

**Analisis Pensiunan Pegawai dalam Konteks Polemik Jaminan Hari Tua (JHT)****Frista Kania Triadhi<sup>1</sup>, Glory Agnesia Hutauruk<sup>2</sup>, Regilza Alveronicha Laura<sup>3</sup>**Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi,  
Universitas Indonesia, Gedung M, Jl. Prof. DR. Selo Soemardjan, Pondok Cina,  
Kota Depok, Jawa Barat 16424

Correspondence		
Email : frista.kania@ui.ac.id; glory.agnesia@ui.ac.id; regilza.alveronicha@ui.ac.id,		No. Telp:
Submitted 18 Mei 2024	Accepted 23 Mei 2024	Published 24 Mei 2024

**ABSTRAK**

Program JHT bertujuan untuk memberikan para pekerja sumber pendapatan yang stabil selama pensiun. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 tahun 2022 merupakan bagian dari kerangka regulasi untuk program JHT, yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan ini merupakan hasil dari ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (JHT), yang kemudian diikuti dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 tahun 2015. Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 sendiri didasarkan pada Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang memberikan dasar hukum bagi implementasi JHT. Peraturan terbaru ini mengkonsolidasikan berbagai ketentuan yang mengatur implementasi program JHT.

**Kata kunci:** : Pensiun, Program Jaminan Hari Tua, BPJS Ketenagakerjaan

**ABSTRACT**

*JH program aims to provide workers with a stable source of income during retirement. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 2 tahun 2022 is part of the regulatory framework for the JHT program, issued by BPJS Ketenagakerjaan. This regulation is the result of the provisions in Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015, which was then followed by Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 tahun 2015. Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 itself is based on Undang-Undang No. 40 tahun 2004 on the Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), which provides the legal basis for the implementation of JHT. This latest regulation consolidates the various provisions governing the implementation of the JHT program.*

**Keywords:** : Retirement, Jaminan Hari Tua program, BPJS Ketenagakerjaan

**PENDAHULUAN**

Tenaga kerja adalah segmen masyarakat yang terdiri dari individu yang sedang bekerja, mencari pekerjaan, atau menjalankan tugas-tugas rumah tangga serta kegiatan lainnya seperti mengurus sekolah (Payaman J. Simanjuntak, 2014). Dalam menjalankan tugasnya, tenaga kerja menghadapi berbagai risiko, seperti risiko penyakit akibat pekerjaan, kecelakaan, cacat, kehilangan pekerjaan, dan bahkan kematian. Risiko dianggap sebagai ketidakpastian dalam aktivitas yang dilakukan, baik dalam konteks kerja maupun di luar kerja (Bambang Purwoko, 2010). Untuk melindungi tenaga kerja, keberadaan UU No. 40 tahun 2004 yang membahas terkait Sistem Jaminan Sosial Nasional menjamin hak setiap individu atas berbagai jaminan sosial yang berguna untuk memenuhi kebutuhan dasar dan meningkatkan martabatnya. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan yang bertugas untuk menyelenggarakan jaminan sosial bagi pekerja, menyediakan jaminan atas kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan hari tua. Jaminan Hari Tua (JHT) dianggap sebagai program yang memberikan benefit paling besar bagi peserta, yang membayar uang tunai pada saat pensiun, kematian, atau cacat total tetap. Manfaat ini merupakan akumulasi iuran dan hasil pengembangan peserta yang tersimpan dalam rekening pribadi.

