*Demokrasi: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum*
*Volume: 1, Nomor: 4, (2026), Desember: 315 - 324*
*Website: https://ejournal.ojs-lppm.com/index.php/Demokrasi/article/view/563*
*E-ISSN: 3163-7582*

# Konsep Ideal Batas Minimal Usia Penerima Manfaat Jaminan Pensiun untuk Menjamin Hak Asasi Manusia Pekerja

**Dedi Ansyah[1], Ismail[2], G. Nyoman Tio Rae[3]**
Program Studi Ilmu Hukum, Magister Hukum, Universitas Bung Karno, Jakarta, Indonesia [1,2,3]
Corresponding Author: *dediansyah.uci@gmail.com[1*]*, *ubkismail@gmail.com[2]*, *nrae88good@gmail.com[3]*

***Info Artikel***
***Received:*** *01 Oktober 2026*
***Revised :*** *11 Oktober 2026*
***Accepted:*** *23 Oktober 2026*
***Published:*** *09 November 2026*

***Keywords:*** *pension security, retirement age, human rights, social security, legal protection.*

***Abstract***
*This study analyzes the determination of the minimum age for receiving periodic pension benefits under the Pension Security Program administered by the Social Security Administering Body for the Employment Sector. Ideally, the age at which workers stop working coincides with the age at which pension benefits begin. In practice, Government Regulation Number 45 of 2015 gradually raises the pension eligibility age up to 65 years, while most private companies retire their workers at 55 years and a contribution period of 180 months is required for a monthly pension, creating a waiting period without a regular income. Using a normative juridical method with the statute and conceptual approaches, analyzed through the theories of legal protection and human rights, this study finds that the prevailing scheme contradicts the protective purpose of the law and disadvantages private workers compared with civil servants. This study recommends revising Government Regulation Number 45 of 2015 to harmonize the pension eligibility age with the actual retirement age and to provide a proportional benefit scheme for contribution periods below 180 months.*

***Kata Kunci****:* jaminan pensiun, usia pensiun, hak asasi manusia, BPJS ketenagakerjaan, perlindungan hukum.

***Abstrak***
Penelitian ini menganalisis penetapan batas usia minimal penerima manfaat berkala pada Program Jaminan Pensiun yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Secara ideal, usia berhenti bekerja seharusnya bersamaan dengan usia mulai menikmati pensiun. Pada praktiknya, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 menaikkan usia pensiun secara bertahap hingga 65 tahun, sementara mayoritas perusahaan swasta mempensiunkan pekerja pada usia 55 tahun, dan masa iur 180 bulan disyaratkan untuk memperoleh pensiun bulanan, sehingga tercipta masa jeda tanpa penghasilan tetap. Dengan metode yuridis normatif melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual serta analisis teori perlindungan hukum dan teori hak asasi manusia, penelitian ini menemukan bahwa skema yang berlaku bertentangan dengan tujuan perlindungan hukum dan merugikan pekerja swasta. Penelitian ini merekomendasikan revisi Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 agar usia pensiun selaras dengan usia berhenti bekerja yang sesungguhnya serta disediakan skema manfaat proporsional bagi masa iur di bawah 180 bulan.

***This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.***
***Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Multidisipliner***

## PENDAHULUAN

Pensiun merupakan hak dasar setiap pekerja yang telah mencapai usia tertentu untuk mengakhiri masa kerjanya secara terhormat sekaligus memperoleh perlindungan sosial dan ekonomi yang berkesinambungan. Penghormatan atas hak tersebut bukan sekadar urusan administratif kepegawaian, melainkan persoalan martabat manusia, karena masa tua yang layak adalah wujud nyata pengakuan negara atas jerih payah seseorang sepanjang hidupnya. Dalam hukum positif Indonesia, hak tersebut memiliki pijakan yang kokoh. Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menghendaki setiap orang berhak atas jaminan sosial serta negara wajib mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Pengaturan turunannya tercantum dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin pekerja dan keluarganya memperoleh jaminan sosial, serta Pasal 41 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang menjamin setiap orang memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Sebagai implikasinya, Program Jaminan Pensiun diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Program ini bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan ahli warisnya karena kehilangan atau berkurangnya penghasilan akibat memasuki usia pensiun, mengalami cacat, atau meninggal dunia (Thabrany, 2025). Pada tataran *das sollen*, penyelenggaraan jaminan pensiun semestinya merupakan perwujudan hak atas jaminan sosial sekaligus pemenuhan taraf hidup yang layak bagi pekerja pasca pensiun. Namun pada tataran *das sein*, terdapat ketidaksinkronan yang mendasar antara usia berhenti bekerja (*retirement age*) dan usia mulai menerima manfaat pensiun (*pension age*).

