



KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN
REPUBLIK INDONESIA



Perlindungan Pekerja Lanjut Usia

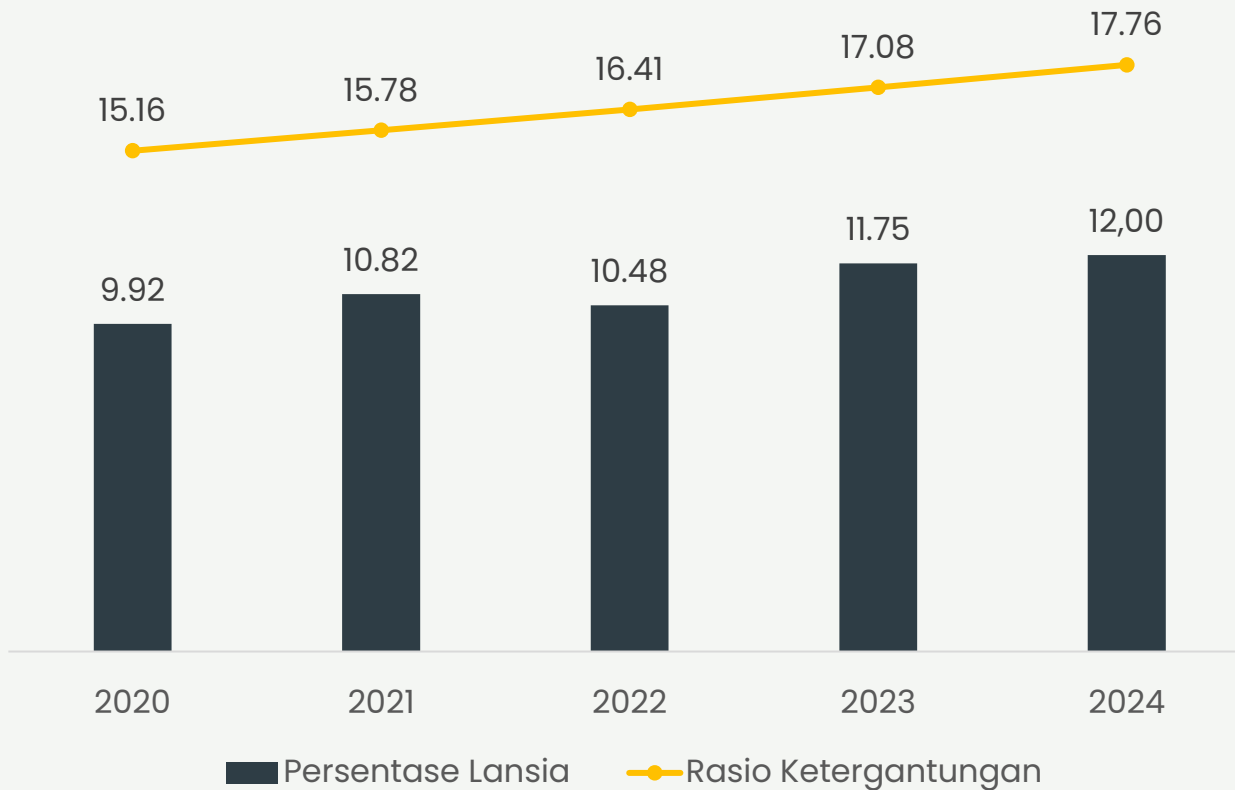
Jakarta, 7 Mei 2025

Chairul Saleh

Asisten Deputi Peningkatan Produktivitas dan
Pengembangan Ekosistem Ketenagakerjaan

Indonesia Memasuki **Periode Ageing Population**

Persentase Lansia dan Rasio Ketergantungan (dalam %)



Sejak tahun 2021, Indonesia memasuki struktur penduduk menua (*ageing population*), di mana sekitar 1 dari 10 penduduk adalah lansia*. Data Susenas Maret 2024 memperlihatkan sebanyak 12% penduduk Indonesia adalah lansia.