Namun, di Indonesia, polemik seputar Jaminan Hari Tua (JHT) menjadi isu yang kompleks dan terus bergulir. Meskipun pemerintah telah mengimplementasikan berbagai macam kebijakan dan program yang berkaitan dengan jaminan sosial, termasuk program pensiun bagi pegawai, namun masih terdapat berbagai tantangan dan perdebatan terkait efektivitas dan keadilan dari sistem Jaminan Hari Tua (JHT) tersebut. Salah satu permasalahan utama dalam konteks ini adalah cakupan dari program pensiun pegawai. Dilansir melalui Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2020, jumlah tenaga kerja di Indonesia mencapai angka 128,45 juta jiwa, dengan sektor informal berada di angka 77,68 juta jiwa dan sektor formal 50,77 juta jiwa. Jumlah keseluruhan tenaga kerja informal ini mengalami kenaikan sebesar 4,59 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Pada sektor informal, menurut Keith Hart (1971), adalah bagian dari angkatan kerja di kota yang eksistensinya berada di luar labour market yang terorganisir, yang mayoritas terdiri dari pekerja tidak terikat dan tidak tetap. Pekerja informal umumnya berada pada posisi yang lemah secara legal, produktivitas kerja yang lebih rendah, dan gaji yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan gaji para pekerja formal. Mereka juga rentan terhadap adanya risiko kecelakaan kerja dikarenakan kurangnya keamanan atau perlindungan saat bekerja. Meskipun begitu, tercatat masih banyak pegawai sektor informal yang belum mendapatkan perlindungan dan jaminan sosial yang layak. Pada Juni 2020, terhitung sekitar 2,15 juta jiwa dari total 77,68 juta jiwa pekerja informal yang aktif dalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan, menunjukkan masih rendahnya tingkat perlindungan sosial bagi pekerja informal di Indonesia.

Tidak hanya itu, besarnya manfaat pensiun yang diterima oleh peserta program juga menjadi sorotan. Banyak yang berpendapat bahwa besaran dana pensiun yang telah diberikan oleh pemerintah masih belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak di masa pensiun, terutama mengingat tingkat inflasi yang cenderung meningkat dari waktu ke waktu. Tercatat data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam lima tahun terakhir, tingkat inflasi di Indonesia masih cenderung mengalami kenaikan yang fluktuatif. Hal tersebut menciptakan kekhawatiran akan terjadinya kemiskinan di masa pensiun bagi banyak pekerja, terutama bagi mereka yang tidak memiliki tabungan atau investasi lain selain dari program pensiun pegawai (Setyawan, 2023). Selain itu, terdapat pula isu terkait keberlanjutan dan keberlangsungan program pensiun pegawai di masa mendatang. Dengan semakin bertambahnya jumlah lansia di Indonesia, diprediksi bahwa beban finansial program pensiun akan semakin besar, sementara sumber daya yang tersedia untuk membiayainya mungkin tidak sebanding. Oleh karena itu, diperlukan upaya serius dari pemerintah dalam merumuskan kebijakan Jaminan Hari Tua (JHT) yang lebih inklusif, berkelanjutan, dan mampu menjawab tantangan demografi dan ekonomi yang ada.

### Tujuan

Sebagaimana tercermin dalam latar belakang di atas, tujuan penulisan makalah ini dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui program Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program Jaminan Hari Tua (JHT).
3. Untuk mengetahui polemik pengaturan Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia.

## Kerangka Teori Program Pensiun

Pensiun melibatkan transisi ke peran baru dalam kehidupan seseorang setelah berhenti dari pekerjaan formal, tidak lagi aktif bekerja, dan mengalami penurunan signifikan dalam pendapatan. Proses ini membutuhkan kesiapan mental untuk menghadapi perubahan sosial serta penerimaan diri yang kuat untuk mencegah timbulnya depresi, frustrasi, dan stres pada individu (Turner & Helms, dalam Hurlock, 2002).

Program pensiun berasal dari konsep yang dijelaskan oleh Ando-Modigliani (dalam Subardi dan Dwiarto 1996) tentang "*Life Cycle Hypothesis*" yang menekankan keterkaitan antara produktivitas, pendapatan, dan konsumsi. Konsep ini menguraikan siklus hidup manusia ke dalam tiga fase waktu: 1. Masa produktivitas rendah, mulai dari kelahiran hingga memperoleh penghasilan setelah menyelesaikan pendidikan. 2. Masa produktivitas tinggi, dimulai setelah memasuki dunia kerja hingga pensiun, umumnya berlangsung dari usia kurang dari 20 tahun hingga 55 atau 60 tahun. 3. Masa produktivitas menurun, terjadi ketika seseorang memasuki usia 55 atau 60 tahun dan memasuki masa pensiun hingga akhir hayat.

