

Catatan atas Putusan MK tentang Dana Pensiun

(Tata Cara Pembayaran Manfaat Pensiun pada DPLK)

Juli 2026



Putusan Mahkamah Konstitusi

Pada 29 Juni 2026, Mahkamah Konstitusi (MK) memutus perkara No. 139/PUU-XXIII/2025 dan No. 164/PUU-XXIII/2025 tentang Dana Pensiun (Putusan MK). Inti Putusan MK tersebut adalah sebagai berikut:

1. Norma **Pasal 161 ayat (2) UU P2SK** — yang mewajibkan pembayaran manfaat pensiun bagi peserta, janda/duda, atau anak secara berkala — dinyatakan **bertentangan dengan UUD 1945** dan **tidak mengikat secara bersyarat**, sepanjang tidak dimaknai: pembayaran manfaat pensiun yang kepesertaannya bersifat sukarela, yang terbentuk dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dibayarkan secara sekaligus atau berkala sesuai kehendak peserta, janda/duda, atau anak — dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan, khususnya undang-undang yang mengatur dana pensiun.
2. Norma **Pasal 164 ayat (2) UU P2SK** — yang membatasi pilihan pembayaran pertama manfaat pensiun secara sekaligus paling banyak 20% dari manfaat pensiun — dinyatakan **bertentangan dengan UUD 1945** dan **tidak mengikat secara bersyarat**, sepanjang tidak dimaknai: Peraturan Dana Pensiun dapat memuat ketentuan yang mengatur pilihan pembayaran manfaat pensiun yang kepesertaannya bersifat sukarela bagi peserta, janda/duda, atau anak, yang terbentuk dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dibayarkan secara sekaligus atau berkala sesuai kehendak peserta, janda/duda, atau anak — dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan, khususnya undang-undang yang mengatur dana pensiun.
3. Norma **Pasal 164 ayat (1) huruf d UU P2SK** — yang menyatakan manfaat pensiun bagi peserta atau pihak yang berhak dapat dibayarkan secara sekaligus dengan syarat adanya kondisi tertentu yang ditetapkan oleh OJK — dinyatakan **bertentangan dengan UUD 1945** dan **tidak mengikat secara bersyarat**, sepanjang tidak dimaknai: dikecualikan untuk pembayaran manfaat pensiun yang kepesertaannya bersifat sukarela, yang terbentuk dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dibayarkan secara sekaligus atau berkala.



Apakah Uang Pisah Termasuk?

Hak karyawan akibat pemutusan hubungan kerja tidak hanya terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, tetapi termasuk **uang pisah**. Uang pisah diatur dalam PP 35/2021 — Pasal 49 huruf b, Pasal 50 huruf b, Pasal 51 huruf b, Pasal 52 ayat (2) huruf b, Pasal 54 ayat (1) huruf b, Pasal 54 ayat (4) huruf b, dan Pasal 59 — dengan besarnya ditetapkan melalui Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam praktiknya, ada perusahaan merumuskan uang pisah sebagai persentase tertentu (umumnya 15%) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, dan ada juga yang mengaitkannya dengan upah bulanan berdasarkan masa kerja.

Selain itu, Pasal 58 ayat (1) PP 35/2021 turut mengatur uang pisah: iuran program pensiun yang dibayar pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian dari pemenuhan kewajiban pengusaha atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pisah akibat pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57.

Untuk memudahkan pembahasan selanjutnya, komponen uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, serta uang pisah, kami istilahkan sebagai **Imbalan Pesangon**.



Bagaimana dengan Iuran Peserta?

Kewajiban dan beban Imbalan Pesangon seluruhnya merupakan tanggung jawab perusahaan. Oleh karena itu, apabila dalam program pensiun terdapat iuran peserta, maka manfaat pensiun yang diperhitungkan sebagai bagian dari

pemenuhan kewajiban perusahaan atas Imbalan Pesangon tidak termasuk akumulasi iuran peserta beserta hasil pengembangannya.