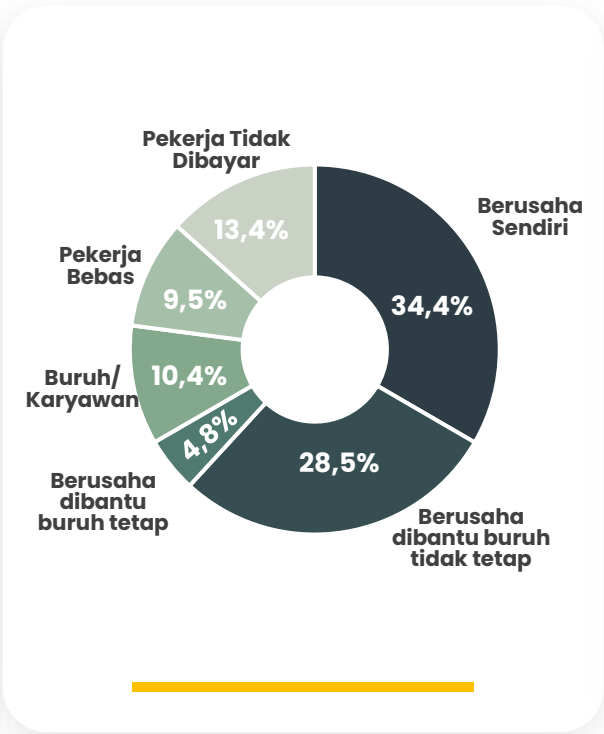
Tren tersebut diprediksi akan terus meningkat. Pada tahun 2045, diproyeksikan 20,3% penduduk berusia 60+ dengan rasio ketergantungan mencapai 33%.

*Definisi Lanjut Usia mengacu pada definisi BPS, Penduduk lanjut usia adalah penduduk yang berumur 60 tahun ke atas.

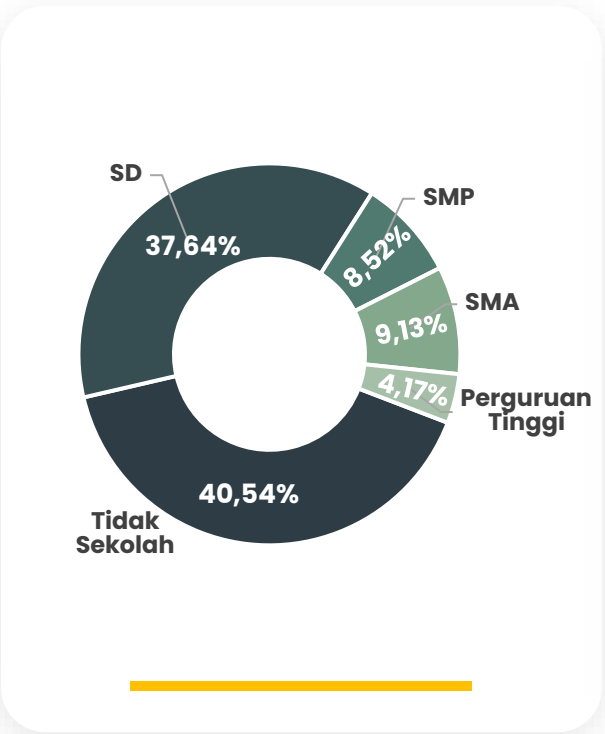
Jumlah lansia bertambah, **tetapi banyak yang rentan**



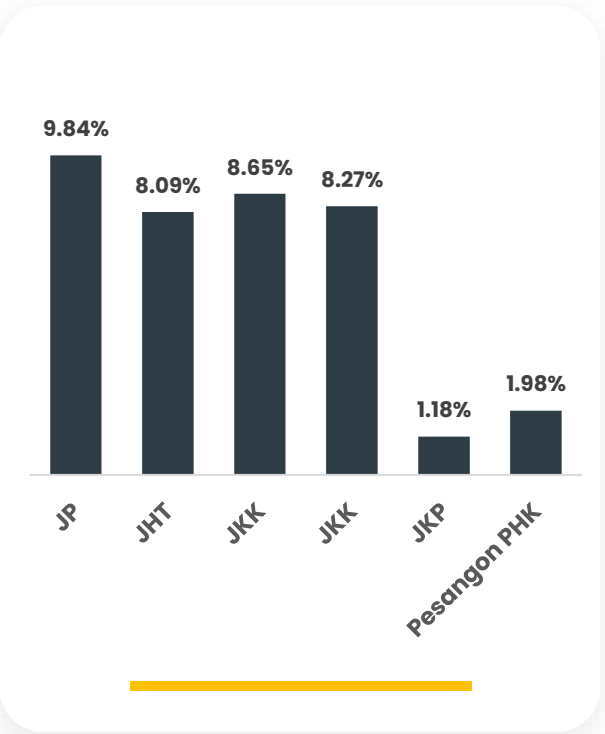
55,32% lansia masih harus bekerja dan menerima rata-rata upah lebih rendah dari rata-rata upah nasional