Program pensiun memiliki tiga fungsi utama, yaitu tabungan, asuransi, dan pemberian dana pensiun itu sendiri. Fungsi tabungan terjadi karena peserta program harus membayar iuran secara rutin dari penghasilan mereka untuk mendapatkan dana pensiun di masa pensiun. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan sumbangan iuran pensiun kepada pegawai untuk membantu meringankan beban finansial mereka dan meningkatkan kesejahteraan serta loyalitas pegawai.

## Teori Dana Pensiun

Teori dasar yang menjadi acuan dalam pengembangan dana pensiun, yang dibangun oleh Arrow-Debreu pada tahun 1954, mengacu pada teori preferensi negara yang menyatakan bahwa preferensi terhadap komoditas dapat dibedakan bukan hanya berdasarkan atribut fisik dan lokasi dalam ruang dan waktu, tetapi juga mempertimbangkan aspek kondisional. Ini berarti pengambilan keputusan didasarkan pada pandangan individu terhadap nilai suatu komoditas dalam kondisi tertentu. Menurut teori ini, individu dalam ekonomi akan memilih dasar klaim berdasarkan waktu yang memaksimalkan utilitasnya, atau mereka akan merencanakan masa depan mereka untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan jangka panjangnya, terutama pada masa pensiun.

Namun, teori dasar Arrow-Debreu tersebut tidak dapat menjangkau jangka waktu yang dinamis, panjang, dan berkelanjutan. Merton pada tahun 1989 mencoba mengatasi kekurangan teori tersebut dengan memberikan jembatan melalui teori keuangan dinamis berkelanjutan, di mana para individu dalam ekonomi dapat memaksimalkan utilitasnya secara dinamis berkelanjutan berdasarkan teori preferensi negara Arrow-Debreu. Dengan adanya jembatan yang diberikan oleh Merton, individu dapat menentukan jumlah penyisihan pendapatan saat masih dalam masa aktif bekerja untuk mendapatkan manfaat pada masa pensiun.

Kehadiran dua teori yang mendasari pembentukan dana pensiun ini mempengaruhi pandangan akan kemakmuran. Awalnya, kemakmuran dianggap sebagai akumulasi kekayaan, tetapi kemudian bergeser menjadi konsumsi berkelanjutan atas barang dan waktu luang. Merton menyediakan pengembangan teori dasar Arrow-Debreu dari statis (satu waktu) menjadi dinamis (multi-waktu). Pembentukan dana pensiun juga bergeser dari kebutuhan tabungan dan diversifikasi menjadi kebutuhan untuk tabungan, diversifikasi, lindung nilai, dan asuransi.

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan memberikan gambaran atau mendeskripsikan secara sistematis dengan melalui pendekatan. Menurut Sugiyono (2005) dalam Ismail Nurdin dan Sri Hartati (2019:75), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk mengkaji kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang kompleks dan tidak dapat diukur secara langsung, seperti sikap, pendapat, dan persepsi orang, serta konteks sosial dan budaya. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, peneliti dapat menghasilkan deskripsi yang mendalam dan komprehensif tentang suatu fenomena, sehingga memungkinkan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik dan membuat keputusan yang lebih tepat dalam konteks penelitian yang dilakukan.