Perbedaan kedua konsep tersebut melahirkan persoalan nyata di lapangan. Mayoritas perusahaan swasta mempensiunkan pekerjanya pada usia 55 tahun melalui Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, sementara Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun menetapkan usia pensiun 56 tahun pada tahun 2015 yang bertambah satu tahun setiap tiga tahun hingga mencapai 65 tahun pada tahun 2043. Ketentuan tersebut diperketat dengan syarat masa iur minimal 180 bulan atau 15 tahun agar peserta berhak menerima manfaat pensiun berkala bulanan. Akibatnya, seorang pekerja yang berhenti bekerja pada usia 55 tahun di tahun 2026 baru dapat menerima manfaat berkala ketika berusia 59 tahun, sehingga

tercipta jeda waktu (*gap period*) tanpa penghasilan tetap. Dalam masa jeda itulah sisi paling manusiawi dari persoalan ini tampak: mantan pekerja yang purna tugas umumnya hanya dapat mencairkan Jaminan Hari Tua secara sekaligus (*lumpsum*), sementara jaminan pensiun berkala yang dijanjikan belum dapat dinikmati hingga bertahun-tahun kemudian, padahal kebutuhan hidup keluarga tidak mengenal penundaan.

Ketidaksinkronan tersebut semakin kompleks karena perubahan politik hukum. Penghapusan Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh Undang-Undang Cipta Kerja menghapus kewajiban perusahaan mengikuti program pensiun, sehingga kepastian usia pensiun nasional menjadi rujukan yang kabur dan praktiknya diserahkan pada regulasi otonom perusahaan. Kondisi ini menimbulkan disharmoni peraturan perundang-undangan, baik antara sesama produk peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelenggaraan jaminan pensiun maupun antara peraturan tersebut dengan peraturan otonom seperti Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Dampaknya, tujuan mulia program jaminan pensiun untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak menjadi kontraproduktif, dan perlindungan hak asasi manusia pekerja terancam tidak terwujud. Padahal penyelenggaraan jaminan pensiun merupakan bagian dari tanggung jawab negara untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabat manusia menuju masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur.

Kajian mengenai jaminan sosial nasional selama ini lebih banyak menyoroti sisi kelembagaan dan keberlanjutan pendanaan (Thabrany, 2025), sementara kajian perlindungan hukum umumnya berfokus pada aspek preventif dan represif terhadap tindakan administratif penyelenggara (Hadjon, 1987; Rahardjo, 2009). Belum banyak kajian yang secara khusus memotret ketidaksinkronan antara usia berhenti bekerja dan usia penerimaan manfaat pensiun sebagai persoalan hak asasi manusia. Kebaruan artikel ini terletak pada upaya memadukan teori perlindungan hukum dan teori hak asasi manusia untuk merumuskan konsep ideal penetapan batas usia penerima manfaat pasti program jaminan pensiun, sehingga penilaian terhadap norma tidak berhenti pada keabsahan formal, tetapi juga pada keadilan substantifnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini mengkaji dua rumusan masalah: (1) bagaimanakah penetapan batas usia minimal untuk dapat menerima manfaat pasti dalam Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan saat ini, dan (2) bagaimanakah konsep ideal penetapan perundang-undangan yang mengatur batas minimal usia penerima manfaat pasti Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan guna memastikan perlindungan hak asasi manusia pekerja. Kajian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan hukum jaminan sosial

ketenagakerjaan yang lebih adil dan memanusiakan pekerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif yang menempatkan hukum sebagai sistem norma sekaligus memperhatikan nilai yang dikehendaki masyarakat (Mertokusumo, 2007). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum primer terdiri atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XVII/2019 dan Nomor 33/PUU-XX/2022.

