertambahan jumlah tenaga kerja (Nerlich & Schroth, 2018). Studi World Bank (2022) di Malaysia menemukan bahwa peningkatan usia pensiun dapat meningkatkan angka partisipasi kerja, khususnya pada kelompok pralansia dan lansia muda. Contoh keberhasilan peningkatan usia pensiun lainnya dapat dilihat di Austria, dimana peningkatan usia pensiun dapat meningkatkan partisipasi kerja sebesar 9,75 persen pada laki-laki dan 11 persen pada perempuan (Staubli & Zweimüller, 2013). Studi lain yang dilakukan oleh Eastern (2017) di Malta menemukan bahwa peningkatan usia pensiun berpotensi meningkatkan suplai tenaga kerja sebesar 3,6 persen (Grech, 2017).

Sejalan dengan studi-studi tersebut, rencana peningkatan usia pensiun di Indonesia juga berpotensi untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja di Indonesia. Kajian ini melakukan analisis yang menghasilkan estimasi pertambahan jumlah tenaga kerja yang diperoleh apabila usia pensiun ditingkatkan mencapai 65 tahun. Analisis tersebut dihitung menggunakan data hasil proyeksi jumlah penduduk usia 60-64 tahun di Indonesia oleh BPS (2023) dengan asumsi proyeksi pertumbuhan linear pada persentase lansia bekerja. Dari hasil analisis tersebut, diperoleh estimasi jumlah tenaga kerja berusia 60-64 tahun sebanyak 13,5 juta orang pada tahun 2050. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut

Tabel 1. Estimasi Pertambahan Jumlah Tenaga Kerja

Tahun	Persentase lansia bekerja*	Jumlah penduduk usia 60-64 tahun**	Estimasi Jumlah Tenaga Kerja
2020	51,04%	10.185.790	5.198.827
2025	53,69%	12.361.300	6.636.584
2030	56,86%	14.363.710	8.167.409
2035	60,17%	16.157.240	9.721.599
2040	63,48%	17.720.140	11.248.500
2045	66,78%	18.490.520	12.348.418
2050	70,08%	19.310.040	13.532.049

*Proyeksi pertumbuhan persentase lansia bekerja berdasarkan data Sakernas 2013-2022

**Hasil proyeksi Penduduk Indonesia 2020-2050 (BPS, 2023)

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

3.3. Isu Strategis Percepatan Peningkatan Usia Pensiun

Isu strategis dalam konteks rencana percepatan peningkatan usia pensiun adalah kondisi atau hal signifikan yang perlu diperhatikan, baik saat ini maupun di masa mendatang, apabila rencana tersebut diwujudkan. Hal-hal yang menjadi isu strategis dalam percepatan peningkatan usia pensiun antara lain masih relatif rendahnya derajat kesehatan lansia di Indonesia, kurangnya daya saing lansia di pasar kerja, serta rendahnya partisipasi lansia dalam sektor pekerjaan formal.

a. Rendahnya Derajat Kesehatan Lansia di Indonesia

Kondisi kesehatan merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan untuk mendukung kesuksesan percepatan peningkatan usia pensiun. Hal ini terutama untuk mencegah terjadinya kasus pensiun dini. Pensiun dini dapat terjadi akibat ketidakmampuan bekerja hingga mencapai usia pensiun yang ditetapkan. Salah satu penyebab pensiun dini adalah kondisi kesehatan yang memburuk seiring bertambahnya usia. Peningkatan usia pensiun tidak akan memberikan dampak yang diharapkan jika masalah kesehatan menjadi halangan bagi masyarakat untuk bekerja di usia tua.

Secara umum, derajat kesehatan masyarakat di Indonesia cenderung masih rendah. Hal ini salah satunya disebabkan oleh akses ke fasilitas kesehatan yang belum dapat dijangkau oleh seluruh penduduk. Pada kelompok lansia, derajat kesehatan lansia dapat dilihat dari indikator persentase lansia yang mengalami keluhan kesehatan. Indikator ini menggambarkan keadaan seorang lansia yang mengalami gangguan kesehatan atau kejiwaan, baik karena gangguan/penyakit yang sering dialami seperti panas, batuk, pilek, diare, sakit kepala, maupun karena penyakit akut, penyakit karena kecelakaan, kriminalitas atau keluhan kesehatan lainnya. Keluhan yang dicatat adalah keluhan fisik maupun psikis yang dialami lansia selama kurun waktu sebulan terakhir.

Berdasarkan hasil Susenas Maret 2022, sebanyak 42,09 persen lansia Indonesia tercatat mengalami keluhan kesehatan. Sementara itu, pada kelompok lansia muda yang akan terdampak langsung oleh peningkatan usia pensiun, persentase yang mengalami keluhan kesehatan adalah sebesar 41 persen. Keluhan kesakitan tersebut mencakup keluhan fisik dan psikis yang dialami oleh lansia dalam satu bulan terakhir.

b. Kurangnya Daya Saing Lansia di Pasar Kerja

Menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2022, persentase lansia bekerja sebesar 52,55 persen. Berbagai alasan melatarbelakangi lansia tetap bekerja, di

antaranya karena untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan. Tidak adanya pendapatan seperti jaminan pensiun, menuntut lansia untuk tetap bekerja (BPS, 2023). Lansia bekerja dan memiliki penghasilan sendiri cenderung dapat meningkatkan kesejahteraan lansia. Berdasarkan data Sakernas (2022), rata-rata penghasilan lansia bekerja adalah sebesar Rp1,62 juta per bulan. Lansia yang bekerja di lapangan usaha sektor pertanian memiliki penghasilan paling rendah dibandingkan dengan sektor lainnya, yaitu sebesar Rp1,18 juta per bulan. Rata-rata penghasilan lansia laki-laki lebih besar daripada lansia perempuan, yaitu Rp1,90 juta berbanding Rp1,16 juta per bulan (BPS, 2023).