## PEMBAHASAN

### Program Jaminan Hari Tua di Indonesia

Adanya pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Ketenagakerjaan adalah sebuah lembaga yang berfokus pada memberikan perlindungan sosial kepada pekerja Indonesia melalui berbagai program yang diselenggarakannya dan memiliki peran penting dalam menyediakan fasilitas yang mendukung persiapan hari tua bagi para pekerja di Indonesia. Sebagai bagian dari program pemerintah, BPJS Ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada semua pekerja Indonesia, sehingga mereka dapat menjaga kesejahteraan mereka di masa depan dan mengatasi berbagai masalah serata risiko sosial ekonomi. Program perlindungan kepada pekerja di Indonesia telah dibuat oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang dinamakan dengan Program Jaminan Hari Tua (JHT), di mana program ini dibuat dalam upaya memberikan jaminan kepada para pekerja agar mereka dapat memiliki sumber penghasilan yang stabil ketika memasuki masa pensiun. Program JHT ini memungkinkan para pekerja di Indonesia untuk membangun tabungan hari tua yang dapat digunakan untuk memenuhi kehidupan mereka setelah tidak bekerja lagi. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 tahun 2022 adalah bagian dari rangkaian regulasi dibentuknya program Jaminan Hari Tua (JHT) yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan ini merupakan hasil dari aturan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (JHT). Sebagian peraturan dalam PP Nomor 46 Tahun 2015, dan kemudian diikuti dengan penerbitan Permenaker Nomor 19 Tahun 2015. PP Nomor 46 Tahun 2015 sendiri didasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang memberikan landasan hukum bagi penyelenggaraan JHT. Peraturan yang terbaru ini menggabungkan berbagai ketentuan yang mengatur berjalannya implementasi program JHT. Tujuannya adalah dalam memastikan bahwa penerapan Jaminan Hari Tua (JHT) bisa dicairkan sepenuhnya saat peserta BPJS ketenagakerjaan mencapai usia pensiun 56 tahun, mengalami cacat total tetap, ataupun meninggal dunia. Program ini dirancang oleh pemerintah dalam rangka melindungi tenaga kerja di Indonesia ketika mereka memasuki masa tua dan keluar dari usia produktif.

Melalui perubahan yang diresmikan dalam Permenaker No.4 Tahun 2022, penerimaan manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) telah mengalami penyesuaian. Peserta yang berhenti bekerja dapat langsung menerima manfaat setelah satu bulan masa tunggu, tanpa harus menunggu masa kepesertaan minimal selama sepuluh tahun atau mencapai usia 56 tahun seperti sebelumnya. Hal ini memberikan kemudahan bagi peserta untuk memanfaatkan Jaminan Hari Tua (JHT) ini sesuai dengan kebutuhan mereka, baik untuk persiapan masa pensiun maupun untuk keperluan lainnya. Haqiqie (2010) menjelaskan bahwa Jaminan Hari tua (JHT) dapat dicairkan oleh peserta apabila telah memenuhi syarat kepesertaan selama minimal 10 tahun. Namun, jika seorang pekerja mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum mencapai 10 tahun masa kepesertaan, maka Jaminan Hari Tua (JHT) tersebut tidak dapat dicairkan. Selain itu, Jaminan Hari Tua (JHT) juga dapat dibayarkan saat pekerja memasuki usia pensiun atau berhenti bekerja, yang termasuk dalam kriteria berhenti bekerja adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sesuai dengan Pasal 26 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Jaminan Hari Tua. Maka dari itu, jika seorang pekerja terkena PHK sebelum mencapai syarat minimal kepesertaan, ia harus mengajukan klaim melalui perusahaannya untuk menerima uang pensiun yang setara dengan dana JHT yang telah ia bayarkan selama bekerja.

Wijayanti (2019) mengungkapkan bahwa penerapan program manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia telah memperhatikan faktor sosial yang terjadi masyarakat. Salah satu faktor tersebut adalah tingginya jumlah pekerja kontrak di Indonesia, yang membuat pengangguran menjadi sebuah ancaman serius bagi pendapatan dan stabilitas keuangan para pekerja, terutama pada masa produktif mereka. Hal ini yang mengakibatkan adanya ketidaksesuaian antara Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2015 dan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang menekankan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) seharusnya ditujukan untuk membantu kehidupan para pekerja di masa tua agar mereka dapat menghadapi pensiun dengan lebih layak. Wijayanti (2019) menyampaikan bahwa perlu ada konsolidasi lebih lanjut antara peraturan dan kebijakan yang ada untuk memastikan bahwa sistem JHT di Indonesia dapat berfungsi secara optimal sesuai dengan tujuan awalnya, yaitu untuk memberikan perlindungan sosial yang adekuat bagi seluruh pekerja, termasuk yang berstatus kontrak.