Bahan hukum sekunder bersumber dari buku teks hukum, artikel jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu, sedangkan bahan hukum tersier berupa kamus dan ensiklopedia hukum. Seluruh bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen, termasuk di Perpustakaan Universitas Bung Karno, serta pengamatan pendukung terhadap proses pelayanan peserta pada kantor pelayanan BPJS Ketenagakerjaan di Jakarta. Analisis bahan hukum dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan teori perlindungan hukum dan teori hak asasi manusia sebagai pisau analisis, kemudian hasilnya disajikan secara argumentatif untuk menjawab rumusan masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pengaturan batas usia penerima manfaat program jaminan pensiun terdapat dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015. Ketentuan tersebut menetapkan usia pensiun 56 tahun pada tahun 2015 dan menaikkannya satu tahun setiap tiga tahun hingga mencapai 65 tahun pada tahun 2043. Skema kenaikan bertahap tersebut disajikan pada Tabel 1 berikut.

***Tabel 1.*** *Skema Penetapan Usia Pensiun Program Jaminan Pensiun menurut Pasal 15 Peraturan*

*Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015*

| Periode Tahun | Usia Pensiun Minimal | Keterangan |
|---|---|---|
| 2015-2018 | 56 tahun | Tahap awal penyelenggaraan |
| 2019-2021 | 57 tahun | Peningkatan pertama |
| 2022-2024 | 58 tahun | Peningkatan kedua |
| 2025-2027 | 59 tahun | Peningkatan berkelanjutan |
| 2043 | 65 tahun | Batas akhir kenaikan bertahap |

*Sumber: Diolah dari Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015.*

Skema pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa usia pensiun program jaminan pensiun terus meningkat seiring harapan hidup penduduk, dari 56 tahun pada masa awal penyelenggaraan menjadi 59 tahun untuk periode 2025 sampai dengan 2027, dan berakhir pada 65 tahun. Dalam kerangka manfaat pasti (*defined benefit*), kenaikan usia tersebut dapat dijelaskan sebagai upaya menjaga keberlanjutan dana. Namun demikian, kenaikan itu tidak diimbangi dengan keseragaman definisi usia pensiun dalam hubungan industrial, padahal kebijakan yang menggeser titik ketika seseorang mulai berhak atas manfaat selalu membawa konsekuensi distribusi yang nyata bagi kelompok paling rentan.

Ketidaksinkronan muncul karena regulasi otonom perusahaan mayoritas mematok usia pensiun 55 tahun. Penghapusan Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh Undang-Undang Cipta Kerja memperlemah rujukan kepastian usia pensiun nasional sehingga penentuannya diserahkan pada Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Akibatnya, terdapat kesenjangan antara usia berhenti bekerja 55 tahun dengan usia mulai menerima manfaat pensiun antara 59 hingga 65 tahun. Ketentuan Pasal 19 dan Pasal 24 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 turut menegaskan bahwa peserta yang mencapai usia pensiun tanpa memiliki masa iur minimal 180 bulan tidak menerima manfaat berkala bulanan, melainkan hanya akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan sekaligus. Skema tersebut mendegradasi hakikat jaminan pensiun menjadi sekadar jaminan hari tua biasa dan menghilangkan fungsi proteksi penghasilan berkala seumur hidup yang dijanjikan konstitusi.

Temuan lain yang tidak kalah penting adalah adanya perlakuan yang berbeda antara pekerja swasta dan aparatur sipil negara beserta angkatan bersenjata. Bagi pegawai negeri, batas usia pensiun dan pencairan pensiun bulanan terintegrasi secara otomatis ketika purna tugas melalui PT Taspen (Persero) dan PT Asabri (Persero). Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 72/PUU-XVII/2019 bahkan menegaskan kelangsungan penyelenggaraan jaminan sosial oleh kedua badan hukum

tersebut, sehingga pegawai negeri tidak mengalami jeda antara berhenti bekerja dan menerima haknya. Di pihak lain, upaya perbaikan sistem melalui pengujian Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional justru ditolak seluruhnya dalam Putusan Nomor 33/PUU-XX/2022. Dengan demikian, jalur perubahan yang tersisa adalah perbaikan peraturan pelaksana melalui tangan pembentuk peraturan itu sendiri.