Tingkat penghasilan lansia dapat ditentukan oleh tingkat pendidikan yang juga berpengaruh pada daya saing di pasar kerja. Dari aspek pendidikan, kelompok lansia masih tergolong berpendidikan rendah. Data Susenas Maret 2022 menunjukkan rata-rata lansia bersekolah hanya sampai kelas 5 Sekolah Dasar (SD)/sederajat. Selain itu, dapat diketahui juga bahwa sebagian besar lansia berpendidikan SD/sederajat ke bawah, yaitu: 33,39 persen tamat SD/sederajat, 28,42 persen tidak tamat SD/sederajat, dan 12,10 persen tidak pernah bersekolah. Apabila ditelusuri lebih lanjut, berdasarkan jenis kelamin, masih ditemukan kesenjangan tingkat pendidikan yang cukup besar antara lansia laki-laki dan perempuan. Hal ini terlihat dari angka persentase lansia perempuan tidak pernah sekolah yang lebih besar dari lansia laki-laki, yaitu masing-masing 16,02 persen dan 7,89 persen (BPS, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa persentase lansia perempuan tidak bersekolah sebanyak dua kali lipat angka persentase lansia laki-laki yang tidak pernah sekolah.

Aspek kualitas SDM selanjutnya yang memengaruhi daya saing di pasar kerja adalah aspek keahlian (*skill*). Salah satu *skill* dasar yang dibutuhkan di pasar kerja adalah keterampilan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Perkembangan teknologi yang pesat saat ini berdampak pada setiap aspek kehidupan, termasuk kelompok lansia. Tanpa keterampilan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, sulit bagi lansia untuk dapat bersaing di pasar kerja. Proses automatisasi, komputerisasi, dan pemanfaatan kecerdasan buatan akan semakin terasa dampaknya di masa depan, menyebabkan pekerja yang tidak terampil dalam memanfaatkan dan menggunakan teknologi akan tersingkir dalam persaingan di pasar kerja (Barbosa et al., 2022). Oleh karena itu, penting bagi seluruh pekerja untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan-perubahan tersebut, khususnya kelompok lansia.

Akses kelompok lansia terhadap teknologi informasi dan komunikasi masih rendah. Berdasarkan data Susenas per Maret 2022, persentase lansia yang memiliki akses terhadap internet masih berada di angka 19,42 persen. Angka tersebut masih jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan angka rata-rata nasional yang sebesar 66,48 persen pada tahun 2022 (BPS, 2022). Sejalan dengan akses internet, persentase lansia yang memiliki akses terhadap komputer pada tahun 2022 juga masih rendah, yaitu sebesar 1,83 persen dan berada di bawah rata-rata nasional yang sebesar 18,04 persen (BPS, 2022). Rendahnya akses dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi pada kelompok lansia tersebut dapat berdampak negatif terhadap nilai kompetitif mereka dalam bersaing di pasar kerja, terutama pada sektor formal yang umumnya mensyaratkan keterampilan dalam menggunakan komputer dan perangkat teknologi lainnya (Becker dan Fiske, 2022).

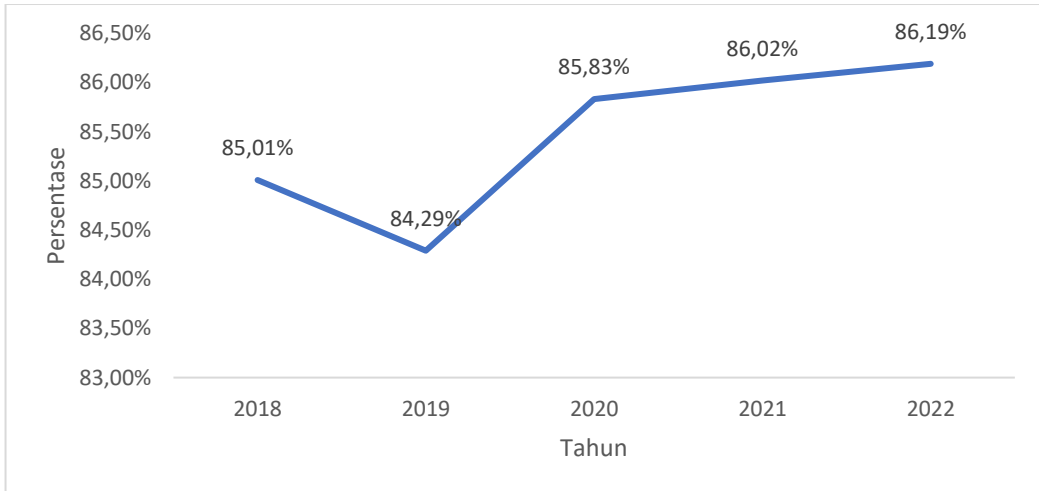
c. Rendahnya Partisipasi Lansia dalam Sektor Pekerjaan Formal

Penambahan jumlah tenaga kerja akibat peningkatan usia pensiun harus diimbangi dengan pertumbuhan jumlah lapangan pekerjaan yang cukup, terutama sektor pekerjaan formal. Hal ini penting agar para tenaga kerja tersebut dapat terserap secara optimal di pasar kerja dan memberikan dampak positif terhadap perekonomian nasional. Penyediaan kesempatan

kerja yang lebih luas tersebut harus mengakomodasi seluruh kelompok usia, sehingga pemberdayaan kelompok pekerja yang berusia lebih tua tidak menjadi penghambat bagi kelompok yang lebih muda dalam pasar kerja (Nerlich dan Schroth, 2018). Selain itu, keterbatasan lapangan pekerjaan akan menciptakan kompetisi langsung dimana tenaga kerja berusia muda (di bawah 30 tahun) akan menggantikan posisi pekerja yang lebih tua, terutama pada tempat kerja skala kecil dan menengah (Bovini and Paradisi, 2019).