85% Pekerja Lansia terkonsentrasi sebagai pekerja informal dengan dominasi sektor agrikultur



78% pekerja lansia merupakan *low-skilled worker* yang rentan terdampak digitalisasi



Jumlah Lansia yang terlindungi jaminan sosial masih rendah, hanya 9,84% Rumah Tangga Lansia memiliki Jaminan Pensiun

Strategi Penyiapan Kemandirian Lansia

Penyiapan kemandirian Lansia merupakan upaya jangka panjang yang harus dimulai sejak pekerja masih Produktif. Untuk mencapai hal tersebut, pemerintah perlu: (i) menumbuhkan lapangan kerja layak untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan (ii) mengembangkan program pensiun yang *sustain* dan adaptif.

Transisi Menuju Lapangan Kerja Layak

Transisi menuju lapangan kerja layak akan mengungkit kemampuan ekonomi pekerja untuk menyiapkan masa tua yang lebih mapan.

01 Peningkatan Daya Saing Industri Dalam Negeri

- Strategi dan **kebijakan afirmatif** untuk industri padat karya
- **Deregulasi** percepatan dan kemudahan perizinan berusaha
- **Pengembangan dan peningkatan akses pasar** melalui peningkatan kerja sama internasional (seperti CPTPP, EU-CEPA, dan BRICS)

02 Penyiapan SDM Berkualitas

Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

- **Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi** (Perpres No. 68 Tahun 2022), dengan paradigma *lifelong learning*, *demand driven*, dan *future work*.
- Penguatan **Lembaga Produktivitas Nasional**
- Pemberdayaan dan Perlindungan **Pekerja Migran Indonesia**

Penguatan Ekosistem Ketenagakerjaan

- **Penyempurnaan Regulasi Ketenagakerjaan** sebagai tindak lanjut Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023
- **Pembentukan Satgas PHK** untuk memitigasi PHK serta mendorong kebhkerjaan Kembali.
- **Penguatan pengawasan dan penegakan hukum** untuk memberantas *unfair labor practices*.

Pelindungan Kesejahteraan Lansia

01 Pengembangan Jaminan Hari Tua (JHT) dan Program Pensiun

Untuk menopang perekonomian pekerja ketika memasuki usia lanjut, diperlukan penguatan program JHT dan pensiun agar berkelanjutan. Beberapa upaya yang direkomendasikan:

- a. **Pembatasan jumlah pencairan dini JHT** (perlu edukasi kepada pekerja)
- b. Pengembangan **jaminan pensiun untuk pekerja informal** (PP 45/2015 dan Permenaker 29/2015 hanya mengatur PPU, walaupun Perpres 109/2013 membuka akses PBPU)

02 Penegakan Implementasi Kebijakan Pesangon

Pengusaha memiliki kewajiban untuk membayarkan pesangon bagi pekerja yang memasuki usia pensiun (Pasal 56 PP 35/2021). Namun, tingkat kepatuhan atas ketentuan tersebut masih rendah. Beberapa upaya yang direkomendasikan:

- a. **Pembuatan skema pencadangan** dana pesangon perusahaan
- b. **Penguatan law enforcement** dan pengawasan

Strategi Penguatan **Pelindungan Pekerja Lansia**

Perluasan Pelindungan Jaminan Sosial Pekerja Lansia

Kepesertaan pekerja lansia dalam program Jaminan Sosial masih rendah, sehingga perlu untuk meningkatkan kepesertaan pekerja lansia ke dalam program.