Pengamatan pendukung pada kantor pelayanan peserta memperlihatkan bahwa peserta yang menanyakan manfaat jaminan pensiun umumnya membawa persoalan serupa, yaitu perbedaan pemahaman mengenai usia ketika mereka berhak menerima manfaat. Hal ini menunjukkan bahwa persoalan bukan terletak pada kinerja administratif penyelenggara, melainkan pada desain norma yang menyebabkan peserta yang telah purna tugas harus menunggu bertahun-tahun tanpa penghasilan tetap sebelum dapat menikmati iurannya sendiri.

**Pembahasan**

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan prinsip universal dalam negara hukum (*Rechtsstaat*). Philipus M. Hadjon membedakan dua bentuk perlindungan hukum, yaitu perlindungan preventif yang dimaksudkan mencegah timbulnya sengketa melalui kehati-hatian dalam pembentukan regulasi, dan perlindungan represif yang bekerja ketika sengketa atau pelanggaran hak telah terjadi (Hadjon, 1987). Dengan kerangka tersebut, persoalan batas usia manfaat pensiun sesungguhnya bukan sekadar sengketa administratif antara peserta dan penyelenggara. Selama peserta belum mencapai usia yang ditetapkan, penundaan manfaat oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan pelaksanaan amanat peraturan yang berlaku. Persoalan yang sesungguhnya berada pada desain norma itu sendiri, sehingga perbaikan harus dimulai dari ranah preventif melalui harmonisasi dan revisi regulasi.

Satjipto Rahardjo mengingatkan bahwa hukum ada untuk manusia, bukan manusia untuk hukum, sehingga setiap skema normatif tidak boleh mengabaikan keadilan substantif bagi orang-orang yang dilindunginya (Rahardjo, 2009). Hukum pada hakikatnya hadir untuk memayungi harkat dan martabat manusia (Rahardjo, 2000). Dalam hubungan dengan penyelenggaraan jaminan sosial, peserta juga dapat dipandang sebagai konsumen jasa jaminan sosial publik berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, sehingga berhak atas kepastian hukum, keadilan, dan keseimbangan asas dalam hubungannya dengan penyelenggara (Miru & Yodo, 2008). Kepastian mengenai kapan hak atas pensiun dapat dinikmati merupakan bagian dari kepastian hukum itu sendiri, dan ketidakjelasan yang menimbulkan masa tunggu bertahun-tahun tanpa

penghasilan merupakan bentuk ketidakpastian yang harus diperbaiki.

Dari perspektif hak asasi manusia, Pasal 22 dan Pasal 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menegaskan bahwa setiap orang sebagai anggota masyarakat berhak atas jaminan sosial, termasuk jaminan pada masa pengangguran, cacat, hari tua, serta keadaan kekurangan nafkah di luar kemampuannya. Hak atas jaminan sosial bukanlah belas kasihan negara, melainkan hak asasi yang bersifat universal dan wajib dihormati, dilindungi, serta dipenuhi (Donnelly, 2013). John Locke menegaskan adanya hak kodrati yang melekat pada setiap manusia sejak lahir, yaitu hak atas kehidupan (*life*), kebebasan (*liberty*), dan kepemilikan (*property*) (Locke, 1689). Iuran yang disetorkan pekerja ke dalam program jaminan pensiun merupakan hasil jerih payahnya sehingga menyimpan wujud hak kepemilikan. Oleh sebab itu, penetapan syarat batas usia tidak boleh menjadi instrumen yang merampas hak pekerja untuk menikmati hasil kerjanya secara bermartabat di hari tua.