Kelompok lansia yang bekerja cenderung berasal dari lapangan pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik dan sedikit konsentrasi. Menurut data Sakernas tahun 2022, lapangan pekerjaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja lansia adalah sektor pertanian (54,18 persen), lalu diikuti dengan jasa (32,89) dan manufaktur (12,93) (BPS, 2023). Apabila ditelusuri berdasarkan wilayah, mayoritas lansia di perdesaan bekerja di sektor pertanian (73 persen), sedangkan lansia di perkotaan lebih banyak yang bekerja di sektor manufaktur dan jasa, yaitu masing-masing sebesar 50,48 persen dan 32,71 persen (BPS, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas lansia bekerja di sektor informal. Sektor informal dianggap oleh masyarakat sebagai alternatif utama untuk mencari nafkah ditengah semakin sulitnya pekerja untuk memasuki sektor formal, khususnya bagi pekerja lansia (ILO, 2002; & Canclini, 2018; dalam BPS, 2018).

Berdasarkan hasil Sakernas Agustus 2022, sebanyak 86,19 persen dari pekerja lansia bekerja di sektor informal. Adapun yang dimaksud pekerja informal, sebagaimana yang didefinisikan oleh BPS (2022), yaitu mencakup pekerja yang berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/tidak dibayar, dan pekerja keluarga. Sebagaimana dapat diamati pada Gambar 5, jumlah lansia yang bekerja di sektor informal cenderung stabil selama lima tahun terakhir.



Gambar 5. Persentase Pekerja Lansia yang Bekerja di Sektor Informal, 2018-2022

Sumber: BPS (2022)

3.4. Tantangan

Beberapa tantangan yang dihadapi dalam rencana kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun yaitu tingginya prevalensi penyakit tidak menular (PTM), rendahnya jumlah penduduk lansia yang menamatkan pendidikan tinggi, diskriminasi kerja pada lansia, serta terbatasnya kesempatan kerja formal untuk lansia.

a. Tingginya Prevalensi Penyakit Tidak Menular

Seiring dengan peningkatan UHH yang diikuti dengan penuaan populasi, masalah kesehatan yang menjadi beban penyakit terberat akan semakin bergeser dari penyakit menular menuju ke arah penyakit tidak menular yang bersifat katastrofik (Robert, 2009). Beberapa penyakit yang tergolong penyakit tidak menular yaitu asma, kanker, diabetes melitus, penyakit jantung, hipertensi, stroke, gagal ginjal kronis, serta penyakit sendi. Data Riskesdas (2018) menunjukkan bahwa semakin bertambah usia, prevalensi PTM cenderung semakin meningkat. Tabel 2 menunjukkan data prevalensi PTM dengan bersumber pada Riskesdas 2018.

Tabel 2. Prevalensi PTM Berdasarkan Usia

PTM	Prevalensi (%) berdasarkan Usia			
	25-34 tahun	35-44 tahun	45-54 tahun	55-64 tahun
Asma	2,2	2,3	2,6	3,4
Kanker	1,21	2,58	4,03	4,62
Diabetes Melitus	0,22	1,08	3,88	6,29
Penyakit Jantung	0,8	1,3	2,4	3,9
Hipertensi	2,07	5,73	12,62	18,31
Stroke	1,4	3,7	14,2	32,4
Gagal Ginjal Kronis	0,23	0,33	0,56	0,72
Penyakit Sendi	3,10	6,27	11,08	15,55

Sumber: Riskesdas (2018)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semakin tinggi kelompok usia, prevalensi PTM pada setiap jenis PTM juga cenderung makin tinggi. Kelompok usia 55-64 tahun memiliki prevalensi PTM yang lebih tinggi daripada kelompok usia di bawahnya. Hal ini menjadi tantangan mengingat kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun direncanakan berada pada rentang usia tersebut (dengan batas maksimal 65 tahun). Kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun perlu diikuti dengan upaya pengendalian PTM sehingga tingkat derajat kesehatan masyarakat khususnya pada kelompok 55-64 tahun menjadi lebih baik dan memungkinkan kelompok tersebut untuk lebih produktif.

b. Rendahnya Jumlah Penduduk Lansia yang Menamatkan Pendidikan Tinggi

Leonesio (2012) mengungkapkan dalam studinya bahwa tingkat pendidikan adalah faktor utama yang memengaruhi keberhasilan tenaga kerja lansia untuk mendapatkan pekerjaan, khususnya di sektor formal (Leonesio et al., 2012). Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pemberi kerja akan cenderung mencari pekerja dengan tingkat pendidikan yang tinggi karena dipandang lebih adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Becker dan Fiske, 2022). Pendidikan hingga ke jenjang tertinggi dapat membekali pekerja lansia dengan kemampuan kognitif dan analisis yang penting untuk menjaga daya saing dalam pasar kerja. Akan tetapi, berdasarkan data Susenas (2022), jumlah lansia yang pernah mengenyam pendidikan tinggi masih terbilang rendah. Persentase lansia yang sudah menamatkan perguruan tinggi pada tahun 2022 hanya sebesar 6,52 persen (BPS, 2022). Pada kelompok lansia muda yang akan terdampak

langsung oleh peningkatan usia pensiun, persentase yang menamatkan perguruan tinggi sedikit lebih tinggi pada periode yang sama, yaitu sebesar 7,53 persen (BPS, 2022).