Syarat Offset Imbalan Pesangon

Imbalan Pesangon hanya dapat dikompensasikan (*offset*) terhadap manfaat pensiun sepanjang perusahaan mengaturnya dalam PK, PP, atau PKB (Pasal 58 ayat (3) PP 35/2021). Ini mencakup seluruh alasan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 41 sampai dengan Pasal 52 dan Pasal 54 sampai dengan Pasal 57.

Praktik di lapangan, berdasarkan pengamatan kami, sangat bervariasi, antara lain:

- manfaat pensiun merupakan tambahan (*on top*) dari Imbalan Pesangon;
- hanya Imbalan Pesangon yang terkait usia pensiun normal yang dikompensasikan (*offset*) terhadap manfaat pensiun — jarang Imbalan Pesangon yang terkait usia pensiun dipercepat diatur — dalam kasus ekstrem, karyawan yang mengundurkan diri sehari sebelum usia pensiun normal dianggap berhenti atas kemauan sendiri, sehingga Imbalan Pesangonnya hanya berupa uang pisah dalam jumlah relatif kecil;
- jarang Imbalan Pesangon akibat pemutusan hubungan kerja karena mangkir, kesalahan karyawan, kepailitan, penutupan perusahaan karena rugi, atau merger, atau lainnya, dikompensasikan (*offset*) terhadap manfaat pensiun;
- paling banyak, Imbalan Pesangon yang terkait dengan (1) usia pensiun normal, (2) meninggal dunia, (3) sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja setelah melampaui 12 bulan, dan (4) pengunduran diri atas permintaan sendiri, dikompensasikan (*offset*) terhadap manfaat pensiun — keempat jenis Imbalan Pesangon ini juga yang umumnya dihitung dalam laporan aktuaris untuk keperluan akuntansi berdasarkan PSAK 219.



Pensiun Ditunda

Pasal 1 angka 14 POJK 27/2023 mendefinisikan **Pensiun Ditunda** sebagai hak atas manfaat pensiun bagi peserta yang berhenti bekerja sebelum mencapai usia pensiun normal, yang pembayarannya ditunda paling cepat hingga peserta memasuki usia tertentu sebelum usia pensiun normal.

Putusan MK mengatur tata **cara** pembayaran manfaat pensiun yang terbentuk dari Imbalan Pesangon — sekaligus atau berkala — sementara ketentuan Pensiun Ditunda, yang tidak termasuk dalam Putusan MK, mengatur **kapan** manfaat pensiun dibayarkan berdasarkan pencapaian usia tertentu. Atas dasar ini, pembayaran Pensiun Ditunda yang terbentuk dari Imbalan Pesangon (atau uang pisah), tetap harus ditunda sampai peserta sekurang-kurangnya mencapai usia pensiun dipercepat, kecuali nilainya kurang dari atau sama dengan Rp100 juta (ketentuan saat ini).

Namun, dengan memperhatikan bahwa akan ada potensi peserta menolak penundaan pembayaran atas Imbalan Pesangon (atau uang pisah) yang merupakan haknya, Pensiun Ditunda yang terbentuk dari Imbalan Pesangon (atau uang pisah) mungkin saja dapat dibayarkan pada saat peserta berhenti bekerja tanpa harus ditunda dan sisanya, apabila lebih besar dari Rp100 juta (ketentuan saat ini) harus ditunda sampai peserta mencapai sekurang-kurangnya usia pensiun dipercepat.

Kepastian pengaturan tentang Pensiun Ditunda ini masih harus menunggu hasil revisi POJK 27/2023 yang saat ini sedang berlangsung.



Putusan MK Otomatis Dapat Diterapkan?