Secara kritis, peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksana memang dibentuk dengan asas *lex specialis derogat legi generali*, tetapi kedudukannya dalam hierarki peraturan perundang-undangan menuntutnya senada dengan undang-undang dan konstitusi yang lebih tinggi (Kansil, 2002). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia bahkan menegaskan bahwa lanjut usia adalah seseorang yang telah mencapai usia 60 tahun ke atas, sehingga angka 60 tahun merupakan acuan yang lebih manusiawi sebagai titik pertemuan antara usia berhenti bekerja dan usia menerima manfaat pensiun. Dengan demikian, skema usia pensiun yang terus bergerak hingga 65 tahun, dipadukan dengan usia berhenti bekerja 55 tahun pada mayoritas perusahaan swasta, menghadirkan diskriminasi yang tidak rasional dan bertentangan dengan prinsip persamaan kedudukan di hadapan hukum sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlakuan berbeda yang memihak pegawai negeri semakin menegaskan ketimpangan tersebut.

Pembaharuan regulasi juga harus jujur menghadapi keterbatasan fiskal. Harapan agar pemerintah membayarkan iuran peserta sulit terealisasi karena beban subsidi jaminan sosial negara telah sangat besar, tercermin dari alokasi dana Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan Nasional sebesar Rp48,78 triliun yang disampaikan Menteri Sosial dalam rapat konsultasi dengan pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat pada 9 Februari 2026 (Pewarta Nusantara, 2026). Harmonisasi usia pensiun karenanya tidak harus berarti menambah beban negara, melainkan menyelaraskan waktu ketika hak pekerja atas manfaat mulai dapat dinikmati dengan masa kerjanya yang sesungguhnya. Peningkatan usia pensiun yang digagas pemerintah juga semestinya ditopang ekosistem yang memastikan pekerja lanjut usia tetap dapat bekerja secara produktif, aman, dan tetap terserap pasar

kerja, mengingat faktor usia, penguasaan teknologi, dan kesehatan menjadi penghambat utama penyerapan pekerja lanjut usia di pasar kerja formal. Pertumbuhan lapangan kerja formal perlu menyertai kenaikan usia pensiun agar pemberdayaan pekerja lanjut usia tidak memangkas kesempatan kelompok usia muda.

Berdasarkan uraian tersebut, konsep ideal penetapan batas minimal usia penerima manfaat pasti program jaminan pensiun dapat dirumuskan melalui tiga langkah strategis. Pertama, merevisi Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 dengan menyelaraskan usia penerimaan manfaat pensiun pertama dengan usia pensiun normal pekerja swasta, atau menetapkan skema pensiun dipercepat (*early pension benefit*) bagi pekerja yang terhenti hubungan kerjanya karena mencapai usia pensiun perusahaan, dengan menjadikan usia 60 tahun sebagai batas acuan yang sejalan dengan pengertian lanjut usia. Kedua, menerapkan skema manfaat proporsional (*pro-rata*) bagi peserta yang telah mencapai usia berhenti bekerja dengan masa iur di bawah 180 bulan, sehingga manfaat tetap dibayarkan secara berkala bulanan sesuai rasio bulan iuran yang telah disetorkan dan tidak langsung didegradasi menjadi pembayaran sekaligus. Ketiga, Kementerian Ketenagakerjaan menerbitkan pedoman nasional agar Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama menyesuaikan batas usia pensiun secara adil dan bertahap seiring dengan skema jaminan pensiun sehingga hambatan struktural bagi pekerja dapat dihilangkan.

Konsep ideal tersebut pada hakikatnya mengembalikan jaminan pensiun pada fungsi kemanusiaannya. Setiap rupiah iuran adalah bagian dari penghasilan yang rela dikorbankan pekerja demi hari tuanya, sehingga negara yang menjemput hak tersebut dengan syarat yang berlarut-larut sesungguhnya sedang menunda pemenuhan hak asasi manusia warganya sendiri. Hukum yang progresif seharusnya mampu menghadirkan kepastian sekaligus kelembutan: kepastian mengenai kapan hak mulai dinikmati, dan kelembutan agar transisi dari masa kerja ke masa tua tidak menjadi jurang tanpa penghasilan yang merenggut martabat pekerja dan keluarganya.