Rendahnya persentase lansia dengan tingkat pendidikan tinggi dapat menjadi masalah dalam dunia ketenagakerjaan, mengingat saat ini kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keahlian digital di dunia kerja semakin meningkat (Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan, 2023). Dengan rendahnya tingkat pendidikan lansia ditambah tanpa keterampilan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dapat menghambat lansia untuk berdaya saing di pasar kerja. Oleh karena itu dibutuhkan pelatihan peningkatan keterampilan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi sehingga kelompok lansia juga semakin terampil dalam penguasaan teknologi. Pemerintah perlu melakukan kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan cakupan wajib belajar 12 tahun dan pendidikan tinggi untuk meningkatkan kualitas SDM agar angkatan kerja pralansia dan lansia di masa mendatang mampu mengimbangi dinamika sektor ekonomi dan ketenagakerjaan global baik secara kualitas maupun kuantitas (Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan, 2023).

c. Diskriminasi Kerja pada Lansia

Segala bentuk diskriminasi harus ditiadakan mulai dari fase rekrutmen kerja. Adamovic (2020) mengidentifikasi beberapa variabel penting yang bersifat diskriminatif dalam lowongan pekerjaan di antaranya adalah usia, jenis kelamin, etnis, penampilan, dan disabilitas. Diskriminasi dalam fase rekrutmen khususnya diskriminasi berbasis usia akan menghambat upaya penyerapan tenaga kerja lansia melalui peningkatan usia pensiun (Adamovic, 2020). Studi dari Ningrum (2020) menemukan bahwa diskriminasi berbasis usia adalah bentuk diskriminasi yang paling sering ditemukan dalam lowongan pekerjaan di Indonesia, diikuti oleh diskriminasi berbasis gender dan diskriminasi berbasis penampilan. Lowongan pekerjaan di Indonesia seharusnya tidak lagi mensyaratkan usia, jenis kelamin, penampilan, dan syarat-syarat lain yang bersifat diskriminatif dan fokus kepada kemampuan serta pengalaman pelamar pekerjaan.

Salah satu bentuk diskriminasi lain yang umum dihadapi oleh pekerja lansia adalah asumsi dari pemberi kerja bahwa tingkat produktivitas pekerja yang lebih tua cenderung lebih rendah jika dibandingkan pekerja yang berusia lebih muda. Hal tersebut tidak sepenuhnya benar, sebagaimana berdasarkan hasil *systematic literature review* yang dilakukan oleh Viviani dkk (2021) yang menemukan bahwa dari keseluruhan studi mengenai produktivitas pekerja berusia tua (45 tahun keatas) dan pekerja berusia muda (di bawah 45 tahun) tidak menemukan perbedaan yang signifikan antara tingkat produktivitas kedua kelompok usia tersebut (Viviani et al., 2021). Studi tersebut juga menemukan bahwa pekerja berusia tua memiliki performa kerja yang lebih baik (58 persen) dibandingkan pekerja berusia muda.

Salah satu strategi penting untuk membebaskan tenaga kerja lansia dari stigma-stigma negatif adalah membekali mereka dengan pelatihan-pelatihan, terutama pelatihan yang berhubungan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi (Quintini, 2011). Pelatihan-pelatihan tersebut harus dilakukan agar penduduk lansia dapat beradaptasi dengan cepat di tengah pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, khususnya teknologi *big data* dan *artificial intelligence* yang semakin marak saat ini. Program pelatihan yang diberikan harus proporsional dengan tetap memerhatikan segala potensi dan keterbatasan penduduk lansia.

d. Terbatasnya Kesempatan Kerja Formal untuk Lansia

Persaingan dalam lapangan pekerjaan formal sangat ketat dan sangat mengedepankan

tingkat kualifikasi dan keterampilan yang tinggi (ILO, 2014 dalam BPS, 2019). Dengan kemampuan lansia yang sudah menurun secara fisik dan psikologis, sektor informal seringkali menjadi pilihan satu-satunya bagi para lansia yang masih ingin bekerja (BPS, 2019). Hal tersebut dapat diperparah jika jumlah lapangan pekerjaan formal yang tersedia jumlahnya terbatas.

Salah satu indikator yang dapat menjadi indikasi kelompok lansia mengalami kesulitan dalam bekerja adalah tingginya tingkat ketidakaktifan pada kelompok lansia. Tingkat ketidakaktifan adalah proporsi penduduk umur kerja suatu negara yang tidak terlibat aktif dalam pasar tenaga kerja, baik dengan bekerja atau sedang aktif mencari pekerjaan (BPS, 2023). Berdasarkan data Sakernas bulan Februari 2023, tingkat ketidakaktifan pada kelompok usia 45-49 tahun (laki-laki) masih berada di angka 2,79 persen, kemudian angka tersebut meningkat menjadi 4,91 persen pada kelompok usia 50-54 tahun, 9,39 persen pada kelompok usia 55-59 tahun, hingga mencapai 18,47 persen pada kelompok usia 60-65 tahun. Data tersebut merupakan indikasi bahwa kesempatan kerja semakin berkurang ketika seseorang memasuki periode pralansia dan lansia di Indonesia.

Studi yang dilakukan oleh Bovini dan Paradisi (2019) menemukan bahwa akan terjadi persaingan langsung antara tenaga kerja yang berusia lebih muda dengan pekerja berusia lanjut jika peningkatan usia pensiun dilakukan di tengah keterbatasan lapangan pekerjaan. Faktor utama yang menyebabkan tenaga kerja berusia muda lebih menjadi pilihan adalah persepsi pemberi kerja yang menganggap tenaga kerja berusia muda lebih unggul dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (Bovini et al., 2019). Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk menjamin ketersediaan lapangan kerja yang lebih luas dan mengakomodir seluruh kelompok usia, sehingga pemberdayaan kelompok pekerja pralansia dan lansia muda tidak menjadi penghambat bagi angkatan kerja muda dalam mencari pekerjaan (Nerlich & Schroth, 2018).