Diktum Ketiga Keputusan Anggota Dewan Komisiner OJK No. KEP-54/D.05/2026 tentang Pemberian Persetujuan atau Kebijakan Berbeda dengan POJK yang Mengatur Penyelenggaraan Usaha Dana Pensiun Terkait Pembayaran Manfaat Pensiun bagi Peserta, Janda/Duda, atau Anak, berbunyi: pelaksanaan pembayaran manfaat pensiun pada Diktum Kesatu dan Diktum Kedua dilakukan setelah Dana Pensiun mendapatkan pengesahan perubahan PDP dari OJK.

Keputusan OJK ini sejalan dengan Pasal 161 ayat (1) UU P2SK: dana pensiun dilarang melakukan pembayaran apa pun kecuali yang ditetapkan dalam Peraturan Dana Pensiun.

Oleh karena itu, sebelum Putusan MK dapat diterapkan, Peraturan Dana Pensiun dari DPLK harus terlebih dahulu disesuaikan dan diajukan kepada OJK untuk memperoleh pengesahan.



Ilustrasi

Ilustrasi pembayaran pada usia pensiun normal, sebelum dan setelah Putusan MK, bagi perusahaan yang bergabung dalam DPLK PPIP dan DPLK DKPK, serta bagi perusahaan yang mengikutsertakan dan tidak mengikutsertakan karyawannya dalam program Jaminan Pensiun (JP) BPJS, diikhtisarkan dalam tabel di bawah ini:

Jenis DPLK	Kepesertaan dalam JP BPJS* (Ya/Tidak)	Sebelum Putusan MK	Setelah Putusan MK
DPLK PPIP (Individual Account)	Tidak	20% sekaligus dan 80% berkala (> Rp625* juta), atau 100% sekaligus (≤ Rp625* juta)	Porsi Imbalan Pesangon 100% sekaligus sesuai pilihan peserta. Sisanya (termasuk iuran peserta + pengembangan, bila ada), 20% sekaligus dan 80% berkala (> Rp625* juta), atau 100% sekaligus (≤ Rp625* juta)
	Ya	100% sekaligus*	100% sekaligus*
DPLK DKPK (Dana Kompensasi Pascakerja, Manfaat Pensiun Lainnya)	Tidak	20% sekaligus dan 80% berkala (> Rp625* juta), atau 100% sekaligus (≤ Rp625* juta)	Imbalan Pesangon 100% sekaligus sesuai pilihan peserta. Sisanya, 20% sekaligus dan 80% berkala (> Rp625* juta), atau 100% sekaligus (≤ Rp625* juta)
	Ya	100% sekaligus*	100% sekaligus*

* Ketentuan dalam POJK 27/2023 yang berlaku saat ini



Tindak Lanjut

Apabila PK, PP, atau PKB yang berlaku di perusahaan belum, kurang, atau tidak jelas mengatur Imbalan Pesangon apa saja yang dikompensasikan (*offset*) terhadap manfaat pensiun pada DPLK — baik DPLK PPIP maupun DPLK DKPK — disarankan agar dapat segera diatur secara eksplisit dan rinci.

Dalam waktu dekat, mungkin sedang dijalankan, pengurus DPLK tempat perusahaan bergabung, akan mengirim surat permintaan keterangan mengenai Imbalan Pesangon yang diatur dalam PK, PP, atau PKB perusahaan — termasuk mana yang diperhitungkan (*offset*) atau tidak (*on top*) terhadap manfaat pensiun, besarnya, serta acuan ketentuannya, UU 13/2003 atau PP 35/2021.

Perusahaan diharapkan dapat menyiapkan dan menyampaikan kepada DPLK salinan bagian PK, PP, PKB, atau peraturan internal lain, yang mengatur Imbalan Pesangon beserta periode berlakunya.



Kantor Konsultan Aktuaria Steven & Mourits

Jl. Pakubuwono VI No. 61, Jakarta 12120 • +62 21 7279 8620 • infocenter@stevenmourits.id • www.stevenmourits.id

Penafian: Catatan ini merupakan ringkasan umum mengenai peraturan terkait untuk tujuan edukasi dan bukan merupakan opini hukum resmi.