### **Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Program Jaminan Hari Tua**

Penerapan kebijakan program Jaminan Hari Tua (JHT) secara efektif oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan langkah penting dalam memastikan keberhasilan sebuah kebijakan. Menurut pandangan George Edwards III, keputusan atau kebijakan yang dihasilkan dari membuat suatu keputusan tidak akan berhasil tanpa adanya suatu penerapan yang efektif dilakukan. Implementasi suatu kebijakan bisa dianggap sebagai langkah yang mulai dapat terlihat setelah suatu kebijakan itu sendiri disahkan ataupun disetujui, di mana suatu upaya dilakukan untuk mengatur masukan guna menghasilkan suatu keluaran atau hasil bagi masyarakat luas. Proses penerapan atau implementasi suatu kebijakan maupun program dimulai setelah adanya penetapan tujuan dan sasaran yang telah dirancang sebelumnya, penyusunan suatu program kegiatan, serta dengan adanya ketersediaan dana yang telah disiapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif (Winarno, 2008). Menurut George Edwards III, dalam penerapan atau implementasi suatu kebijakan terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi proses tersebut, seperti:

### 1. Komunikasi

Winarno (2008) menjelaskan prose penerapan atau implementasi suatu kebijakan merupakan langkah yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Dalam konteks implementasi program JHT yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan, komunikasi yang efektif menjadi suatu kunci dalam memastikan kelancaran program Jaminan Hari Tua (JHT) untuk diimplementasikan secara efektif. Melalui komunikasi yang baik, BPJS Ketenagakerjaan dapat menyampaikan rencana, tujuan, maupun sasaran kebijakan yang mereka telah rancang sebelumnya kepada masyarakat, sehingga meminimalisir distorsi implementasi. Namun demikian, meskipun upaya komunikasi telah dilakukan dengan baik, masih ada sebagian masyarakat yang tidak terjangkau oleh sosialisasi Program Jaminan Hari Tua, menunjukkan pentingnya terus meningkatkan efektivitas komunikasi dalam menjalankan program ini.

### 2. Sumber Daya

Sumber daya yang memadai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam proses penerapan kebijakan yang efektif (Winarno, 2008). Walaupun suatu kebijakan telah dirancang dan disampaikan dengan baik, namun tanpa adanya sumber daya yang memadai, proses implementasi suatu kebijakan tersebut akan mengalami hambatan yang serius. Sumber daya yang diperlukan untuk implementasi kebijakan bisa berupa sumber daya manusia yang memadai, serta sumber daya non-manusia yang dapat mendukung pelaksanaan suatu kebijakan ataupun program secara efektif. Ketersediaan sumber daya yang memadai akan memastikan bahwa kebijakan dapat diimplementasikan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan.

### 3. Disposisi

Disposisi dalam hal ini merujuk pada adanya kecenderungan sikap, keinginan, maupun komitmen dari para pelaksana suatu kebijakan yang telah diatur (Winarno, 2008). Dalam konteks ini, disposisi para pelaksana kebijakan di BPJS Ketenagakerjaan akan mempengaruhi seberapa efektif program Jaminan Hari Tua (JHT) tersebut diimplementasikan. Jika para pelaksana memiliki disposisi yang kuat dan komitmen yang tinggi, maka kemungkinan besar implementasi program akan berjalan lancar dan efisien. Namun, jika terdapat hambatan dalam disposisi para pelaksana, seperti ketidaksetujuan, ketidaktertarikan, atau kurangnya komitmen, maka implementasi program jaminan hari tua bisa mengalami kendala dan tidak mencapai sasaran yang diharapkan.