3.5. Faktor Lain yang Memengaruhi Percepatan Peningkatan Usia Pensiun: Penerimaan Masyarakat

Percepatan peningkatan usia pensiun perlu direncanakan dengan baik agar dapat memberikan dampak positif bagi kesejahteraan masyarakat. Kesuksesan percepatan peningkatan usia pensiun memerlukan penerimaan dan kesediaan masyarakat untuk menunda pensiun dan bekerja lebih lama sebelum dapat menerima manfaat pensiun. Sarfati dan Ghellab (2012) berpendapat bahwa reformasi pensiun yang dirumuskan tanpa melibatkan dialog yang cukup dengan mitra-mitra sosial, utamanya asosiasi pengusaha dan serikat pekerja, akan berdampak negatif pada keberlanjutan program (Sarfati et al., 2012).

Penolakan masyarakat atas kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun pernah terjadi di negara Prancis pada tahun 2023. Pemerintah Prancis merencanakan kenaikan usia pensiun dari usia 62 tahun menjadi 64 tahun dengan tujuan untuk menekan beban pembiayaan sistem pensiun yang saat ini mencapai 14 persen dari total PDB. Beban pembiayaan tersebut merupakan salah satu yang terbesar di antara negara-negara anggota OECD, dan diproyeksikan naik sebesar 0,5-1 persen dari total PDB setiap tahunnya (Boulhol & Queisser, 2023). Penolakan atas rencana tersebut terjadi karena masyarakat Prancis yang sudah bekerja sejak muda dan telah menuntaskan masa kerja minimum untuk mendapatkan manfaat pensiun secara penuh kini harus menunda masa pensiunnya selama dua tahun (Rouxel & Yon, 2023). Hal tersebut diperparah dengan fakta bahwa tingkat kemiskinan lansia di Prancis merupakan salah satu tingkat kemiskinan yang paling rendah di Eropa, sehingga masyarakat Prancis memandang tidak perlu bekerja lebih lama dan segera ingin menerima manfaat jaminan pensiun (Boulhol & Queisser, 2023).

Penolakan serupa juga pernah terjadi di Rusia pada tahun 2018. Ketika itu, lebih dari tiga juta orang menandatangani sebuah petisi daring dari konfederasi pekerja Rusia yang menolak kenaikan usia pensiun. Kenaikan tersebut sebesar lima tahun hingga mencapai usia 60 tahun bagi perempuan dan 65 tahun bagi laki-laki (Brand, 2018). Penolakan rakyat Rusia didasari oleh beberapa faktor, di antaranya adalah ketidakpercayaan rakyat Rusia terhadap rezim saat itu hingga adanya anggapan bahwa usia pensiun yang rendah (55 tahun untuk perempuan dan 60 tahun untuk laki-laki) adalah sebuah pencapaian sosial yang harus dipertahankan (Brand, 2018). Resolusi akhirnya terwujud setelah Presiden Putin secara langsung mengakomodasi aspirasi rakyat Rusia dan menawarkan beberapa alternatif untuk menyempurnakan rancangan reformasi pensiun Rusia. Beberapa resolusi tersebut di antaranya menjamin hak untuk pensiun dini bagi perempuan yang memiliki tiga anak atau lebih, memperpendek masa iur minimal, melarang pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang sudah memasuki periode lima tahun sebelum masa pensiun, dan menambah jumlah bantuan untuk pengangguran hingga dua kali lipat (Brand, 2018).

Berdasarkan dua kasus penolakan di atas, dapat dilihat bahwa penerimaan masyarakat penting untuk mendukung kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun. Terkait hal ini, penelitian ini melakukan survei untuk memetakan pandangan dan persepsi masyarakat mengenai rencana percepatan peningkatan usia pensiun. Survei dilakukan secara daring dengan fokus terhadap penduduk berusia muda yang akan terdampak oleh kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun di masa mendatang.

Responden yang telah berpartisipasi dalam survei ini sebanyak 68 orang, dengan rentang usia 20-43 tahun dan rata-rata usia 26,3 tahun. Adapun jumlah responden perempuan sebanyak 45 orang (66,18 persen) dan responden laki-laki sebanyak 23 orang (33,82 persen). Mayoritas responden berprofesi sebagai karyawan swasta (30,88 persen) dan pelajar/mahasiswa (26,47 persen). Sebanyak 72,1 persen dari responden tinggal di wilayah urban. Hasil survei daring dapat dilihat pada Tabel 3.

Dari hasil survei tersebut diperoleh beberapa persepsi masyarakat. Total persentase jawaban pada pertanyaan mengenai jenis pekerjaan yang diinginkan saat berusia di atas 60 tahun dapat melebihi 100 persen karena pertanyaan tersebut merupakan pertanyaan berjenis pilihan ganda kompleks. Pada pertanyaan tersebut, responden dipersilahkan memilih lebih dari satu jawaban yang mereka inginkan. Sementara itu, pertanyaan-pertanyaan lain dalam survei daring hanya memberikan satu pilihan jawaban dari responden.

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden ingin pensiun pada usia 50-55 tahun (29,41 persen) dan 56-60 tahun (29,41 persen). Meskipun demikian, mayoritas responden menyatakan mendukung rencana kenaikan usia pensiun hingga mencapai usia 65 tahun, baik setuju secara penuh (39,71 persen) maupun setuju dengan syarat (13,24 persen). Responden yang mendukung peningkatan usia pensiun beranggapan bahwa bekerja adalah sarana aktualisasi diri baik dalam bentuk kontribusi sosial, penyaluran bakat maupun menjaga produktivitas. Alasan lainnya yaitu faktor ekonomi, di antaranya ingin memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga pada masa pensiun, membiayai sendiri aktivitas rekreasi maupun hobi, hingga tidak ingin menjadi beban keluarga. Responden yang memilih opsi setuju dengan syarat menyatakan bahwa faktor utama keberhasilan peningkatan usia pensiun adalah kesehatan. Selama kesehatan mereka masih mendukung, maka tidak ada masalah untuk bekerja hingga mencapai usia 65 tahun. Adapun responden yang memilih opsi tidak setuju (33,82 persen) beranggapan bahwa kesehatan akan menurun menjelang usia 65 tahun sehingga sebaiknya berhenti bekerja dan menjaga kesehatan sebaik mungkin. Alasan lain dari responden yang tidak setuju karena memiliki keinginan untuk pensiun dini dan melakukan aktivitas yang bersifat hiburan, hobi, maupun ibadah dan bukan bekerja.