Sebagai contoh, dalam PP No 6/2025 tentang JKP (pasal 4 ayat 2b) masih terdapat batasan usia s.d. 54 tahun pada saat mendaftar Pekerja lansia perlu tetap mendapatkan perlindungan sosial berupa program. Untuk itu, perlu untuk memperluas jangkauan usia mendaftar kepesertaan bagi peserta JKP.

Pengembangan Kompetensi Lansia

Memfasilitasi *lifelong learning* pekerja lansia agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dunia industri melalui *upskilling dan reskilling*.

Beberapa kebijakan yang telah dilakukan:

- Pelatihan berbasis kewirausahaan untuk calon pensiun dan pensiunan
- Tahun 2020-2024, Program Kartu Prakerja menjadi wadah *upskilling dan reskilling* bagi penerima manfaat hingga usia 64 tahun.

Best Practice Negara lain



Jepang – Silver Human Resources Centers :

- lembaga ini khusus menyediakan pekerjaan sementara dan jangka pendek bagi para lansia yang berhubungan erat dengan kehidupan para
- terdapat program seminar dan pendampingan bagi lansia yang ingin berwirausaha



Filipina – National Commision of Senior Citizens Act

- Memberikan akses informasi pasar kerja kepada pekerja lansia yang masih mau bekerja
- Bekerja sama dengan Departemen Kesehatan dan WHO untuk menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan aman bagi pekerja lansia
- Menyusun pedoman nasional untuk melindungi hak perlindungan, kesehatan bagi lansia
- Memberikan pelindungan lansia dari diskriminasi, kekerasan dan eksploitasi
- Merancang program pelatihan untuk skilling pekerja usia lanjut



Singapura – WorkPro & RRA:

- Mengembangkan asuransi sosial yang membantu individu menabung untuk masa pension dengan batas usia pension 63 tahun (Retirement and Re-employment Act (RRA))
- Memberikan insentif bagi perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang ramah lansia (Work-pro)

Swedia, Amerika Serikat, dan Jerman – Pengembangan **kebijakan anti-diskriminasi usia**



KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN
REPUBLIK INDONESIA



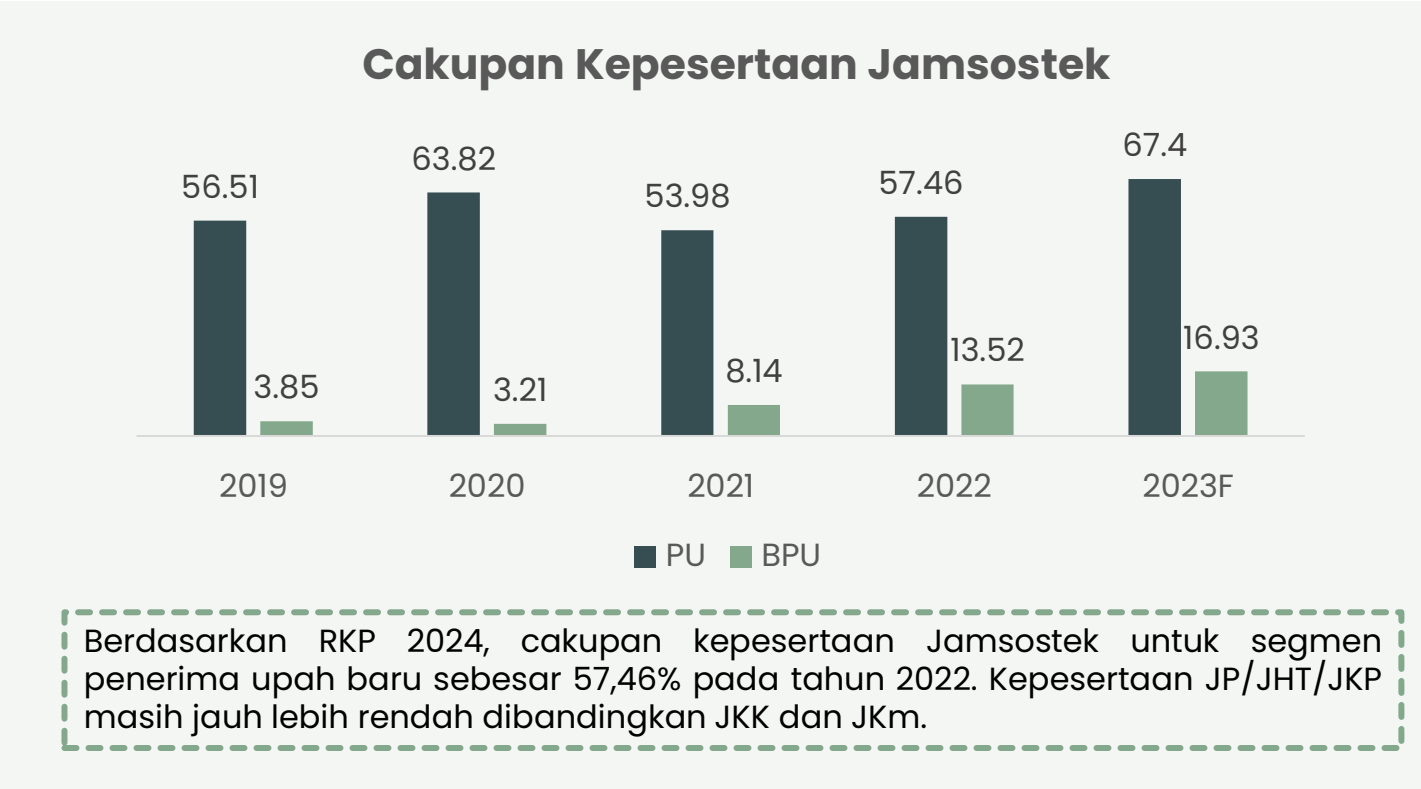
TERIMA KASIH



LAMPIRAN

Peran Jaminan Sosial Menghadapi Tantangan Masa Kini dan Masa Depan

Indonesia sudah punya program Jamsos untuk hadapi berbagai tantangan, namun tingkat partisipasinya masih rendah.

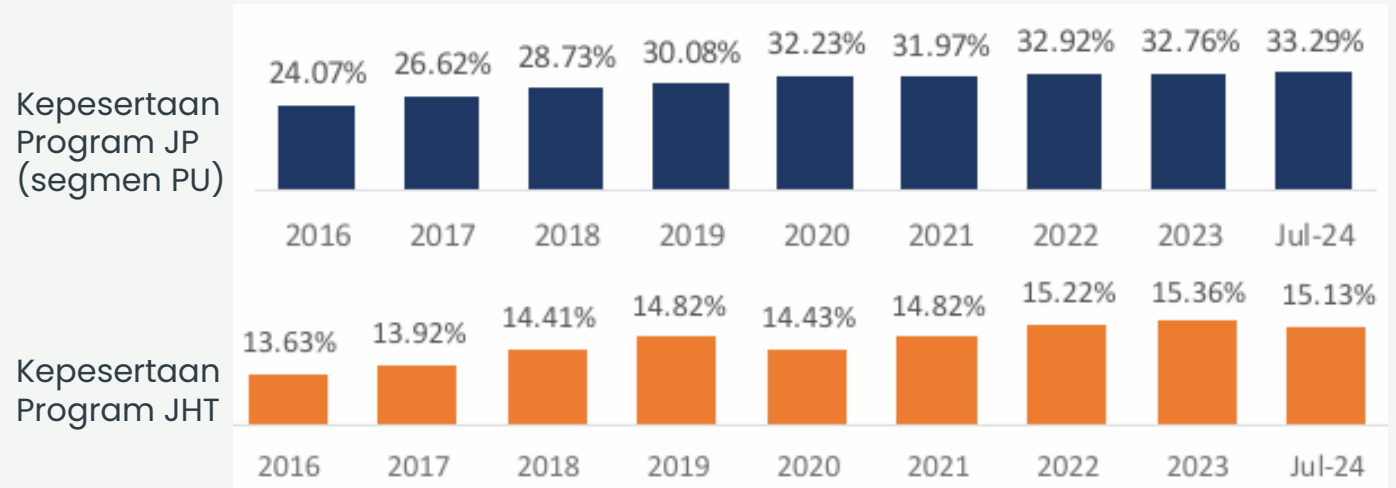


Perlu kolaborasi dari seluruh stakeholder terutama pemberi kerja, pekerja, maupun pemerintah untuk mendorong tercapainya perlindungan semesta pekerja dari berbagai risiko di masa depan. Selain itu, perlu dikembangkan jaminan sosial adaptif yang mampu merespon perkembangan dan tantangan zaman.