### 4. Struktur Birokrasi

Menurut teori dari Edward III, struktur birokrasi merupakan suatu elemen kunci dalam pelaksanaan suatu kebijakan. Birokrasi sering menjadi pelaksana utama dalam program dan kegiatan karena memiliki kapasitas dan wewenang yang diperlukan. Birokrasi ini tidak hanya ada di dalam suatu pemerintahan, namun juga terdapat pada sektor swasta dan lembaga lainnya. Dalam implementasi program Jaminan Hari Tua (JHT) ini oleh BPJS Ketenagakerjaan, struktur

birokrasi lembaga ini akan berperan penting dalam memastikan program JHT ini dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan dan rencana yang sudah dirancang sebelumnya oleh pemerintah. Birokrasi BPJS Ketenagakerjaan harus memiliki kemampuan yang memadai dalam hal administrasi, manajemen, dan koordinasi untuk memastikan keberhasilan implementasi program JHT ini.

### **Polemik Pengaturan Jaminan Hari Tua**

Program Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan salah satu program dalam bentuk jaminan sosial yang memberikan hak kepada para pekerja untuk mendapatkan suatu bantuan ketika sedang menghadapi suatu situasi yang tidak diinginkan oleh para pekerja. Pada awal tahun 2015, pemerintah menginisiasi suatu perubahan dengan tujuan konkret dari adanya program Jaminan Hari Tua (JHT) untuk para pekerja. Adanya UU SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) PP Nomor 46 Tahun 2015 mengatur bahwa program Jaminan Hari Tua ini memberikan suatu manfaat berupa bantuan uang tunai bagi para pekerja jika mereka menghadapi suatu musibah, kasus kematian, atau kecelakaan.

Namun, pada implementasi PP mendapat kritik keras dari masyarakat karena menilai memberatkan terutama bagi kaum buruh dan pekerja. Sebagai respon, pemerintah menerbitkan revisi melalui PP Nomor 60 Tahun 2015 yang memberikan hak kepada buruh atau pekerja. Adanya revisi PP ini memberikan kesempatan kepada buruh atau pekerja untuk mencairkan dana manfaat setiap saat ketika pekerja memutuskan untuk berhenti bekerja, walaupun belum memasuki usia pensiun. Selanjutnya, pemerintah melalui Permenaker No 9 Tahun 2015 memberikan penjelasan secara rinci mengenai perbedaan PHK, mengundurkan diri, dan meninggalkan Indonesia untuk bekerja. Desain dan substansi PP Nomor 60 Tahun 2015 dengan Permenaker No 9 Tahun 2015 membuat semakin meningkatnya klaim manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) pada usia produktif. Hal ini menimbulkan permasalahan jangka panjang dengan hilangnya makna dan manfaat JHT karena dana yang terus menerus dicairkan.

Pada tahun 2021, pemerintah menerbitkan PP Nomor 37 tahun 2021 dengan program baru yaitu JKP yang mengakomodasi jaminan sosial pekerja yang ter-PHK. Permenaker Nomor 2 tahun 2022 diluncurkan untuk memberikan ketetapan batasan perolehan manfaat yakni mencapai usia paling kurang 56 tahun. Terbitnya kedua peraturan tersebut pada perjalannya menuai protes dari kelompok masyarakat karena pemerintah tidak memberikan kesempatan kepada *society* untuk terlibat dalam diskusi dan *public hearing*. Pemerintah dalam merumuskan aturan atau kebijakan harus melihat dari 3 sisi lensa berbasis *evidence based policy*. Protes dan penolakan terhadap Permenaker Nomor 2 Tahun 2022, terutama berasal dari ketentuan baru terkait pencairan manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) yang menetapkan batas usia 56 tahun sebagai syarat untuk pencairan manfaat. Ketentuan ini berlaku untuk pekerja yang telah mencapai usia pensiun, mengundurkan diri, atau terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), hal ini sesuai dengan penjelasan dalam peraturan Permenaker Nomor 2 Tahun 2022. Penetapan ketentuan baru ini telah menimbulkan berbagai penolakan dari masyarakat dikarenakan dianggap merugikan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Ketentuan ini berbeda dengan ketentuan sebelumnya yang diatur dalam Permenaker Nomor 9 Tahun 2015, di mana pekerja yang mengundurkan diri atau yang terkena PHK dapat memperoleh pembayaran tunai secara langsung dalam rentang waktu satu bulan dari tanggal pengunduran diri atau PHK (Permenaker No 9 tahun 2015). Masyarakat merasa bahwa