Tabel 3. Hasil Survei Daring Peningkatan Usia Pensiun

Variabel	Hasil
Jumlah Responden	68 responden
Usia	Rata-rata: 26,3 tahun Minimum: 20 tahun Maksimum: 43 tahun
Jenis Kelamin	Laki-Laki: 33,82 persen Perempuan: 66,18 persen
Kategori Wilayah	Urban: 72,1 persen Rural: 27,9 persen
Pekerjaan Saat Ini	PNS/TNI/POLRI: 14,71 persen Karyawan Swasta: 30,88 persen Wirausaha: 4,41 persen Pelajar/Mahasiswa: 26,47 persen Pekerja Lepas: 10,29 persen Lainnya: 13,24 persen
Rencana Usia Pensiun	50-55 tahun: 29,41 persen 56-60 tahun: 29,41 persen 61-65 tahun: 25 persen Di atas 65 tahun: 16,18 persen
Jenis Pekerjaan yang Diinginkan saat Berusia di atas 60 tahun	Wirausaha: 57,35 persen Bekerja di kantor dengan sistem <i>work from home</i> (WFH)/ <i>Remote</i> : 38,2 persen Bekerja di kantor dengan sistem hybrid: 17,64 persen Bekerja di kantor dengan sistem WFO: 1,4 persen Tidak ingin bekerja: 20,58 persen
Sudah mempersiapkan masa pensiun	Sudah: 47,06 persen Belum: 52,94 persen
Setuju dengan kenaikan usia pensiun hingga mencapai 65 tahun	Setuju: 39,71 persen Setuju dengan syarat: 13,24 persen Tidak setuju: 33,82 persen Tidak tahu/tidak jawab: 13,24 persen

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil survei ini juga memberikan informasi terkait jenis pekerjaan yang ingin dilakukan setelah memasuki usia 60 tahun. Sekitar 57,75 persen responden berkeinginan untuk berwirausaha ketika sudah memasuki usia 60 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa minat berwirausaha masyarakat sebenarnya relatif besar dan dapat dilihat sebagai potensi untuk dilatih dan diberdayakan.

Hasil lainnya yang terekam dalam survei ini adalah kecenderungan responden yang bekerja di sektor formal merencanakan untuk pensiun sebelum usia 60 tahun. Sebanyak 72,50 persen responden yang melakukan pekerjaan formal menyatakan bahwa usia pensiun sebelum 60 tahun adalah usia pensiun yang mereka rencanakan. Sebaliknya, hanya 39,26 persen responden pekerja informal yang berencana untuk pensiun sebelum usia 60 tahun. Kedua variabel tersebut berhubungan secara statistik setelah diuji menggunakan metode chi-square ($p\text{-value} < 0,05$).

Tabel 4. Jenis Pekerjaan dan Usia Pensiun yang Direncanakan

Jenis Pekerjaan	Usia Pensiun yang Direncanakan (Persentase)	
	Sebelum Usia 60 Tahun	Setelah Usia 60 Tahun
Formal	72,50	27,50
Informal	39,26	60,71

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Temuan di atas tersebut sejalan dengan fenomena gerakan *Financial Independence, Retire Early* (FIRE) yang belakangan ini ramai digaungkan di media sosial, khususnya oleh generasi milenial. Penganut gerakan FIRE pada umumnya memiliki ambisi untuk bisa segera merdeka secara finansial, menolak untuk terikat dengan bentuk-bentuk pekerjaan formal dalam jangka panjang, serta pilihan hidup untuk mengerjakan sesuatu yang benar-benar mereka cintai (Katie Binns, 2023). Penganut gerakan FIRE akan memiliki ambisi lebih untuk meningkatkan pendapatan, menekan biaya hidup sehemat mungkin di masa muda (*frugal living*), dan meningkatkan jumlah uang yang ditabung serta jumlah investasi sebagai bekal hidup ketika memasuki masa pensiun dini (Alexandra Kerr, 2023).

IV. Kesimpulan dan Rekomendasi

4.1. Kesimpulan

Peningkatan usia pensiun dilakukan sebagai respon atas perubahan struktur kependudukan yang ditandai oleh peningkatan UHH dan populasi penduduk berusia lanjut. Kedua hal tersebut dapat berdampak pada peningkatan rasio ketergantungan, peningkatan beban pembiayaan kesehatan dan jaminan pensiun, penurunan produktivitas nasional, serta pertumbuhan ekonomi. Percepatan peningkatan usia pensiun dilakukan dengan tujuan untuk menyeimbangkan rasio antara penduduk yang bekerja dan penduduk yang sudah pensiun dan tidak bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat mengurangi beban ketergantungan dan pembiayaan kelompok lansia, menjaga produktivitas, serta mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Selain itu, kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan daya produktivitas yang berpengaruh pada peningkatan penghasilan per kapita lansia dan peningkatan kesejahteraan di hari tua.

Kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun memiliki beberapa isu strategis dan tantangan. Isu strategis yang dihadapi antara lain masih rendahnya derajat kesehatan lansia, kurangnya daya saing lansia di pasar kerja, serta rendahnya partisipasi lansia dalam sektor pekerjaan formal. Adapun tantangan yang masih dihadapi yaitu tingginya prevalensi penyakit tidak menular, rendahnya jumlah penduduk lansia yang menamatkan pendidikan tinggi, diskriminasi kerja pada lansia, dan terbatasnya kesempatan kerja formal untuk lansia.

Percepatan peningkatan usia pensiun adalah kebijakan multisektoral yang pelaksanaannya perlu mempertimbangkan berbagai faktor di antaranya kesehatan, sosial, dan ketenagakerjaan. Faktor kesehatan adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan kebijakan peningkatan usia pensiun karena kemauan, kemampuan, serta tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja sangat ditentukan oleh status kesehatannya. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang menyeluruh terutama dalam pengendalian penyakit tidak menular dan penyakit akibat kerja. Berikutnya, faktor sosial berkaitan dengan faktor penerimaan masyarakat terhadap kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun turut menjadi pertimbangan

yang tidak boleh diabaikan. Terakhir, faktor ketenagakerjaan berupa ketersediaan lapangan pekerjaan perlu diperhatikan untuk memastikan pertambahan tenaga kerja akibat peningkatan usia pensiun dapat diserap dengan baik dan tidak menciptakan kompetisi langsung antara tenaga kerja berusia tua dengan tenaga kerja berusia muda.

Penyusunan kebijakan guna mendukung percepatan peningkatan usia pensiun juga memerlukan dukungan lintas sektor dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan terkait, sebagai berikut:

- a) Peningkatan derajat kesehatan masyarakat dapat dilakukan melalui kolaborasi dengan Kementerian Kesehatan, salah satunya dengan mengembangkan program pencegahan penyakit tidak menular. Pada tahun 2021, Kementerian Kesehatan menerbitkan petunjuk teknis pelaksanaan Posyandu lansia dan Posbindu PTM untuk mengefektifkan layanan kedua program tersebut. Integrasi tersebut dilakukan setelah melihat adanya irisan yang cukup besar antara kedua program tersebut. Penyakit tidak menular adalah beban kesehatan utama yang dialami oleh kelompok lansia, sehingga layanan PTM sebaiknya tidak dipisahkan dari layanan kelanjutusiaan.
- b) Pengembangan pendidikan dan keterampilan dapat didukung oleh peran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui pelatihan dan peningkatan akses lansia terhadap pendidikan. Selain itu, peningkatan keterampilan juga dapat didukung melalui program Bina Keluarga Lansia (BKL) yang diinisiasi oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Kegiatan pokok BKL adalah kegiatan penyuluhan, kunjungan rumah, serta pencatatan dan pelaporan. Pelaksanaan kegiatan BKL dilakukan secara rutin dengan memerhatikan variasi jenis kegiatan sehingga keluarga lansia maupun lansia yang dikunjungi tidak mengalami kebosanan dan tetap bersedia menerima edukasi.
- c) Pemberdayaan angkatan kerja bagi pralansia dan lansia dapat didukung oleh Kementerian Ketenagakerjaan melalui kebijakan penghapusan kualifikasi yang bersifat diskriminatif pada lowongan pekerjaan serta penyediaan lapangan pekerjaan ramah lansia.
- d) Penyusunan kebijakan mengenai keberlanjutan fiskal sistem jaminan pensiun dielaborasi oleh Kementerian Keuangan dan Bappenas.

Selain perlu mempertimbangkan faktor multisektoral, persepsi publik mengenai kebijakan percepatan peningkatan usia pensiun juga perlu diperhatikan, khususnya terhadap potensi penolakan. Hasil survei daring menunjukkan bahwa alasan masyarakat menolak kebijakan tersebut adalah karena adanya anggapan bahwa kesehatan akan menurun ketika menjelang usia 65 tahun. Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah perlu meningkatkan derajat kesehatan masyarakat sehingga dapat menciptakan lansia yang sehat dan berdaya saing tinggi. Pemerintah perlu mendorong kegiatan pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan penyakit akibat kerja serta promosi hidup sehat. Pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja juga perlu ditingkatkan agar penduduk usia kerja dapat memiliki derajat kesehatan yang lebih baik.

Ketika akan memperpanjang usia pensiun, salah satu hal yang harus diperhatikan adalah landasan hukumnya. Peningkatan usia pensiun dapat memiliki implikasi terhadap perubahan regulasi di berbagai sektor. Beberapa regulasi yang terkait tersebut antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai. Analisis regulasi diperlukan sebelum menyusun peraturan yang baru.

Untuk memastikan tenaga kerja lansia di Indonesia memiliki daya saing yang tinggi di pasar kerja, diperlukan sejumlah upaya peningkatan kapasitas yang sesuai dengan ketersediaan

lapangan kerja bagi kelompok lansia. Tahapan yang dapat dilakukan antara lain yaitu mengembangkan kapasitas kelompok pralansia dan lansia, meningkatkan akses terhadap pendidikan sepanjang hayat, menyediakan lapangan pekerjaan ramah lansia, dan mendorong partisipasi lansia bekerja di sektor formal. Pemerintah juga perlu mengimplementasikan sebuah skema *link and match* yang menyediakan serta menghubungkan jenis pekerjaan dengan karakteristik pekerja, terutama usia dan latar belakang pendidikan, untuk menjamin kesempatan kerja yang setara untuk lansia.

4.2. Rekomendasi

1. Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat agar menjadi lansia yang sehat di masa mendatang, melalui:
 - a) Pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular sebagai ancaman utama kesehatan masyarakat.
 - b) Peningkatan status gizi dan penerapan pola hidup sehat.
 - c) Perluasan cakupan jaminan sosial kesehatan hingga mencapai cakupan kesehatan semesta, khususnya pada kelompok lansia.
2. Mengembangkan pendidikan dan keterampilan sepanjang hayat bagi lansia, melalui:
 - a) Peningkatan akses terhadap pendidikan menengah dan tinggi yang tidak membatasi usia.
 - b) Pengembangan kapasitas dan daya saing melalui pelatihan-pelatihan, salah satunya pelatihan peningkatan akses terhadap teknologi dan informasi.
3. Mendorong pemberdayaan angkatan kerja pralansia dan lansia, melalui:
 - a) Penghapusan kualifikasi-kualifikasi yang bersifat diskriminatif pada lowongan pekerjaan, termasuk syarat usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan, dan berpenampilan menarik.
 - b) Penyediaan dan pemerataan lapangan pekerjaan ramah lansia melalui pengembangan potensi dan karakteristik perekonomian masing-masing provinsi.
 - c) Penyusunan strategi kebijakan yang mendorong partisipasi lansia di sektor pekerjaan formal melalui kebijakan afirmasi terkait perluasan lapangan kerja bagi lansia.

Peningkatan akses terhadap pembiayaan yang inklusif terutama bagi kelompok rentan yang ingin berwirausaha.

Daftar Pustaka

- Adamovic, M. (2020). Analyzing discrimination in recruitment: A guide and best practices for resume studies. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(4), 445–464. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12298>
- Alexandra Kerr. (2023). Financial Independence, Retire Early (FIRE) Explained: How It Works. Investopedia.
- Barbosa, C. E., de Lima, Y. O., Costa, L. F. C., dos Santos, H. S., Lyra, A., Argôlo, M., da Silva, J. A., & de Souza, J. M. (2022). Future of work in 2050: thinking beyond the COVID-19 pandemic. *European Journal of Futures Research*, 10(1), 25. <https://doi.org/10.1186/s40309-022-00210-w>
- Barschkett, M., Geyer, J., Haan, P., & Hammerschmid, A. (2022). The effects of an increase in the retirement age on health — Evidence from administrative data. *The Journal of the*

- Economics of Ageing, 23, 100403. <https://doi.org/10.1016/j.jjeoa.2022.100403>
- Becker T, Fiske ST, editors. Understanding the Aging Workforce: Defining a Research Agenda. Washington (DC): National Academies Press (US); 2022 May 5. 5, Workplace and Job Factors. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK588534/>
- Boulhol, H., & Queisser, M. (2023). The 2023 France Pension Reform. *Intereconomics*, 58(3), 130–131. <https://doi.org/10.2478/ie-2023-0025>
- Bovini, G., And, c, Paradisi, M., Bianchi, N., Boeri, T., Bugamelli, M., Card, D., Cingano, F., Citino, L., De Stefano, V., Gregorio, E. Di, Fenizia, A., Friedman, J., Garibaldi, P., Garin, A., Giupponi, G., Glaeser, E., Hannunah, R., Koenig, F., ... Shaffer, H. (2019). LABOR SUBSTITUTABILITY AND THE IMPACT OF RAISING THE RETIREMENT AGE.
- BPS. (2022). Survei Sosial Ekonomi Nasional Tahun 2022
- BPS. (2022). Survei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2022
- BPS. (2023). Proyeksi Penduduk Indonesia 2020 – 2050 Hasil Sensus Penduduk 2020. Badan Pusat Statistik.
- Grech, A. G. (2017). The Impact of Pension Age Changes — The Case of Malta. *Intereconomics*, 52(1), 57–62. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0644-0>
- ILO. (2010). The Price of Excluding People with Disabilities from the Workplaces. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_149529/lang--en/index.htm
- Karam, P., Muir, D., Pereira, J., & Tuladhar, A. (2010). Macroeconomic Effects of Public Pension Reforms.
- Katie Binns. (2023). How to retire early: the Fire movement. *The Times*.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2019). Laporan Nasional Riskesdas 2018
- Khan, M. R., Rutledge, M. S., & Sanzenbacher, G. T. (2017). SOCIAL SECURITY AND TOTAL REPLACEMENT RATES IN DISABILITY AND RETIREMENT. <http://crr.bc.edu>
- Leonesio, M. V, Bridges, B., Gesumaria, R., & Del Bene, L. (2012). The increasing labor force participation of older workers and its effect on the income of the aged. *Social Security Bulletin*, 72(1), 59–77.
- Nerlich, C., & Schroth, J. (2018). The economic impact of population ageing and pension reforms. <https://doi.org/10.2866/0073>
- Nirwesti, G. W. (2023). Populasi Menua dan Urgensi Reformasi Sistem Pensiun. *Bappenas Working Papers*, 6(3), 335 - 347. <https://doi.org/10.47266/bwp.v6i3.232>
- Pusat Pengembangan Kebijakan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan. (2023). *Indonesia Employment Outlook 2023*.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 88 Tahun 2021 tentang Strategi Nasional (Stranas) Kelanjutan
- Quintini, G. (2011) Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121* (Paris, OECD). <https://doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>
- Roser, M., Saloni, D., & Ritchie, H. (2013). Life Expectancy.
- Rouxel, P., & Yon, K. (2023). From Pension Reform to Regime Crisis: The Social Movement of 2023 in France. *Global Labour Journal*, 14(2). <https://doi.org/10.15173/glj.v14i2.5519>

- Sarfati, Hedva., Ghellab, Youcef., & International Labour Office. (2012). The political economy of pension reforms in times of global crisis: state unilateralism or social dialogue? ILO.
- Staubli, S., & Zweimüller, J. (2013). Does raising the early retirement age increase employment of older workers? *Journal of Public Economics*, 108, 17–32. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2013.09.003>
- The Rockwool Foundation. (2023). Challenges to the Implementation of Indexation of the Pension age in Denmark.
- United Nations (2007). *World Population Ageing 2007*.
- Viviani, C. A., Bravo, G., Lavallière, M., Arezes, P. M., Martínez, M., Dianat, I., Bragança, S., & Castellucci, H. I. (2021). Productivity in older versus younger workers: A systematic literature review. *Work*, 68(3), 577–618. <https://doi.org/10.3233/WOR-203396>