Isu Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk Lansia

Spesifik untuk lansia, jaminan sosial ketenagakerjaan dihadapkan pada beberapa tantangan:

- ❑ **Pekerja lansia belum didukung dengan perlindungan JKK, JKm, ataupun JKP**
- ❑ **Program JHT dan JP ditujukan untuk menjamin hari tua para pekerja untuk mempertahankan kehidupan yang layak. Namun terdapat beberapa isu:**
 - Kepesertaan JHT dan JP masih perlu ditingkatkan
 - JHT yang dapat dicairkan saat terjadi pemutusan hubungan kerja sehingga tidak digunakan untuk hari tua
 - Program JP hanya terbatas pada segmen PU
 - Program JHT dan JP pada pekerja tidak tetap belum wajib



Sumber: BP Jamsostek

Optimalisasi Kebijakan Pesangon di Indonesia

Regulasi yang mengatur kebijakan pesangon:

- **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja:** Mengubah perhitungan pesangon, dan juga menambahkan fleksibilitas bagi pengusaha dalam melakukan PHK, yang berdampak pada jumlah pesangon yang diterima pekerja.
- **Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja:** (i) Mengatur Pesangon dihitung berdasarkan masa kerja, (ii) penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan yang ditetapkan 15% dari pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, (iii) kewajiban pelaku usaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dengan batas waktu maksimal 5 tahun

Isu-isu yang muncul dari Kebijakan Pesangon:

- UU Cipta Kerja dipandang merugikan pekerja yang akan memasuki pensiun karena Pekerja yang pensiun hanya mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) dan Uang Penggantian Hak (UPH) yang besarnya tidak sebanding dengan uang pesangon yang seharusnya diterima
- Perubahan aturan dalam UU Cipta Kerja berpotensi mempengaruhi jumlah dana pensiun yang diterima oleh pekerja karena berpotensi mengurangi investasi dalam industri dana pensiun, yang dapat memengaruhi jumlah uang pensiun yang dapat diterima oleh pekerja.
- Lemahnya pengawasan terhadap efektivitas eksekusi terhadap pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja di perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja diancam sanksi pidana 4 (empat) tahun penjara.
- Ketentuan pekerja yang berhak mendapatkan pesangon dan uang penggantian lainnya sebagaimana tertuang pada pasal 49 (mengatur pengenaan PHK tanpa uang pesangon), dan pasal 50 (komponen uang pesangon bagi pekerja yang mengundurkan diri) pada PP 35 tahun 2021.

Upaya menangani Isu-isu Pesangon:

- Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.168/PUU-XXI/2023 mengubah sebagian norma klaster ketenagakerjaan yang diatur **UU No.6 Tahun 2023** tentang Penetapan **Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022** tentang Cipta Kerja Menjadi UU.
- Amar putusan MK memuat 21 substansi utama yang mengubah beberapa praktik perburuhan antara lain soal penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), utamanya pembayaran pesangon yang dinilai membuka peluang buruh yang mengalami PHK mendapat besaran pesangon lebih tinggi daripada aturan karena MK membangkitkan kembali frasa paling sedikit dalam ketentuan penghitungan pesangon yang dihapus UU Cipta Kerja
- Rencana pembentukan Satgas Perluasan Kesempatan Kerja dan Mitigasi PHK, yang menjadi wadah penyelesaian isu-isu pembinaan hubungan industrial termasuk pesangon dengan melibatkan seluruh stakeholders Pemerintah, Pengusaha, Asosiasi Serikat Pekerja, dan Akademisi