ketentuan baru ini kurang pro-rakyat dan lebih menguntungkan bagi pihak-pihak lain, sehingga menimbulkan suatu ketidakpuasan dan protes yang cukup besar dari berbagai kalangan. Pemerintah masih kurang memperhatikan kondisi tertentu, seperti kondisi pandemi COVID-19 pekerja yang terkena imbas PHK tentu sangat membutuhkan bantuan pencairan dana. Pada kondisi tersebut, masyarakat menilai bahwa pemerintah harus mewadahi aspirasi jaminan bagi masyarakat, terutama kaum buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat dikenai PHK.

Selain itu, Permenaker Nomor 22 tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua dinilai memberatkan pekerja karena prosedur yang cenderung memperlambat pencairan Jaminan Hari Tua (JHT). sebelumnya, Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 memberikan kemudahan dengan memberikan JHT langsung kepada peserta yang mengundurkan diri dan dibayarkan secara tunai. Namun, dengan adanya Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, pekerja yang kehilangan pekerjaan harus menunggu waktu yang lama untuk mendapatkan Jaminan Hari Tua (JHT). Hal ini dapat memberatkan para pekerja secara finansial. Hal ini juga menunjukkan bahwa terdapat adanya ketidaksesuaian antara aturan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 22 Tahun 2022 dengan kebutuhan pekerja yang mengalami kehilangan pekerjaan, sehingga memerlukan peninjauan kembali agar dapat memberikan perlindungan dan jaminan bagi pekerja.

Dari sudut pandang pemerintah, terutama sesuai yang disampaikan oleh Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), penentuan Jaminan Hari Tua (JHT) yang dapat diklaim pada usia 56 tahun didasari oleh tujuan untuk me-redefinisi tujuan JHT sebagai program jaminan sosial. Hal ini berarti bahwa keputusan ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan yudisial kepada pekerja saat mereka mencapai usia lanjut atau ketika mereka tidak lagi aktif bekerja. Namun, untuk situasi di mana pekerja kehilangan pekerjaan atau memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, ada program jaminan jangka pendek yang disebut juga Jaminan Kehilangan pekerjaan (JKP) (CNN Indonesia, 2022). Dari perspektif yuridial, penentuan ini juga sesuai dengan peraturan perundang-undangan, khususnya pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 46/2015 yang telah diubah dengan PP No. 60/2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari tua. Selain itu, program JKP juga telah ditetapkan melalui PP Nomor 37 tahun 2021. Namun, respons publik terhadap kebijakan ini menunjukkan penolakan dan tekanan yang signifikan terhadap pemerintah. Sebagai tanggapan, lembaga legislatif, melalui Ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), mengajukan permintaan kepada pemerintah untuk mengkaji ulang peraturan terkait JHT. Presiden Joko Widodo akhirnya meminta agar Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 direvisi, meskipun pada dasarnya keputusan tersebut sudah sejalan dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan adanya perubahan pandangan di tingkat pemerintah, mungkin karena adanya proses kurang tepat dalam penyusunan atau penetapan kebijakan. Dalam menanggapi arahan Presiden, Menaker menyatakan akan merevisi Permenaker Nomor 2 Tahun 2022 setelah berdiskusi dengan perwakilan serikat pekerja (Sinaga, 2022).