## SIMPULAN

Penetapan batas usia minimal untuk menerima manfaat pasti Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan saat ini diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 yang menaikkan usia pensiun secara bertahap dari 56 tahun hingga mencapai 65 tahun pada tahun 2043, disertai syarat masa iur minimal 180 bulan. Pengaturan tersebut tidak sinkron dengan usia berhenti bekerja pekerja swasta yang umumnya 55 tahun, sehingga melahirkan masa jeda tanpa penghasilan tetap, mendegradasi manfaat berkala menjadi pembayaran sekaligus bagi peserta dengan masa iur

kurang, dan menempatkan pekerja swasta pada kedudukan yang tidak sejajar dengan pegawai negeri. Kondisi demikian belum mencerminkan perlindungan hak asasi manusia pekerja atas jaminan sosial dan taraf hidup yang layak.

Konsep ideal penetapan perundang-undangan batas minimal usia penerima manfaat pasti program jaminan pensiun memerlukan revisi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 agar harmonis, rasional, proporsional, dan berkeadilan. Revisi tersebut sekurang-kurangnya memuat penyelarasan usia penerimaan manfaat dengan usia berhenti bekerja dengan menjadikan usia 60 tahun sebagai acuan, penyediaan skema pensiun dipercepat bagi pekerja yang purna tugas menurut usia perusahaan, penerapan manfaat berkala proporsional bagi masa iur di bawah 15 tahun, serta keselarasan regulasi otonom perusahaan melalui pedoman nasional. Dengan demikian, jaminan pensiun benar-benar berfungsi mempertahankan derajat kehidupan yang layak dan menegakkan martabat pekerja sebagaimana diamanatkan konstitusi.

## SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, penulis memberikan beberapa saran. Pertama, kepada Pemerintah dan Presiden Republik Indonesia agar segera melakukan evaluasi komprehensif dan revisi terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun guna mengakomodasi hak pekerja swasta yang purna tugas sebelum mencapai usia pensiun program. Kedua, kepada BPJS Ketenagakerjaan agar mengembangkan opsi kepesertaan mandiri dan kepesertaan lanjutan bagi pekerja yang purna tugas sehingga dapat melanjutkan masa iurnya hingga memenuhi syarat manfaat berkala. Ketiga, kepada Dewan Perwakilan Rakyat dan Pemerintah agar menyusun kodifikasi undang-undang jaminan sosial ketenagakerjaan yang harmonis serta menerbitkan pedoman usia pensiun nasional sehingga sinkronisasi antara regulasi pemerintah dan regulasi otonom perusahaan dapat terwujud. Penelitian selanjutnya diharapkan mengkaji dimensi keberlanjutan pendanaan dari skema manfaat proporsional yang diusulkan agar keberpihakan kepada pekerja tidak mengorbankan keberlanjutan program.

## DAFTAR PUSTAKA

Donnelly, J. (2013). *Universal human rights in theory and practice* (3rd ed.). Cornell University Press.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Bina Ilmu.

Kansil, C. S. T. (2002). *Pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*. Balai Pustaka.

Locke, J. (1689). *Second treatise of government* (C. B. Macpherson, Ed.). Hackett Publishing.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2019). *Putusan Nomor 72/PUU-XVII/2019* mengenai pengujian Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2022). *Putusan Nomor 33/PUU-XX/2022* mengenai pengujian Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Mertokusumo, S. (2007). *Mengenal hukum: Suatu pengantar*. Liberty.

Miru, A., & Yodo, S. (2008). *Hukum perlindungan konsumen*. RajaGrafindo Persada.

Pewarta Nusantara. (2026, 9 Februari). *Mensos Gus Ipul: 54 juta warga miskin belum terdaftar*. https://www.pewartanusantara.com

Rahardjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti.

Rahardjo, S. (2009). *Hukum progresif: Sebuah penjelajahan gagasan*. Kompas.

Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

Republik Indonesia. (1998). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lanjut Usia*.

Republik Indonesia. (1999a). *Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen*.

Republik Indonesia. (1999b). *Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia*.

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*.

Republik Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.

Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun*.

Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.

Thabrany, H. (2025). *Jaminan sosial nasional: Konsep dan implementasi di Indonesia*. Rajawali Pers.