## KESIMPULAN

Polemik mengenai Jaminan Hari Tua (JHT) di Indonesia menggaris bawahi beberapa aspek kompleks. Meskipun UU No. 40 tahun 2004 telah menjamin hak atas jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan, terdapat tantangan yang masih signifikan, terutama terkait cakupan program pensiun untuk pekerja informal. Besaran dana pensiun dinilai sering tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup di masa pensiun, terutama dengan tingkat inflasi yang fluktuatif dan jumlah lansia yang bertambah di Indonesia. Implementasi kebijakan JHT oleh BPJS Ketenagakerjaan menjadi kunci keberhasilan program ini. Faktor seperti komunikasi efektif, sumber daya yang memadai, disposisi pelaksana kebijakan, dan efisiensi birokrasi mempengaruhi proses implementasi. Namun, polemik seputar regulasi JHT juga menyoroti tantangan dalam kebijakan, terutama terkait revisi kebijakan yang tidak selalu mempertimbangkan kebutuhan pekerja secara menyeluruh. Dalam hal ini, pengimplementasian Jaminan Hari Tua (JHT) yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, perlu adanya struktur birokrasi di lembaga yang efektif dalam memastikan bahwa program JHT dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Birokrasi BPJS Ketenagakerjaan harus memiliki kemampuan yang memadai dalam hal administrasi, manajemen, dan koordinasi untuk memastikan keberhasilan implementasi program JHT ini.

## SARAN

Pensiunan pegawai merupakan bagian integral dari struktur sosial ekonomi suatu negara. Pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai program jaminan sosial, termasuk program Jaminan Hari Tua (JHT) guna melindungi kebutuhan dasar dan meningkatkan kesejahteraan pensiunan pegawai. Dalam rangka meningkatkan efektivitas program Jaminan Hari Tua (JHT), pemerintah dapat menerapkan beberapa langkah efektif, seperti:

1. Pertama, data menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja informal belum terlindungi oleh adanya program jaminan sosial. Masih terdapat banyak bagian masyarakat yang rentan terhadap risiko kehidupan, terutama di masa pensiun. Diperlukan upaya yang lebih inklusif untuk memperluas cakupan jaminan sosial bagi semua pekerja, termasuk bagi para pekerja yang berada dalam pada informal.
2. Kedua, meskipun program JHT telah ada, banyak yang merasa besaran dana pensiun yang diberikan masih belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa pensiun, terutama dengan adanya tingkat inflasi yang fluktuatif. Diperlukan langkah perluasan program pensiun yang *sustainable* dan penyesuaian besaran manfaat dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi saat ini
3. Ketiga, keberlanjutan program pensiun pegawai di masa mendatang juga menjadi sebuah isu yang krusial. Dengan pertumbuhan jumlah lansia di Indonesia, beban finansial program pensiun akan semakin besar, sementara sumber daya yang tersedia mungkin tidak sebanding. Diperlukan perumusan kebijakan yang berkelanjutan dan mampu mengatasi tantangan demografi maupun ekonomi yang ada di Indonesia.

**Daftar Pustaka**

- Falah, A. I., & Febfauza, R. (2021). Polemik Penetapan Kebijakan Baru mengenai Jaminan Hari Tua (JHT) . *Jurnal Administrasi Publik*.
- Agus, D. (2014 ). PERKEMBANGAN PENGATURAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BURUH/PEKERJA. *Jurnal Ilmu Hukum*.
- Lestari, I., & Hirawati, H. (2022). ANALISIS SISTEM KLAIM JAMINAN HARI TUA (JHT) PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN CABANG CILACAP. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*.
- Indonesia, C. (2022). *Pro-Kontra Aturan Baru JHT Bisa Cair Saat Usia 56 Tahun*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220213070724-20-758499/pro-kontra-aturan-baru-jht-bisa-cair-saat-usia-56-tahun/amp>
- Lestari, E., & Sitabuana, T. H. (2022). MENILIK POLEMIK PERMENAKER NOMOR 2 TAHUN 2022 DITINJAU.
- Serpian. (2013). REVITALISASI SISTEM JAMINAN HARI TUA (JHT) SEBAGAI MITIGASI. *Journal of Business Administration*.
- Wijayanti, P. &. (2019). Implementasi Kebijakan Manfaat Jaminan Hari Tua di Indonesia. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua.