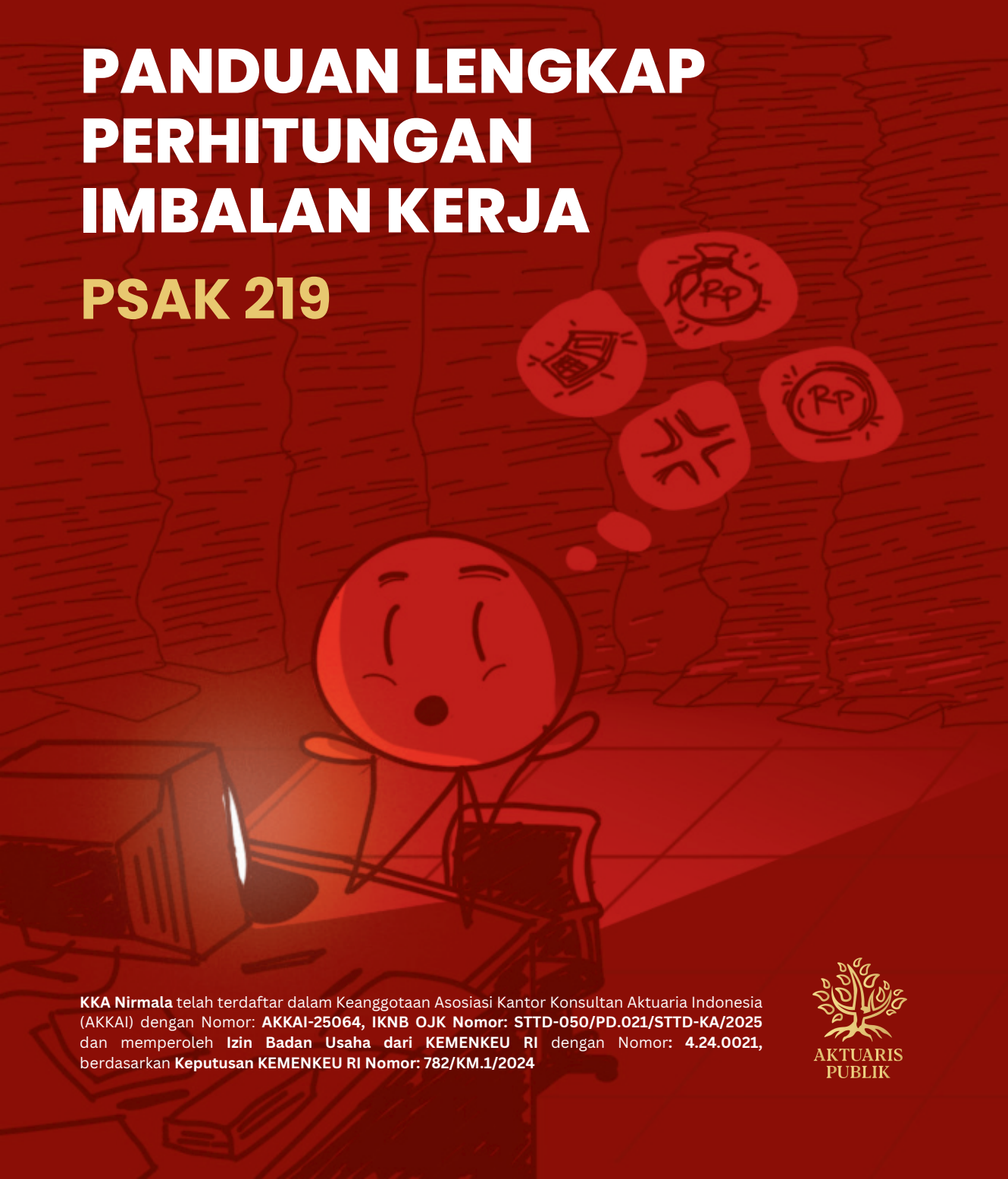
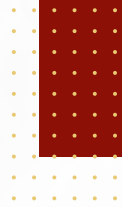




PANDUAN LENGKAP PERHITUNGAN IMBALAN KERJA PSAK 219



KKK Nirmala telah terdaftar dalam Keanggotaan Asosiasi Kantor Konsultan Aktuaria Indonesia (AKKAI) dengan Nomor: **AKKAI-25064**, IKNB OJK Nomor: **STTD-050/PD.021/STTD-KA/2025** dan memperoleh Izin Badan Usaha dari KEMENKEU RI dengan Nomor: **4.24.0021**, berdasarkan Keputusan KEMENKEU RI Nomor: **782/KM.1/2024**



PENDAHULUAN

Buku panduan ini hadir sebagai cetakan kedua dengan pembaruan yang lebih mendalam untuk membantu perusahaan memahami dan mengimplementasikan PSAK 219 secara efektif dan komprehensif, khususnya dalam perhitungan aktuarial imbalan pasca kerja. Dengan mempertimbangkan dinamika ekonomi dan perubahan regulasi, panduan ini menawarkan wawasan strategis yang lebih relevan untuk menjawab tantangan terkini.

PSAK 219 tetap menjadi standar penting dalam pengakuan dan pengukuran kewajiban imbalan kerja. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi hambatan seperti perubahan asumsi, tekanan audit, dan dampak inflasi. Oleh karena itu, buku ini tidak hanya membahas aspek teknis aktuarial, tetapi juga pendekatan inovatif untuk mitigasi risiko dan strategi perencanaan jangka panjang yang adaptif.

Dalam edisi ini, Anda akan menemukan analisis teknis, studi kasus implementasi, hingga eksplorasi teknologi seperti otomasi dan integrasi data untuk mendukung akurasi perhitungan. Harapannya, panduan ini dapat menjadi referensi utama bagi profesional keuangan dan SDM dalam mengelola kewajiban imbalan kerja secara akurat, efisien, dan siap audit.

Dengan berbagai pembaruan dan tambahan materi, kami berharap panduan ini dapat menjadi referensi utama bagi perusahaan, akuntan, auditor, dan profesional HR dalam mengelola kewajiban imbalan pasca kerja secara lebih akurat dan strategis.

Selamat membaca, semoga panduan ini memberikan manfaat dan nilai tambah bagi perusahaan Anda.

DAFTAR ISI

2 Pendahuluan

3 Daftar Isi

BAB 1 Dasar Imbalan Pasca Kerja PSAK 219

- 6 Ilustrasi Imbalan Pasca Kerja
- 9 Standar PSAK 24
- 10 Perubahan Nomenklatur ke PSAK 219
- 11 Dasar Hukum PSAK 219
- 11 Ruang Lingkup PSAK 219
- 12 Standar SAK EP
- 13 Regulasi PSAK 219 terhadap IFRS 19
- 14 Penerapan IFRIC AD
- 16 Kebutuhan Valuasi Aktuaria
- 19 Tantangan dalam Audit Keuangan

BAB 2 Teknis dalam Perhitungan Aktuaria

- 21 Peran Konsultan Aktuaria
- 21 Program Dana Pensiun
- 23 Perhitungan Aktuaria
- 25 Formula & Pajak Manfaat Karyawan
- 28 Metode Projected Unit Credit
- 33 Asumsi Aktuaria
- 34 Penilaian Kewajiban Imbalan Kerja
- 35 Penyajian Laporan Keuangan
- 36 Proses Valuasi dan Laporan Aktuaria

BAB 3 Implementasi PSAK 219 & Teknologi Aktuaria

Implementasi PSAK 219 di Perusahaan 47

Teknologi Perhitungan Aktuaria 48

Kalkulator Manfaat Imbalan Kerja 49

Integrasi API dalam Proses Aktuaria 51

BAB 4 Penyajian Laporan dan Analisis Aktuaria

Penyajian Aktuaria Laporan Keuangan 53

Analisis Fluktuasi Komponen Aktuaria 56

BAB 5 Frequently Asked Questions (FAQ)

FAQ Legal 65

FAQ Teknis dan Perhitungan 73

FAQ Inovasi Sistem 85

Lampiran Sistem Perhitungan Imbalan 87

Kerja Aktuaria Terintegrasi

Tim Penyusun 95

Ekosistem dan Media 96

**DASAR
IMBALAN
PASCA KERJA
PSAK 219**

BAB



ILUSTRASI IMBALAN PASCA KERJA

Untuk memudahkan pemahaman tentang imbalan pasca kerja, mari amati situasi ini.

Janji Rudi

Rudi berencana mengajak istri dan anak-anaknya berlibur ke Swiss 5 tahun dari sekarang, yaitu di tahun 2030. Rudi mengestimasi bahwa biaya yang dibutuhkan sebesar Rp100.000.000. Rudi tentunya mulai menabung dari sekarang dan juga menginvestasikannya ke dalam deposito. Dengan target hasil investasi sebesar 5%.

Sama halnya dengan menghitung cicilan KPR, Rudi perlu menabung Rp17.235.695 per tahun. Jika semuanya berjalan sesuai dengan rencana dan estimasi perhitungan seperti berikut.

Tahun	Saldo Awal Tahun	Tabungan per tahun	Hasil Investasi	Saldo Akhir Tahun
1	-	17.235.695	861.785	18.097.480
2	18.097.480	17.235.695	1.766.659	37.099.833
3	37.099.833	17.235.695	2.716.776	57.052.305
4	57.052.305	17.235.695	3.714.400	78.002.400
5	78.002.400	17.235.695	4.761.905	100.000.000

Setiap tahun, Rudi menyisihkan sejumlah tabungan dan ingin mendapat hasil investasi agar dananya berkembang. Jika Rudi tidak menempatkan tabungannya di deposito dan lebih memilih menyimpannya sendiri, maka ia perlu menambahkan dana tabungan tahunan beserta potensi hasil investasinya.

Lalu, bagaimana jika bunga deposito **berubah di tahun ketiga**, misalnya menjadi 6%? Beginilah ilustrasi besaran tabungan Rudi per tahunnya dalam kondisi tersebut.

Tahun	Bunga	Saldo Awal Tahun	Tabungan per tahun	Hasil Investasi	Saldo Akhir Tahun
1	5%	-	17.235.695	861.785	18.097.480
2	5%	18.097.480	17.235.695	1.766.659	37.099.833
3	6%	37.099.833	16.539.216	3.218.343	56.857.393
4	6%	56.857.393	16.539.216	4.403.797	77.800.406
5	6%	77.800.406	16.539.216	5.660.377	100.000.000



- Akibat kenaikan bunga ini, **Rudi untung** karena beban tabungan yang harus disetorkan setiap tahun berkurang. Namun, keadaan pasar bisa saja berbalik. Misalkan, ternyata di tahun keempat dan kelima, target investasi turun hingga ke angka 4%, sehingga beban tabungan kembali naik dan kondisi **Rudi rugi**.

Tahun	Bunga	Saldo Awal Tahun	Tabungan per tahun	Hasil Investasi	Saldo Akhir Tahun
1	5%	-	17.235.695	861.785	18.097.480
2	5%	18.097.480	17.235.695	1.766.659	37.099.833
3	6%	37.099.833	16.539.216	3.218.343	56.857.393
4	4%	56.857.393	18.148.116	3.000.220	78.005.729
5	4%	78.005.729	18.148.116	3.846.154	100.000.000

Selama proses menabung, Rudi bisa saja berada dalam posisi “untung” atau “rugi” ketika mengumpulkan dana liburan.

Gambaran ini mirip dengan janji perusahaan kepada karyawannya—janji manfaat di masa depan dengan jumlah dan waktu yang pasti, dengan analogi berikut.

Tahun	Bunga	Saldo Awal Tahun	Service Cost Interest Cost		Saldo Akhir Tahun
			Tabungan per tahun	Hasil Investasi	
1	5%	-	17.235.695	861.785	18.097.480
2	5%	18.097.480	17.235.695	1.766.659	37.099.833
3	6%	37.099.833	16.539.216	3.218.343	56.857.393
4	4%	56.857.393	18.148.116	3.000.220	78.005.729
5	4%	78.005.729	18.148.116	3.846.154	100.000.000

↘ Gain/Loss ↙

Namun, berbeda dari janji Rudi yang **tidak memiliki standar** atau peraturan akuntansi dan **tidak ada asumsi** tentang tabungan tadi. Sementara, manfaat karyawan dari perusahaan memiliki peraturan atau standar nasional maupun internasional yang harus dipatuhi.

Perusahaan juga menggunakan perhitungan aktuaria yang sangat mempertimbangkan berbagai faktor, seperti **asumsi dan metode aktuaria**. Dimulai dari pemahaman dasar, proses perhitungan aktuaria hingga penyajian di laporan keuangan, akan dibahas dalam buku panduan ini secara menyeluruh.

Pengertian Imbalan Pasca Kerja

Imbalan pasca kerja adalah sejumlah manfaat yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan setelah mereka menyelesaikan masa kerjanya. Ini adalah bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan selama bertahun-tahun. Imbalan ini tidak hanya penting bagi karyawan seperti Rudi, tetapi juga bagi perusahaan dalam menjaga reputasi dan komitmennya terhadap kesejahteraan karyawan.

Imbalan pasca kerja mencakup berbagai bentuk manfaat seperti:



Uang Pesangon

Sejumlah uang yang diberikan saat seorang karyawan berhenti bekerja, baik karena pensiun / pemutusan hubungan kerja



Uang Pisah

Uang penghargaan kontribusi kepada karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela



Uang Penghargaan Masa Kerja

Imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja tertentu di perusahaan



Uang Penggantian Hak

Kompensasi pengganti hak-hak yang tidak diambil oleh karyawan selama masa kerja, seperti cuti yang belum diambil



Uang Kompensasi / Uang Duka

Uang bantuan sebagai ganti rugi atau imbalan atas kondisi tertentu / diberikan kepada ahli waris karyawan yang meninggal dunia

Pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan dalam imbalan pasca kerja, terbagi menjadi dua kategori utama, antara lain:

Iuran Pasti (Defined Contribution Plan)

- + Perusahaan hanya wajib menyetor sejumlah iuran tertentu ke dana pensiun.
- + Setelah iuran disetor, risiko dan tanggung jawab pindah ke karyawan.

Pengakuan dan Pengukuran:

- Diakui sebagai **biaya/liabilitas**, saat karyawan memberikan jasanya.
- Jika kelebihan dibayar sebelum jatuh tempo, diakui sebagai **aset (dibayar di muka)**.

Pengungkapan:

Jumlah iuran yang dibayar wajib diungkapkan dalam laporan keuangan.

Imbalan Pasti (Defined Benefit Plan)

- + Perusahaan bertanggung jawab atas jumlah manfaat pensiun tertentu yang akan diterima karyawan, terlepas dari hasil investasi dana pensiun.

Pengakuan dan Pengukuran:

- Biaya jasa dicatat di laba rugi.
- Bunga neto atas liabilitas/aset imbalan pasti juga dicatat di laba rugi.
- Selisih perhitungan (remeasurement) masuk ke penghasilan komprehensif lain (OCI).

Pengungkapan:

- Perusahaan diwajibkan mengungkapkan:
 - Karakteristik dan risiko program.
 - Jumlah manfaat yang timbul dalam laporan keuangan.
 - Bagaimana dampak program terhadap arus kas masa depan.

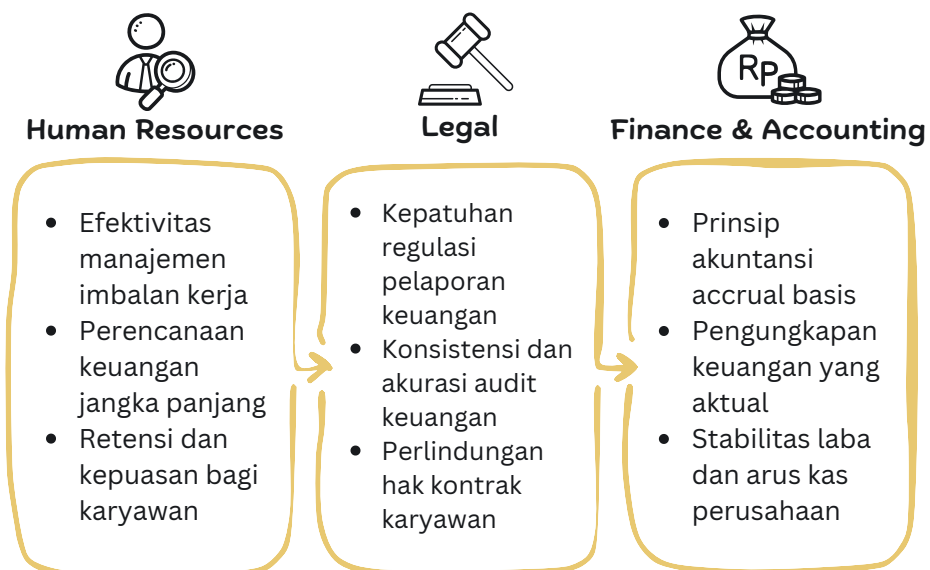
STANDAR PSAK 24

PSAK 24 merupakan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang memberikan pedoman kepada perusahaan dalam mencatat, mengukur, dan melaporkan imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan. Standar ini mencakup imbalan yang disediakan langsung oleh perusahaan maupun melalui pihak ketiga.

1. Diperbarui pada 27 Agustus 2014 oleh Dewan Standar Akuntansi Keuangan (DSAK IAI) agar selaras dengan praktik akuntansi global.
2. Berlaku untuk semua jenis imbalan kerja, kecuali imbalan berbasis saham (PSAK 53).
3. Sudah diterapkan oleh berbagai entitas (perusahaan publik, asuransi, perbankan, BUMN, dan dana pensiun), khususnya yang terdaftar atau akan mendaftar di pasar modal.

Standar ini mengatur pencatatan beban, dengan mewajibkan perusahaan mengakui liabilitas atas imbalan kerja ketika karyawan telah memberikan jasa dan berhak atas imbalan di masa depan.

Tidak hanya memengaruhi pembukuan keuangan, tetapi juga memengaruhi manajemen sumber daya manusia, kepatuhan hukum, dan stabilitas keuangan perusahaan.



Selama bertahun-tahun, PSAK 24 telah menjadi standar yang mengatur pengakuan, pengukuran, dan pelaporan imbalan kerja di Indonesia. Namun, dalam dunia yang terus berkembang dan terintegrasi secara global, standar akuntansi yang berlaku di Indonesia pun harus terus beradaptasi agar tetap relevan dan akurat.

TRANSISI NOMENKLATUR KE PSAK 219

Langkah ini mencerminkan komitmen tentang transparansi dan konsistensi dalam pelaporan keuangan, khususnya dalam hal imbalan kerja.

Landasan Hukum Perubahan

Dengan perkembangan *International Financial Reporting Standards* (IFRS) dan perubahan dalam dunia bisnis global, nomenklatur PSAK 24 telah **diubah menjadi PSAK 219**, berlaku secara **efektif sejak 1 Januari 2025**. Perubahan ini bertujuan memberikan panduan yang lebih komprehensif sesuai kemajuan ilmu aktuaria dan praktik akuntansi global.

Jadi, perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan panduan PSAK 219 terkini untuk mengatasi keterbatasan yang ada dalam PSAK 24, khususnya penyesuaian asumsi aktuaria dan pengukuran kewajiban dalam penyusunan laporan dan audit keuangan.

“*Di Indonesia, PSAK 219 (Imbalan Kerja) tidak berdiri sendiri, melainkan terhubung dengan berbagai standar akuntansi lain dalam kerangka pelaporan keuangan. Beberapa di antaranya adalah:*



DASAR HUKUM PSAK 219



RUANG LINGKUP PSAK 219



Imbalan Kerja Jangka Pendek

Contohnya gaji, upah, bonus, dan tunjangan lain yang dibayarkan dalam waktu kurang dari 12 bulan setelah akhir periode kerja.



Imbalan Pasca Kerja

Manfaat pensiun yang diberikan setelah karyawan menyelesaikan masa kerjanya. PSAK 219 meminta perusahaan mengakui dan mengukur kewajiban ini dengan nilai yang mencerminkan besaran sebenarnya.



Imbalan Jangka Panjang Lainnya

Meliputi hak cuti jangka panjang, jaminan kesehatan pasca pensiun, dan manfaat serupa yang dibayarkan lebih dari 12 bulan setelah periode kerja berakhir.



Pesangon Pemutusan Kerja

Mengatur kewajiban dan pengukuran pesangon saat karyawan berhenti bekerja, baik pemutusan secara sukarela maupun tidak sukarela.

- Sekarang kita paham bagaimana ruang lingkup standar ini menuntut perusahaan menggunakan metode aktuarial dan perhitungan yang kompleks dalam penyusunan laporan keuangan.

Namun, tidak semua entitas memiliki skala dan karakteristik yang sama. Banyak perusahaan kecil dan menengah memiliki kebutuhan dan kapasitas pelaporan yang berbeda. Untuk itulah, **SAK ETAP** hadir sebagai alternatif standar akuntansi yang lebih sederhana.

STANDAR SAK EP (SAK ETAP)

SAK ETAP merupakan singkatan dari Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik, yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

1. Sama halnya dengan PSAK 219, mulai 1 Januari 2025, SAK ETAP digantikan oleh SAK EP
2. Ditujukan bagi entitas privat yang tidak memiliki kewajiban akuntabilitas publik serta tidak menerbitkan laporan keuangan kepada publik.

SAK EP memberikan alternatif bagi entitas yang menginginkan pelaporan keuangan yang lebih komprehensif dan terstruktur dibanding SAK ETAP. Karena SAK EP disusun berbasis *IFRS for SMEs* sehingga mempertimbangkan kebutuhan entitas privat untuk menyusun laporan keuangan yang andal, namun tidak serumit PSAK berbasis IFRS seperti PSAK 219.



Entitas yang menggunakan SAK EP umumnya :

- Tidak memiliki kewajiban menyampaikan laporan keuangan kepada publik,
- Tidak terdaftar di bursa efek,
- Skala usaha relatif kecil atau menengah,
- Tidak memiliki kepentingan publik yang signifikan.

Contoh entitas pengguna SAK EP:

- Koperasi simpan pinjam,
- Yayasan pendidikan,
- Perusahaan keluarga skala kecil-menengah,
- CV atau firma.

Dalam SAK EP, kewajiban imbalan kerja tidak dihitung secara aktuarial, melainkan dicatat saat manfaat tersebut menjadi kewajiban hukum yang pasti. Tidak ada kewajiban menghitung nilai sekarang dari manfaat masa depan seperti pada PSAK 219. Namun, banyak entitas tetap membuat estimasi internal atas kewajiban ini, terutama jika ingin memiliki proyeksi beban keuangan jangka panjang.

Terkait pelaporan keuangan terdapat penambahan dampak berupa komponen **Other Comprehensive Income (OCI)**.

- Penambahan tersebut memberikan ruang untuk mengakui perubahan nilai kewajiban imbalan kerja secara tidak langsung. Hal ini membantu entitas kecil dan menengah menyajikan laporan keuangan yang lebih transparan dan mencerminkan fluktuasi kewajiban jangka panjang tanpa membebani laba rugi secara langsung.

REGULASI PSAK 219 TERHADAP IFRS 19

PSAK 219 diadopsi dengan mengacu pada IFRS 19 (*Employee Benefits*), yang merupakan standar internasional mengenai pelaporan imbalan kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa laporan keuangan perusahaan di Indonesia **konsisten dengan praktik internasional**, meningkatkan transparansi dan komparabilitas pada tingkat global.

Menuntut lebih banyak pengungkapan, misalnya **rincian program manfaat** karyawan Laporan keuangan menjadi lebih **transparan** bagi investor dan pemangku kepentingan.



Menggunakan asumsi yang lebih **realistis** dan diperbarui secara **dinamis** membantu laporan keuangan mencerminkan **kondisi pasar yang aktual**.

Perusahaan juga harus **mengenali dan mengelola risiko**—seperti fluktuasi pasar / risiko kredit. Strategi investasi dan perencanaan keuangan bisa disesuaikan secara **lebih akurat**.



Pengawasan dan Regulasi: Apa yang harus diperhatikan?

- **Tanggung Jawab Hukum & Risiko Non-Kepatuhan:** Setiap entitas yang menyusun laporan keuangan wajib menerapkan PSAK 219. Ketidakpatuhan dapat memicu sanksi otoritas dan risiko litigasi.
- **Pengawasan Regulator:** Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Profesi Keuangan Kementerian Keuangan mengawasi pelaksanaan PSAK 219 untuk memastikan laporan keuangan perusahaan mencerminkan kondisi keuangan sebenarnya.
- **Kewajiban Dokumentasi:** Perusahaan harus menyimpan dokumen perhitungan kewajiban imbalan kerja (asumsi aktuarial, metode, data karyawan) sebagai bukti kepatuhan dan untuk keperluan audit.

PENERAPAN IFRIC AD

IFRS *Interpretation Committee*, sebelumnya dikenal sebagai **IFRIC (International Financial Reporting Interpretation Committee)**, adalah sebuah lembaga yang bertugas menginterpretasikan standar akuntansi IFRS agar penerapannya konsisten di seluruh dunia. Komite ini bekerja sama dengan International Accounting Standards Board (IASB) untuk menjawab pertanyaan terkait standar akuntansi dan isu teknis terkait standar IFRS.

DSAK IAI menyimpulkan bahwa skema pensiun di Indonesia, yang mengikuti Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Cipta Kerja (UUK / UUCK), memiliki pola fakta mirip dengan yang dibahas IFRIC AD sehingga dianggap relevan satu sama lain.



Perbandingan Pola Fakta

IFRIC AD	UUCK
Karyawan berhak atas manfaat pensiun hanya jika mencapai usia pensiun 62 tahun dan masih bekerja di perusahaan pada saat itu	Karyawan berhak atas manfaat pensiun hanya jika mencapai usia pensiun 56 tahun dan masih bekerja di perusahaan pada saat itu
Manfaat pensiun dihitung berdasarkan 1 bulan gaji terakhir untuk setiap tahun masa kerja sebelum usia pensiun, namun dibatasi maksimal 16 tahun masa kerja	Manfaat pensiun didapat dari penjumlahan dua komponen —misalnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, masing-masing memiliki batas tahun kerja berbeda
Manfaat pensiun dihitung hanya dengan menggunakan jumlah tahun kerja berturut-turut tepat sebelum usia pensiun	

Sebelum vs Sesudah Penerapan IFRIC AD

IFRIC AD telah menjelaskan lebih rinci tentang paragraf **70, 71, 72, dan 74** dari PSAK 219 yang berbunyi:

70. *Metode Projected Unit Credit (sering kali disebut sebagai metode imbalan yang diakru yang **diperhitungkan secara pro rata sesuai jasa** atau sebagai metode imbalan dibagi tahun jasa) menganggap setiap periode jasa akan menghasilkan satu unit tambahan imbalan dan mengukur setiap unit secara terpisah untuk menghasilkan kewajiban final.*

71. Entitas **mendiskontokan** semua kewajiban imbalan pasca kerja, walaupun sebagian kewajiban jatuh tempo dalam **jangka waktu 12 bulan** setelah periode pelaporan.

72. Dalam menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti dan biaya jasa kini yang terkait dan biaya jasa lalu (jika dapat diterapkan) entitas **mengalokasikan** imbalan sepanjang periode jasa dengan **menggunakan formula imbalan** yang dimiliki program. Namun, jika jasa pekerja di tahun-tahun akhir meningkat secara material dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, maka entitas mengalokasikan imbalan tersebut dengan **dasar metode garis lurus**, sejak:

(a) saat jasa pekerja pertama kali menghasilkan imbalan dalam program (baik imbalan tersebut bergantung pada jasa selanjutnya atau tidak); sampai dengan
(b) saat jasa pekerja selanjutnya tidak menghasilkan imbalan yang material dalam program, selain dari kenaikan gaji berikutnya.

74. Dalam program imbalan pasti jasa pekerja akan menimbulkan kewajiban, walaupun imbalan itu bergantung pada status bekerjanya di masa depan (dengan kata lain tidak vested). Jasa pekerja sebelum tanggal vesting menimbulkan kewajiban konstruktif karena, pada setiap akhir periode pelaporan yang berurutan, jumlah jasa di masa depan yang harus diberikan pekerja sebelum pekerja berhak atas imbalan tersebut menjadi berkurang. Dalam mengukur kewajiban imbalan pasti, entitas memperhitungkan kemungkinan bahwa beberapa pekerja tidak akan memenuhi ketentuan vesting. Sama halnya, walaupun imbalan pasca kerja tertentu, sebagai contoh jaminan kesehatan pasca kerja, terutang hanya jika peristiwa tertentu terjadi pada saat pekerja tidak lagi bekerja, namun **kewajiban muncul pada saat pekerja memberikan jasa yang menimbulkan hak atas imbalan** jika peristiwa tertentu tersebut terjadi. Kemungkinan bahwa peristiwa tertentu akan terjadi berpengaruh terhadap pengukuran kewajiban, namun tidak menentukan apakah kewajiban tersebut ada.

Sebelum IFRIC AD	Sesudah IFRIC AD
Kewajiban pasca kerja dianggap timbul sejak karyawan mulai bekerja	Kewajiban pasca kerja baru timbul ketika sisa masa kerja karyawan, yaitu 24 tahun sebelum usia pensiunnya
<i>Contoh:</i> Jika perusahaan A menetapkan usia pensiun 56 tahun dan Rudi mulai bekerja pada usia 25, perusahaan langsung mulai menghitung dan mencatat kewajiban pensiun untuk Rudi sejak ia berusia 25 tahun.	<i>Contoh:</i> Jika perusahaan A menetapkan usia pensiun 56 tahun dan Rudi mulai bekerja di perusahaan A ketika umur Rudi 25 tahun, perusahaan baru mulai menghitung dan mencatat kewajiban pensiun untuk Rudi ketika usianya 32 tahun (56 – 24).

KEBUTUHAN VALUASI AKTUARIA

Ruang lingkup PSAK 219 yang memerlukan perhitungan valuasi aktuarial adalah:

1. Imbalan Pasca Kerja, yang dihitung antara lain:

- Pesangon untuk karyawan pensiun
- Pesangon untuk karyawan meninggal dunia
- Pesangon untuk karyawan sakit berkepanjangan / cacat
- Pesangon untuk karyawan mengundurkan diri

2. Imbalan Jangka Panjang Lainnya

Atau *Other Long-Term Employee Benefits* / OLTEB, apabila perusahaan menjanjikan manfaat penghargaan di luar UU maka perusahaan perlu melakukan perhitungan valuasi aktuarial.

Contoh Imbalan Jangka Panjang Lainnya adalah:

- **Manfaat Cuti Besar (CBS)** / Penghargaan Masa Kerja yang dapat diuangkan
- **Manfaat Penghargaan Emas**

“*Jadi, **Valuasi Aktuarial** adalah proses perhitungan dan analisis yang menentukan besarnya kewajiban imbalan pasca kerja perusahaan, dengan mempertimbangkan faktor usia, masa kerja, gaji, dan harapan hidup karyawan, untuk memastikan perusahaan memiliki dana yang cukup guna memenuhi kewajiban tersebut saat jatuh tempo.*

Proses perhitungan aktuarial untuk imbalan kerja yang dilakukan secara menyeluruh, antara lain:

1. Pengumpulan Data Karyawan dan Perusahaan

Data Karyawan : Ini termasuk informasi dasar, seperti usia karyawan, gaji, dan masa kerja.

- **Nomor Induk Karyawan (NIK) / NIP**
- **Nama Karyawan** (Opsional)
- **Tanggal Lahir Karyawan**
- **Jenis Kelamin**
- **Status Karyawan** (Tetap / Kontrak)
- **Tanggal Masuk Kerja**
- **Gaji / Upah**
- **Tanggal Henti Kerja**
- **Gaji / Upah Saat Henti Kerja**
- **Departemen / Unit Karyawan bekerja**
- **Besarnya Pembayaran** (Periode Tertentu)
- **Usia Pensiun** (Tahun)
- **Jenis Karyawan**
- **DPLK (Iuran dari Perusahaan)** (Opsional) - Iuran / Bulan
- **DPLK (Iuran dari Perusahaan)** (Opsional) - Saldo Akhir

- **DPLK (Iuran dari Karyawan)** (Opsional) - Iuran / Bulan
- **DPLK (Iuran dari Karyawan)** (Opsional) - Saldo Akhir
- **Tunjangan Tetap** (Opsional)
- **Tunjangan Tidak Tetap** (Opsional)

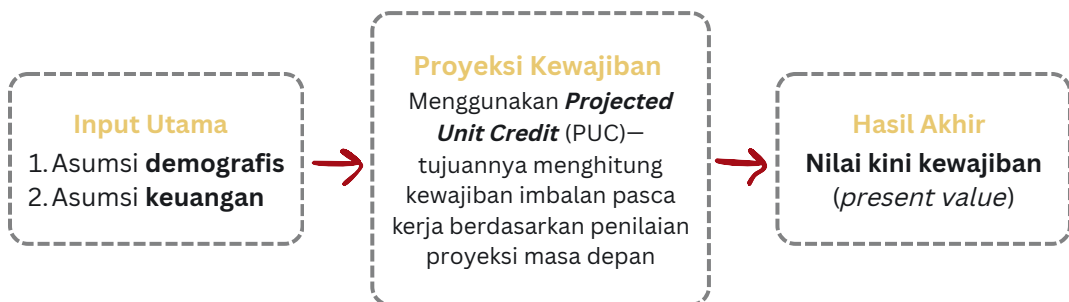
Informasi Perusahaan : Informasi dasar mengenai perusahaan, seperti berikut.

- **Nama dan Alamat Perusahaan**
- **Jenis Industri Perusahaan**
- **Manfaat Pasca Kerja yang diberikan**
- **Program Dana Pensiun** (selain BPJS)
- **Standar Akuntansi yang dipakai** (PSAK 219 / SAK EP)
- **Periode / Valuasi** yang akan dihitung
- **Jumlah Karyawan Tetap** yang akan dihitung
- **Jumlah Karyawan Kontrak** yang akan dihitung
- **Nama KAP (Auditor)** yang dipakai
- **Riwayat perhitungan** oleh Konsultan Aktuaria
- **PIC penanggung jawab** riwayat perhitungan
- **Penanggung Pajak Manfaat Pensiun** (Perusahaan / Karyawan)
- **Besaran Kenaikan Gaji Terakhir**
- **Rata-rata kenaikan gaji 5 tahun terakhir**
- **Total realisasi pembayaran pesangon**
- **BOD** yang dihitung
- **PIC untuk pengiriman laporan aktuaria dan kertas kerja**

Catatan : Perlu adanya Tambahan Informasi Perusahaan apabila mengikuti Program Dana Pensiun.

2. Penggunaan Model Matematika

Setelah data dikumpulkan, berikutnya adalah menggunakan model matematika untuk mengestimasi beban dan liabilitas imbalan kerja secara relevan.



Kuncinya, **asumsi yang digunakan sangat penting** karena akan mempengaruhi hasil proyeksi. Misalnya, jika diasumsikan bahwa gaji akan naik lebih cepat, maka kewajiban perusahaan akan lebih besar. Asumsi juga harus realistis untuk menghasilkan proyeksi yang akurat.

3. Analisis Risiko

Tujuannya untuk mengetahui potensi lonjakan kewajiban, sehingga perusahaan dapat menyiapkan strategi cadangan, investasi, atau kebijakan manajemen risiko lain demi menjaga stabilitas laporan keuangan. Berikut langkah-langkahnya.

Identifikasi Sumber Risiko

#1

Terdapat dua jenis risiko yang terlibat, yaitu risiko pasar dan risiko demografi, misalnya:

- **Perubahan tingkat diskonto** akibat fluktuasi suku bunga pasar.
- **Kenaikan gaji** yang lebih tinggi atau lebih rendah dari perkiraan.
- **Tingkat keluar karyawan (withdrawal) maupun Mortalita** yang berbeda dari asumsi.

Metode Analisis

#2

Cara yang dilakukan untuk analisis risiko, antara lain:

- **Uji sensitivitas (*sensitivity analysis*)**: Mengukur seberapa besar perubahan kewajiban jika asumsi kunci berubah (misalnya $\pm 1\%$ tingkat bunga).
- **Stres testing**: Menerapkan skenario ekstrem (misalnya resesi, inflasi tinggi) untuk memproyeksikan dampaknya pada kewajiban.
- **Maturity analysis**: Menunjukkan kapan kewajiban akan jatuh tempo atau dibayarkan—apakah lebih banyak dalam 5 tahun ke depan, 10 tahun ke depan, atau lebih dari 15 tahun?



Apa itu Uji Sensitivitas dan Maturity Analysis?

Agar mudah dipahami, begini perbedaan antara keduanya.

Uji Sensitivitas	Maturity Analysis
<i>"Apa dampaknya jika tingkat diskonto turun 1%?"</i>	<i>"Berapa tahun lagi mayoritas manfaat pensiun akan dibayarkan?"</i>
Mengukur dampak perubahan perubahan asumsi (seperti diskonto, gaji, mortalita)	Memberikan gambaran tentang profil distribusi jatuh tempo kewajiban (kapan manfaat akan dibayar)
Hasil berupa perubahan nilai kewajiban (misalnya, naik / turun 5-10%)	Informasi seperti rata-rata durasi kewajiban dan waktu pembayaran manfaat terbanyak

TANTANGAN DALAM AUDIT KEUANGAN

Tantangan utama yang sering dihadapi antara lain, validasi asumsi aktuarial, keakuratan data yang digunakan, dan kepatuhan terhadap standar akuntansi yang berlaku, seperti PSAK 219. Perusahaan harus mengambil pendekatan yang sistematis dan kolaboratif.

Transparansi Perhitungan



Semua asumsi dan metode harus jelas dan terdokumentasi
+ Contoh: tingkat diskonto, kenaikan gaji, metode PUC

Kolaborasi Efektif



Aktuaris, manajemen, dan auditor perlu bekerja sama agar hasil audit akurat dan minim konflik interpretasi

Dokumentasi Memadai



Data karyawan harus lengkap dan *up-to-date*. Simulasi sensitivitas dan penyesuaian data perlu didokumentasikan.

Validasi Auditor



Auditor akan verifikasi metode dan hasil. Pengujian ulang penting untuk memastikan laporan valid dan akurat.

Mitigasi Risiko



Proses harus rutin direvisi agar sesuai standar. Otomatisasi & pelatihan bantu kurangi risiko kesalahan manual.

Kesinambungan kelima poin tersebut yang menunjang kelancaran proses audit keuangan secara baik dan benar, serta menjaga kepatuhan pada regulasi.

TEKNIS DALAM PERHITUNGAN AKTUARIA

BAB

2

Setelah memahami berbagai tantangan dalam audit kewajiban imbalan kerja—seperti kebutuhan transparansi, keakuratan data, dan kolaborasi antar tim—muncul kebutuhan akan pihak yang mampu menjembatani aspek teknis dan regulasi secara profesional. Di sinilah peran **konsultan aktuaria** menjadi sangat penting.

PERAN KONSULTAN AKTUARIA



Konsultan aktuaria membantu perusahaan dalam menghitung dan mengelola kewajiban jangka panjang seperti pesangon dan pensiun. Kantor Konsultan Aktuaria (KKA) **tentu wajib berizin resmi dan merupakan anggota dari Asosiasi Kantor Konsultan Aktuaria Indonesia (AKKAI)**. Tugasnya tidak hanya menyusun angka, tapi juga memberikan edukasi, menjelaskan metode perhitungan, dan memastikan hasil sesuai standar akuntansi yang berlaku, seperti PSAK 219.

Imbalan pasca kerja merupakan kewajiban yang kompleks dan berdampak besar pada laporan keuangan. Jadi, konsultan aktuaria memastikan semua asumsi dihitung dengan akurat dan terdokumentasi dengan baik.

Kolaborasi yang erat antara perusahaan, konsultan, dan auditor adalah **kunci keberlanjutan program imbalan pasca kerja**.

Tidak hanya itu, konsultan aktuaria juga berperan dalam membantu perusahaan merencanakan dan **mengevaluasi program dana pensiun**. Program ini, yang dapat dikelola secara internal maupun melalui lembaga keuangan, berpengaruh langsung pada kewajiban yang harus dicatat dalam laporan keuangan.

PROGRAM DANA PENSIUN

Dalam UU No. 11 Tahun 1992, **dana pensiun** adalah program pasca kerja yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dana secara terpisah dari kekayaan perusahaan (pendiri).

Artinya, dana ini tidak boleh menjadi bagian dari cadangan perusahaan untuk keperluan pembayaran imbalan kerja, melainkan dikelola secara mandiri. UU tersebut juga membedakan jenis dana pensiun, yang dapat menjadi *pengurang Kewajiban Imbalan Pasca Kerja*, antara lain:

- 1 Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)
- 2 Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)
- 3 Dana Pensiun Lembaga Asuransi

Perbandingan Karakteristik Skema

DPLK	DPPK	DP-Lembaga Asuransi
Dikelola Lembaga Keuangan	Dikelola perusahaan tempat karyawan bekerja	Dikelola Perusahaan Asuransi
Sumber iuran dari karyawan dan/atau pemberi kerja	Sumber iuran dari pemberi kerja, bisa ditambah dengan kontribusi karyawan	Bersumber dari premi yang dibayarkan pemberi kerja atau karyawan
Manfaat berdasarkan akumulasi iuran dan hasil investasi	Manfaat berdasarkan perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan	Manfaat berdasarkan polis asuransi yang dibeli
Risiko ditanggung oleh karyawan	Risiko ditanggung oleh pemberi kerja	Risiko ditanggung oleh perusahaan asuransi
Cukup fleksibel, bisa diikuti oleh karyawan dari berbagai perusahaan	Bergantung pada kebijakan perusahaan dan biasanya hanya untuk karyawan tetap	Disesuaikan dengan polis asuransi yang ditawarkan
Dana bisa digunakan setelah pensiun atau sesuai ketentuan lain yang disepakati	Umumnya dana hanya bisa digunakan setelah pensiun atau pemutusan hubungan kerja	Disesuaikan dengan ketentuan dalam polis asuransi
Keuntungan berbanding lurus pada hasil investasi	Terkait langsung dengan kesejahteraan karyawan, umumnya memiliki komitmen lebih kuat dari perusahaan	Kepastian manfaat dengan risiko yang lebih rendah bagi karyawan

Sekarang kita akan mempelajari ilustrasi bagaimana manfaat pensiun pada Program Pensiun Manfaat Pasti berhubungan dengan kewajiban imbalan pasca kerja, seperti yang diatur dalam **UUK No. 13 Tahun 2003** sebagai berikut.

- Jika manfaat pensiun perusahaan **lebih besar** dari manfaat pensiun menurut UUK, maka kewajiban perusahaan hanya sebesar **Iuran Pemberi Kerja**.

Usia Masuk = 20 Tahun Usia Pensiun = 60 Tahun Masa Kerja = 60-20 = 40 Tahun Manfaat Pensiun Maksimal = 75% Manfaat Pensiun = 2 x Masa Kerja x Gaji	Faktor Pensiun Sesuai UUK No. 13 Tahun 2003 saat Masa Kerja 40 Tahun adalah 32,20 Maka Perbandingannya : $(2 \times 40) \times 75\% \text{ G} > 32.20 \text{ G}$ 60 G > 32.20 G
--	---

- Jika manfaat pensiun perusahaan **lebih kecil** dari manfaat pensiun menurut UUK, maka kewajiban perusahaan adalah **selisih dari manfaat** pensiun UUK dan manfaat pensiun perusahaan.

Usia Masuk = 40 Tahun Usia Pensiun = 60 Tahun Masa Kerja = 60-40 = 20 Tahun Manfaat Pensiun Maksimal = 75% Manfaat Pensiun = 1.5 x Masa Kerja x Gaji	Faktor Pensiun Sesuai UUK No. 13 Tahun 2003 saat Masa Kerja 20 Tahun adalah 27,60 $(1.5 \times 20) 75\% \text{ G} > 27.6 \text{ G}$ $22.5 \text{ G} < \mathbf{27.6 \text{ G}}$ jadi, $27.6 \text{ G} - 22.5 \text{ G}$ Kewajiban perusahaan = 5.1 G
--	---

**Catatan: G = gaji*

Dalam laporan aktuaria dan audit PSAK 219, selisih inilah yang harus dicatat sebagai **liabilitas imbalan kerja**, meskipun perusahaan sudah menyelenggarakan program pensiun.

Seperti yang telah dibahas tentang kebutuhan valuasi aktuarial sebelumnya, terdapat beberapa contoh perhitungan sederhana dalam *program dana pensiun* untuk pesangon dan imbalan jangka panjang lainnya.

PERHITUNGAN AKTUARIA

Contoh Perhitungan Pesangon

Mengenai perhitungan pesangon, beberapa contoh kasusnya antara lain:

1. Perusahaan tidak mengikuti program DPLK atau Asuransi pensiun lainnya

Perusahaan menjanjikan pembayaran Pesangon kepada karyawan A pada saat berhenti bekerja di usia pensiun normal sebesar Rp200.000.000,- dengan masa kerja total hingga mencapai usia pensiun adalah 20 tahun. Maka berdasarkan metode PUC (asumsi-asumsi diabaikan) adalah sebagai berikut.

Unit menurut Periode Jasa: $\text{Rp}200.000.000 / 20 = \text{Rp}10.000.000,-$ sehingga pengakuan pada Laba Rugi dan Neraca adalah:

Tahun	Beban Tahun Berjalan	Kewajiban pada Akhir Periode
1	10.000.000	10.000.000
2	10.000.000	20.000.000
3	10.000.000	30.000.000
...	...	...
20	10.000.000	200.000.000

2. Perusahaan mengikuti program DPLK atau Asuransi pensiun lainnya

(manfaat dana pensiun **lebih kecil** dari manfaat pensiun karyawan)

Perusahaan menjanjikan pembayaran Pesangon kepada karyawan A pada saat berhenti bekerja di usia pensiun normal sebesar Rp200.000.000,- dengan masa kerja total hingga mencapai usia pensiun adalah 20 tahun.

“Diketahui Perusahaan **mengikuti sebuah program DPLK** dengan total iuran pertahunnya sebesar **7.000.000** (asumsi investasi diabaikan)

Maka berdasarkan metode PUC (asumsi-asumsi diabaikan) adalah sebagai berikut.

Unit menurut Periode Jasa: $\text{Rp}200.000.000 / 20 = \text{Rp}10.000.000,-$ sehingga pengakuan pada Laba Rugi dan Neraca adalah:

Tahun	Beban Tahun Berjalan	Saldo DPLK Akhir Periode	Kewajiban Akhir Periode
1	10.000.000	7.000.000	3.000.000
2	10.000.000	14.000.000	6.000.000
3	10.000.000	21.000.000	9.000.000
...	...	...	...
20	10.000.000	140.000.000	60.000.000

3. Perusahaan mengikuti program DPLK atau Asuransi pensiun lainnya (manfaat dana pensiun **lebih besar** dari manfaat pensiun karyawan)

Perusahaan menjanjikan pembayaran Pesangon kepada karyawan A pada saat berhenti bekerja di usia pensiun normal sebesar Rp200.000.000,- dengan masa kerja total hingga mencapai usia pensiun adalah 20 tahun.

“ Diketahui Perusahaan **mengikuti sebuah program DPLK** dengan total iuran pertahunnya sebesar 11.000.000 (asumsi investasi diabaikan),

Maka berdasarkan metode PUC (asumsi-asumsi diabaikan) adalah sebagai berikut.

Unit menurut Periode Jasa: $\text{Rp}200.000.000 / 20 = \text{Rp}10.000.000,-$ sehingga pengakuan pada Laba Rugi dan Neraca adalah:

Tahun	Beban Tahun Berjalan	Saldo DPLK Akhir Periode	Kewajiban Akhir Periode
1	10.000.000	11.000.000	0
2	10.000.000	22.000.000	0
3	10.000.000	33.000.000	0
...	...	...	...
20	10.000.000	220.000.000	0

JADI



Contoh 2 menunjukkan **kewajiban perusahaan tetap ada**, karena dana DPLK belum mencukupi.

Contoh 3 menunjukkan **kewajiban perusahaan = 0**, karena manfaat dari DPLK sudah menutupi seluruh pesangon.

Selain pesangon, beralih ke imbalan jangka panjang lainnya bagi karyawan, dimana terdapat Cuti Besar (CBS) yang merupakan hak karyawan untuk mengambil cuti panjang setelah masa kerja tertentu dan wajib dihitung secara aktuarial.

Contoh Perhitungan Imbalan Jangka Panjang Lainnya

Perhitungannya didasarkan pada asumsi, seperti **tingkat pengambilan cuti, gaji saat cuti**, dan tingkat diskonto, yang dapat memengaruhi arus kas perusahaan. Berikut adalah contoh perhitungan imbalan jangka panjang terkait CBS tersebut.

“ Perusahaan menjanjikan pembayaran uang cuti besar kepada setiap karyawannya bagi karyawan yang telah mencapai masa kerja 10 tahun sebesar Rp10.000.000,-.

Maka berdasarkan metode PUC (asumsi-asumsi diabaikan) adalah sebagai berikut.

Unit menurut Periode Jasa: $\text{Rp}10.000.000 / 10 = \text{Rp}1.000.000,-$ sehingga pengakuan pada Laba Rugi dan Neraca adalah:

Tahun	Beban Tahun Berjalan	Kewajiban pada Akhir Periode
1	1.000.000	1.000.000
2	1.000.000	2.000.000
3	1.000.000	3.000.000
...	...	...
10	1.000.000	10.000.000

FORMULA & PAJAK MANFAAT KARYAWAN

Manfaat Karyawan Tetap / PKWTT

Berdasarkan UUK No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja tersebut, rumusan manfaat pesangon dan uang penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut.

Service (YoS)*/ Masa Kerja	Severance Pay/ Uang Pesangon**	Service Pay/ Uang Penghargaan Masa Kerja**
YoS < 1	1	0
$1 \leq \text{YoS} < 2$	2	0
$2 \leq \text{YoS} < 3$	3	0
$3 \leq \text{YoS} < 4$	4	2
$4 \leq \text{YoS} < 5$	5	2
$5 \leq \text{YoS} < 6$	6	2
$6 \leq \text{YoS} < 7$	7	4
$7 \leq \text{YoS} < 8$	8	4
$8 \leq \text{YoS} < 9$	9	4
$9 \leq \text{YoS} < 12$	9	4
$12 \leq \text{YoS} < 15$	9	5
$15 \leq \text{YoS} < 18$	9	6
$18 \leq \text{YoS} < 21$	9	7
$21 \leq \text{YoS} < 24$	9	8
YoS ≥ 24	9	10

* YoS= Years of Service

** Multiple of Wages / Kali Gaji

Formula Manfaat UUK No. 13 Tahun 2003

Benefit Value	Rumus Besar Manfaat / Benefit Formula	Jenis Manfaat
Normal Retirement	$(2 \times \text{Severance Pay} + 1 \times \text{Service Pay}) \times 115\%$	Pensiun Normal
Death Benefit	$(2 \times \text{Severance Pay} + 1 \times \text{Service Pay}) \times 115\%$	Pekerja Meninggal Dunia
Disability / Illness	$(2 \times \text{Severance Pay} + 2 \times \text{Service Pay}) \times 115\%$	Sakit Berkepanjangan
Voluntary Resign	$(1 \times \text{Severance Pay} + 1 \times \text{Service Pay}) \times 115\% + \text{Separation Pay}$	Pekerja Mengundurkan Diri

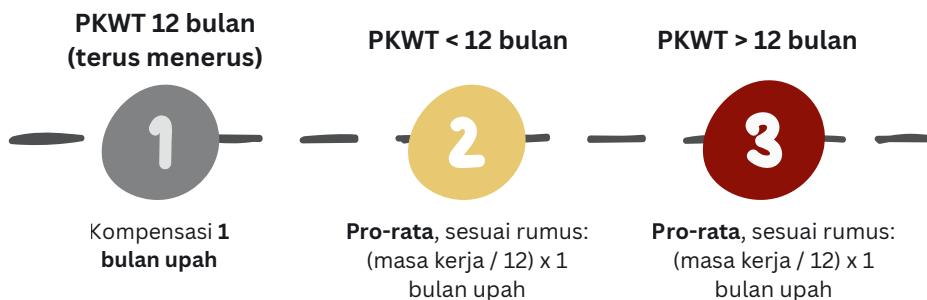


Formula Manfaat UU Cipta Kerja (UUCK)

Benefit Value	Rumus Besar Manfaat / Benefit Formula	Jenis Manfaat
Normal Retirement	$(1,75 \times \text{Severance Pay} + 1 \times \text{Service Pay}) + \text{Compensation Pay}$	Pensiun Normal
Death Benefit	$(2 \times \text{Severance Pay} + 1 \times \text{Service Pay}) + \text{Compensation Pay}$	Pekerja Meninggal Dunia
Disability / illness	$(2 \times \text{Severance Pay} + 1 \times \text{Service Pay}) + \text{Compensation Pay}$	Sakit Berkepanjangan
Voluntary Resign	Compensation Pay	Pekerja Mengundurkan Diri

Manfaat Karyawan Kontrak / PKWT

Berdasarkan **PP No. 35 Tahun 2015**, besaran uang kompensasi bagi karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dihitung berdasarkan masa kerja, dengan ketentuan:



Penentuan besaran kompensasi ini memastikan bahwa karyawan yang bekerja di bawah PKWT menerima hak kompensasi yang adil sesuai dengan lamanya mereka bekerja.

Berikut adalah contoh sederhana perhitungan aktuaria kompensasi karyawan kontrak tersebut.

Perusahaan menjanjikan pembayaran kompensasi kepada karyawan A pada saat berakhirnya kontrak, dengan gaji saat ini sebesar Rp12.000.000,-. Maka berdasarkan metode PUC (asumsi-asumsi diabaikan) adalah sebagai berikut.

Unit menurut Periode Jasa: $\text{Rp12.000.000} / 12 = \text{Rp1.000.000,-}$ sehingga pengakuan pada Laba Rugi dan Neraca adalah:

Tahun	Beban Tahun Berjalan	Kewajiban pada Akhir Periode
1	1.000.000	1.000.000
2	1.000.000	2.000.000
3	1.000.000	3.000.000
...	...	...
20	1.000.000	12.000.000

Hubungan Pajak dengan Imbalan Pasca Kerja

Lapisan Tarif	Penghasilan Kena Pajak	Tarif Pajak
I	$\leq 50.000.000$	0%
II	50.000.000 - 100.000.000	5%
III	100.000.000 - 500.000.000	15%
IV	$> 500.000.000$	25%



Jika pajak ditanggung perusahaan :

Maka beban perusahaan lebih besar, karena:

Total Kewajiban = Manfaat + PPh

Ini sering disebut sebagai *gross-up*.

Jika pajak ditanggung karyawan :

Maka perusahaan hanya membayar jumlah manfaat yang dijanjikan, dan pajak dipotong dari penerimaan karyawan (*net benefit*).

Berikut adalah contoh sederhana penerapan pajak manfaat pensiun.

Perusahaan menjanjikan pembayaran pesangon kepada karyawan A pada saat berhenti bekerja di usia pensiun normal sebesar Rp200.000.000,- dengan masa kerja total hingga mencapai usia pensiun adalah 20 tahun.

“ Diketahui pajak manfaat pensiun ditanggung oleh perusahaan dengan tarif **flat 5%**.

Maka, perusahaan harus menanggung: **5% dari setiap unit**. Misalnya, $5\% \times \text{Rp}10.000.000 = \text{Rp}500.000$ per tahun, dan seterusnya.

Unit menurut Periode Jasa: $\text{Rp}200.000.000 / 20 = \text{Rp}10.000.000,-$ sehingga pengakuan pada Laba Rugi dan Neraca adalah:

Tahun	Beban Tahun Berjalan	Kewajiban sebelum Pajak	Kewajiban setelah Pajak
1	10.000.000	10.000.000	10.500.000
2	10.000.000	20.000.000	21.000.000
3	10.000.000	30.000.000	31.500.000
...	...	...	...
20	10.000.000	200.000.000	210.000.000

Setelah diketahui berapa besar manfaat pensiun yang seharusnya diterima karyawan sesuai ketentuan perundang-undangan, pertanyaan berikutnya adalah:

"Kapan dan bagaimana perusahaan harus mengakui beban atau kewajiban tersebut dalam laporan keuangannya?"

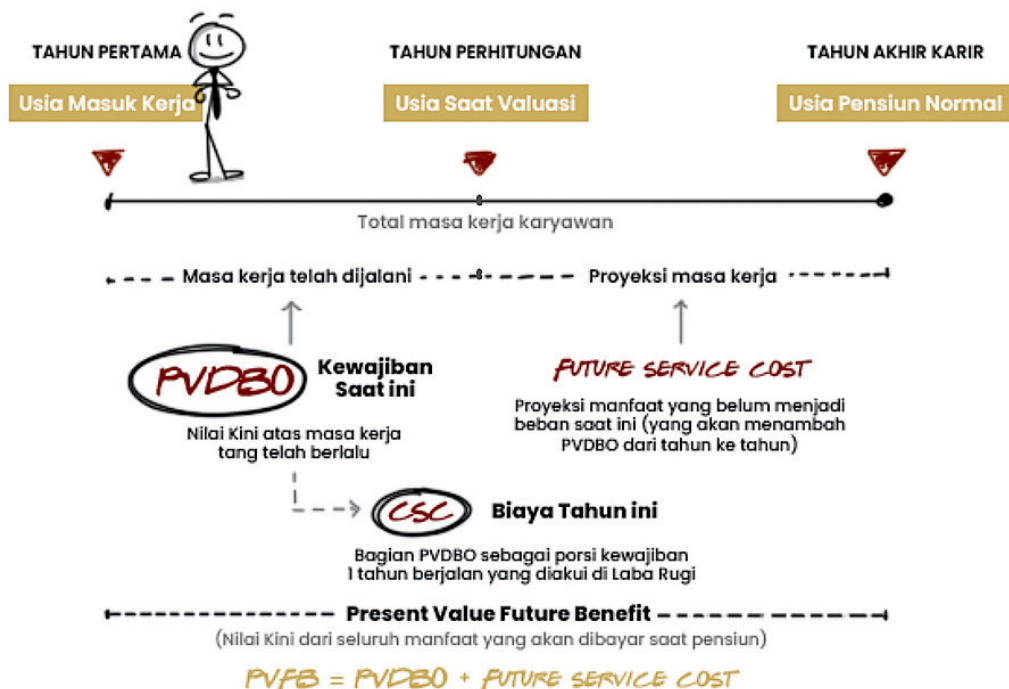
Di sinilah metode aktuaria dibutuhkan. Metode yang umum digunakan dan diakui dalam standar akuntansi PSAK 219 adalah *Projected Unit Credit* (PUC).

METODE PROJECTED UNIT CREDIT

Atau metode PUC, adalah cara penting untuk menghitung kewajiban imbalan kerja, terutama dalam aturan PSAK 219 yang sejalan dengan interpretasi IFRIC. Metode ini mengharuskan perusahaan untuk mengalokasikan imbalan kerja ke dua periode:

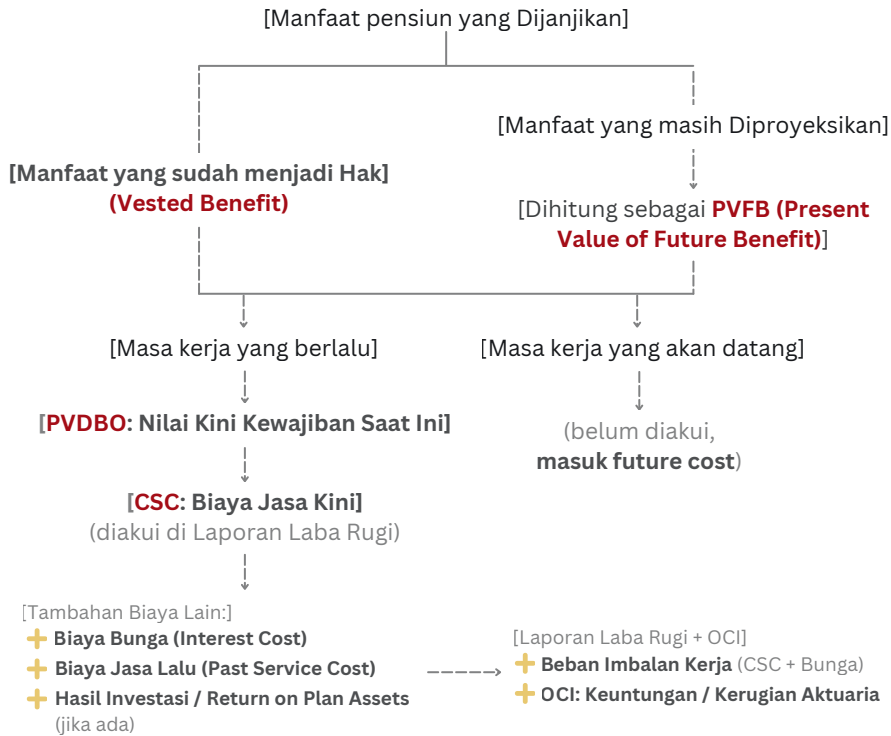
- Periode berjalan untuk menentukan **Biaya Jasa Kini (CSC)**.
- Periode berjalan dan periode-periode lalu untuk menentukan **Nilai Kini Kewajiban (PVDBO)**.

Untuk memahami metode ini, amati gambar garis karier karyawan di bawah ini—mulai dari usia saat pertama kali masuk kerja hingga akhirnya mencapai usia pensiun normal.



Demikian visualisasi garis kariernya. Selanjutnya, masuk ke penjelasan istilah teknis dan terminologi umum aktuaria sebagai **kamus dasar** dalam pemahaman laporan perhitungan aktuaria.

Terminologi Aktuaria Imbalan Kerja



PVDBO

Kewajiban imbalan kerja yang sudah menjadi tanggungan perusahaan hari ini, dihitung dari manfaat pensiun di masa depan yang didiskontokan ke saat ini.

CSC

Bagian PVDBO berupa biaya tahun berjalan untuk manfaat pensiun yang diakumulasi oleh karyawan tahun ini. *Dicatat di laporan laba rugi.*

Biaya Bunga

atau *interest cost*, kenaikan kewajiban karena mendekati waktu pensiun, dihitung dengan rumus **tingkat diskonto x PVDBO**.

Biaya Jasa Lalu

Tambahan kewajiban akibat perubahan aturan yang berlaku ke masa kerja lalu. Misal, perubahan aturan pensiun tahun ini, tetapi berdampak ke masa kerja yang berlalu.

Vested Benefit

Bagian dari manfaat yang sudah menjadi "hak penuh" karyawan dan tidak akan hilang, meskipun karyawan resign atau diberhentikan. Biasanya ditentukan berdasarkan masa kerja minimum tertentu.

Return on Plan Assets

Pendapatan / kerugian dari aset dana pensiun yang diinvestasikan.

Keuntungan / Kerugian Aktuaria

Selisih antara asumsi aktuaria dan realisasi. *Angkanya dicatat di laporan keuangan, bagian Other Comprehensive Income (OCI).*

Beban diakui di Laporan Laba/Rugi

Total beban tahun berjalan yang terdiri dari: Biaya Jasa Kini (CSC), Biaya Bunga, (Ditambah atau dikurangi) hasil investasi atau jasa lalu jika ada.

Rumus Metode Projected Unit Credit

Metode PUC adalah metode *accrued benefit cost* dengan menggunakan asumsi kenaikan gaji. Misalkan rumus manfaat pensiun dari suatu program imbalan pensiun adalah faktor penghargaan dikalikan dengan masa kerja dan upah, maka besar manfaat pensiun pada usia pensiun r tahun adalah sebagai berikut:

$$B_r = F_{(r-e)} \cdot ((1+s)^{r-x} S_x)$$

dimana: x = usia valuasi

e = usia mulai bekerja

r = usia pensiun

$(r-e)$ = masa kerja karyawan yang dihitung sejak karyawan mulai bekerja di usia e tahun hingga mencapai usia pensiun normal r tahun, dengan maksimal masa kerja karyawan adalah 24 tahun

B_r = manfaat Pensiun pada usia pensiun normal r tahun

F = faktor penghargaan (Berdasarkan Undang-Undang yang Berlaku atau Peraturan Perusahaan)

$(1+s)^{r-x} S_x$ = upah karyawan sebelum pensiun dikaitkan dengan kenaikan tingkat gaji

1.Nilai Kini (Present Value Future Benefit – PVFB)

adalah nilai kini atas manfaat pensiun dari suatu program pensiun dengan menggunakan asumsi tingkat diskonto dan memperhitungkan peluang hidup karyawan tersebut dapat mencapai usia pensiun r tahun.

$${}_r(PVFB)_x = B_r \cdot v^{r-x} \cdot {}_{r-x}p_x^{(\tau)}$$

dimana: x = usia valuasi

e = usia mulai bekerja

r = usia pensiun

$(r-e)$ = masa kerja karyawan yang dihitung sejak karyawan mulai bekerja di usia e tahun hingga mencapai usia pensiun normal r tahun, dengan maksimal masa kerja karyawan adalah 24 tahun.

$(x-e)$ = masa kerja lalu karyawan yang dihitung sejak karyawan mulai bekerja di usia e tahun hingga mencapai usia valuasi x tahun

${}_r(PVFB)_x$ = nilai sekarang dari manfaat pensiun normal di usia x tahun

B_r = manfaat pensiun pada usia pensiun normal r tahun

v^{r-x} = faktor diskonto selama $(r-x)$ tahun

${}_{r-x}p_x^{(\tau)}$ = peluang kehidupan total di usia x tahun hingga usia pensiun r tahun

2. Present Value of Defined Benefit Obligation – PVDBO

adalah nilai kini pembayaran masa depan yang diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban atas jasa pekerja periode berjalan dan periode-periode lalu.

$$PVDBO_x = \frac{r(PVFB)_x}{(r - e)} \cdot (x - e)$$

dimana: x = usia valuasi

e = usia mulai bekerja

r = usia pensiun

$(r - e)$ = masa kerja karyawan yang dihitung sejak karyawan mulai bekerja di usia e tahun hingga mencapai usia pensiun normal r tahun, dengan maksimal masa kerja karyawan adalah 24 tahun.

$(x - e)$ = masa kerja lalu karyawan yang dihitung sejak karyawan mulai bekerja di usia e tahun hingga mencapai usia valuasi x tahun

$r(PVFB)_x$ = nilai sekarang dari manfaat pensiun normal di usia x tahun

3. Current Service Cost – CSC

adalah kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja dalam periode berjalan.

$$CSC_x = \frac{r(PVFB)_x}{(r - e)}$$

dimana: x = usia valuasi

e = usia mulai bekerja

r = usia pensiun

$(r - e)$ = masa kerja karyawan yang dihitung sejak karyawan mulai bekerja di usia e tahun hingga mencapai usia pensiun normal r tahun, dengan maksimal masa kerja karyawan adalah 24 tahun.

$r(PVFB)_x$ = nilai sekarang dari manfaat pensiun normal di usia x tahun

Penerapan Metode Projected Unit Credit

Diketahui :

- Manfaat pensiun (UUCK): $1,75 \times$ masa kerja $\times$ gaji saat pensiun.
- Usia mulai bekerja: 35 tahun.
- Usia saat valuasi (x): 40 tahun.
- Usia pensiun (r): 55 tahun.
- Gaji saat valuasi: Rp10.000.000,-
- Tingkat diskonto (v): 10%
- Tingkat kenaikan gaji (s): 5%
- Asumsi lainnya diabaikan

Mari kita simak langkah perhitungannya satu per satu sebagai gambaran kecil perhitungan imbalan per satu karyawan.

① Hitung Manfaat di Masa Pensiun (Future Benefit / A)

Rumus manfaat:

$A = 1,75 \times \text{Masa Kerja} \times \text{Gaji pada saat pensiun} \times (1 + \text{Asumsi Kenaikan Gaji})^{\text{Tahun hingga pensiun}}$

$$A = 1,75 \times (r - e) \times \text{gaji} \times (1 + s)^{(r-x)}$$

$$A = 1,75 \times 20 \times 10.000.000 \times (1,05)^{15} \approx \text{Rp}728.625.000$$

② Hitung Nilai Sekarang dari Manfaat (PVFB / B)

Yaitu manfaat pensiun yang didiskontokan ke usia saat ini:

$$B = \frac{A}{(1 + \text{Tingkat Diskonto})^{\text{Tahun hingga pensiun}}}$$

$$B = \frac{A}{(1 + v)^{(r-x)}} = \frac{728.625.000}{(1,10)^{15}} \approx \frac{728.625.000}{4,17725} \approx \text{Rp}174.370.000$$

③ Hitung Nilai Kini Kewajiban (PVDBO / C)

Proporsikan PVFB berdasarkan masa kerja saat ini:

$$C = B \times \frac{\text{Masa Kerja saat ini}}{\text{Total Masa Kerja hingga Pensiun}}$$

$$C = B \times \frac{(x - e)}{(r - e)} = 174.370.000 \times \frac{5}{20} = \text{Rp}43.592.500$$

④ Hitung Biaya Jasa Kini (CSC / D)

CSC adalah bagian PVFB yang dialokasikan hanya untuk tahun berjalan:

$$D = B \times \frac{1}{\text{Total Masa Kerja hingga Pensiun}}$$

$$D = B \times \frac{1}{(r - e)} = 174.370.000 \times \frac{1}{20} = \text{Rp}8.718.500$$

Perhitungan metode PUC di atas berlaku per individu, tetapi dalam praktiknya dilakukan untuk seluruh karyawan **satu per satu**, lalu **diakumulasi agar menghasilkan total kewajiban dan beban perusahaan secara keseluruhan**.

Untuk perusahaan dengan jumlah karyawan yang besar, aktuaris bisa menggunakan software aktuaria berbasis sistem kalkulator atau pemodelan berbasis spreadsheet untuk solusi perhitungan yang inovatif.

Kembali ke komponen perhitungan, dimana salah satu yang penting adalah **asumsi aktuaria** itu sendiri. Asumsi ini menjadi fondasi utama, karena meskipun data karyawan bersifat faktual, perhitungan tetap membutuhkan **proyeksi ke masa depan**— seperti berapa lama karyawan akan bekerja, berapa besar gaji mereka akan naik, hingga peluang karyawan meninggal dunia atau mengundurkan diri sebelum pensiun.

ASUMSI AKTUARIA

Dalam perhitungan kewajiban imbalan kerja menurut PSAK 219, pemilihan asumsi aktuarial sangat penting. Asumsi ini terbagi dua:

- + Asumsi **Demografi** (berkaitan dengan kondisi karyawan)
- + Asumsi **Keuangan** (berkaitan dengan faktor ekonomi)

Keduanya harus sesuai kondisi pasar untuk menghasilkan proyeksi yang masuk akal.

Asumsi Demografi

#1



Tingkat Kematian / Mortalita

Menunjukkan kemungkinan karyawan meninggal dunia. Ini penting, terutama untuk program pensiun seumur hidup. Biasanya menggunakan data seperti **TMI IV (Tabel Mortalita Indonesia 2019)**.

#2



Tingkat Cacat (Disability rate)

Menggambarkan kemungkinan karyawan tidak bisa bekerja lagi karena sakit atau cacat. Ini memengaruhi hak atas imbalan. Biasanya ditetapkan antara **5% – 10%** dari asumsi kematian.

#3



Tingkat Pengunduran Diri (Withdrawal rate)

Mengukur berapa banyak karyawan yang kemungkinan keluar sebelum pensiun, untuk menghitung siapa saja yang berpotensi menerima imbalan.

Asumsi Keuangan

#4



Tingkat Diskonto (Discount rate)

Suku bunga yang digunakan untuk menghitung nilai kini dari kewajiban yang akan dibayar di masa depan. Biasanya mengacu ke **data suku bunga obligasi pemerintah**.

#5



Asumsi Kenaikan Gaji

Menyesuaikan proyeksi kenaikan gaji karyawan, bisa berdasarkan: rata-rata kenaikan historis, inflasi nasional, atau kombinasi keduanya.

#6



Tingkat Return On Investment (ROI)

Untuk program yang memiliki aset dana (seperti DPLK), ROI menunjukkan berapa besar hasil investasi yang bisa digunakan untuk membayar kewajiban di masa depan.

#7



Hasil Investasi Aset Program (Assets Return)

Asumsi penting untuk menilai seberapa besar aset program imbalan kerja bisa berkembang.

Dampak Perubahan Asumsi Aktuaria

Asumsi	Jika Naik maka	Jika Turun maka
Tingkat Diskonto	Kewajiban turun	Kewajiban naik
Kenaikan Gaji	Kewajiban naik	Kewajiban turun
Umur Hidup (Mortalita)	Kewajiban naik (karena manfaat dibayar lebih lama)	Kewajiban turun
Withdrawal (Resign)	Kewajiban turun (karena lebih banyak yang keluar)	Kewajiban naik

Dari asumsi aktuaria tersebut, langkah selanjutnya perusahaan dapat *mengakui dan mengukur kewajiban* imbalan kerja tersebut melalui perhitungan aktuaria dan disajikan dalam laporan keuangan.

PENILAIAN KEWAJIBAN IMBALAN KERJA

Pengakuan dan pengukuran ini merupakan proses penting karena menentukan **berapa besar beban yang harus dicatat saat ini**, seperti pensiun atau tunjangan lainnya agar dicatat secara akurat dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku (PSAK 219 / SAK EP).

Kapan Liabilitas Harus Diakui?

Liabilitas diakui ketika perusahaan memiliki kewajiban yang muncul dari kejadian di masa lalu dan kemungkinan besar akan mengakibatkan pengeluaran sumber daya ekonomi perusahaan di masa depan.

Agar kewajiban imbalan kerja dapat diakui, tiga syarat ini **harus terpenuhi**:

Nilai Diestimasi secara Andal

Jika peluang pengeluaran lebih besar dari 50%, perusahaan sudah wajib mengakuinya. Ini sesuai prinsip *probable outflow*.

Ada Kewajiban Saat Ini

Perusahaan memiliki kewajiban kepada karyawan akibat peristiwa masa lalu, misalnya karena perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Ada Potensi Pengeluaran

Nilai kewajiban dapat dihitung secara rasional berdasarkan data dan asumsi yang wajar.

Bagaimana Liabilitas Diukur?

Pengukuran liabilitas menggunakan metode standar yaitu *Projected Unit Credit* (PUC), seperti yang sudah dibahas sebelumnya, untuk membagi manfaat karyawan ke setiap tahun kerja secara proporsional.

PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN

Penyajian imbalan kerja dalam laporan keuangan membantu pengguna laporan, seperti manajemen, auditor, atau investor, untuk memahami beban dan kewajiban yang timbul akibat program imbalan pasca kerja. Sesuai dengan PSAK 219, komponen imbalan kerja disajikan pada dua bagian utama laporan keuangan:

Laporan Laba Rugi (Profit or Loss)

Berikut adalah komponen imbalan kerja yang langsung memengaruhi laba bersih perusahaan di laporan keuangan:

Komponen	Penjelasan
Biaya Jasa Kini (CSC)	Biaya tahun berjalan atas manfaat yang diperoleh karyawan selama masa kerja aktif.
Biaya Jasa Lalu	Tambahan beban akibat perubahan manfaat yang berdampak ke masa kerja sebelumnya.
Biaya Bunga	Penyesuaian atas kewajiban karena waktu berlalu (diskonto).
Return on Plan Assets	Penghasilan dari aset program pensiun, mengurangi beban (jika ada).
Kurtailmen Penyelesaian	Pengurangan kewajiban akibat pemutusan hubungan kerja massal atau penghentian program.



Catatan:

Untuk entitas yang menggunakan SAK ETAP, ada pilihan untuk mengakui keuntungan/kerugian aktuarial di Laba Rugi atau di Ekuitas/OCI.

Other Comprehensive Income (OCI)

OCI digunakan untuk menampung perubahan jangka panjang yang tidak memengaruhi laba rugi tahun berjalan, tapi tetap memengaruhi posisi ekuitas perusahaan. Adapun komponen penyusun OCI, antara lain:

- Keuntungan / kerugian aktuarial pada **kewajiban**
- Keuntungan / kerugian aktuarial pada **Aset Program**
- Keuntungan / Kerugian aktuarial pada **Dampak Batas Atas Aset**

Nilai OCI umumnya muncul karena:

Sebab	Penjelasan
Keuntungan/Kerugian Aktuarial	1. Pengalaman penyesuaian (dampak dari perbedaan antara asumsi aktuarial awal dengan apa yang secara aktual terjadi. 2. Perubahan asumsi keuangan dan demografi (tingkat diskonto, tingkat gaji, mortalita, withdrawal)
Selisih Hasil investasi	Perbedaan antara hasil investasi aktual dan estimasi dari aset program pensiun.



Contoh:

Jika hasil investasi aktual lebih rendah dari asumsi, maka selisih negatif tersebut dicatat di OCI, bukan langsung menambah beban tahun berjalan.

Faktor yang memengaruhi Nilai Kewajiban & OCI

Komponen	Penjelasan
Jumlah Karyawan Bertambah	PVDBO dan CSC meningkat karena bertambahnya karyawan yang dihitung.
Kenaikan Gaji Aktual > Asumsi	Nilai manfaat pensiun naik → PVDBO dan CSC ikut naik → memicu kenaikan OCI.
Mendekati Usia Pensiun	Penyesuaian atas kewajiban karena waktu berlalu (diskonto).
Return on Plan Assets	Penghasilan dari aset program pensiun, mengurangi beban dan mengurangi OCI (jika ada).
Kurtailmen / Penyelesaian	Pengurangan kewajiban akibat pemutusan hubungan kerja massal atau penghentian program.
Perubahan Asumsi Aktuaria	Perubahan tingkat diskonto, gaji, rate mortalita, dan lainnya → memengaruhi nilai OCI.
Perbedaan Data Karyawan	Adanya koreksi dari data karyawan perusahaan itu sendiri



Contoh:

Jika tahun ini jumlah karyawan naik dari 499 → 600 orang dan gaji naik tajam dari Rp499 juta → Rp600 juta, maka kenaikan kewajiban bisa lebih besar dari estimasi biasa.

Analisis Sensitivitas

Analisis ini bertujuan untuk membantu perusahaan melihat seberapa besar dampak perubahan kecil dalam asumsi terhadap hasil perhitungan.

Komponen	Nilai
Tingkat diskonto naik 1%	Selisih = PVDBO (naik 1%) – PVDBO aktual
Tingkat diskonto turun 1%	Selisih = PVDBO (turun 1%) – PVDBO aktual
Tingkat kenaikan gaji naik 1%	Selisih = CSC (naik 1%) – CSC aktual
Tingkat kenaikan gaji turun 1%	Selisih = CSC (turun 1%) – CSC aktual



Contoh:

Jika PVDBO aktual = Rp10 M, dan naik 1% menjadi Rp10,1 M → sensitivitas = Rp100 juta.

PROSES VALUASI & LAPORAN AKTUARIA

Setelah memahami bagaimana komponen imbalan kerja disajikan dalam laporan keuangan—baik dalam laba rugi maupun penghasilan komprehensif lain (OCI)—pertanyaan berikutnya yang sering muncul adalah: **bagaimana nilai-nilai tersebut diperoleh?**

Untuk menjawabnya, kita perlu melihat lebih dekat proses di balik layar, yaitu bagaimana perhitungan aktuaria dilakukan dan bagaimana laporan tersebut disusun.

Sebagai **contoh kasus sederhana**, ini salah satu penerapan perhitungan aktuaria dari salah satu perusahaan di Indonesia.

“ PT ABC adalah perusahaan manufaktur sepatu ingin melakukan valuasi aktuaria di tahun 2024, terdiri dari karyawan tetap dan kontrak, dan tidak mengikuti program DPLK.

Berikut adalah langkah-langkah yang aktuaris lakukan:

1.Menyiapkan Data yang Dibutuhkan

Data Karyawan

Permanent Employees	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Karyawan Tetap
Number of Participants	26897	17839	Jumlah Peserta (orang)
Average Age of Employee (Years) for Permanent Employees	26.57	26.91	Rata-rata Usia (Tahun) untuk Karyawan Tetap
Average of Years of Service (Years) for Permanent Employees	2.55	3.42	Rata-rata Masa Kerja (Tahun) untuk Karyawan Tetap

Contract Employees	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Karyawan Kontrak
Number of Participants	11	-	Jumlah Peserta (orang)
Average Age of Employee (Years) for Contract Employees	56.82	-	Rata-rata Usia (Tahun) untuk Karyawan Kontrak
Average of Years of Service (Years) for Contract Employees	0.47	-	Rata-rata Masa Kerja (Tahun) untuk Karyawan Kontrak

Data Keuangan

	31 Desember 2024	31 Desember 2023	
Total Monthly Wages for Permanent Employees and Contract Employees	69,714,825,714	44,352,264,000	Jumlah Gaji Sebulan untuk Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak
Benefits Payment in The Period	(1,617,024,071)	(2,268,565,000)	Realisasi Pembayaran Manfaat Dalam Tahun Berjalan
Benefit Paid in The Period for Asset Program	-	-	Realisasi Pembayaran Manfaat Dalam Tahun Berjalan (Aktiva Program)
Company Contribution Paid in Period	-	-	Iuran Perusahaan Dalam Tahun Berjalan
Saldo DPLK (Employer Portion)	-	-	Saldo DPLK Porsi Perusahaan

Pada data keuangan, dapat diambil informasi bahwa:

- Jumlah karyawan (ditambah karyawan kontrak baru yang tercatat) dan total gaji bulanan naik signifikan, menunjukkan **potensi kenaikan kewajiban** (CSC & PVDBO).
- Rata-rata usia stabil, menunjukkan banyak karyawan baru yang mungkin belum fully vested.
- Realisasi manfaat menurun kemungkinan karena **berkurangnya kasus resign/pensiun/meninggal tahun berjalan**.
- Tidak ada aset program / iuran perusahaan, artinya seluruh kewajiban akan **dibebankan penuh ke perusahaan** (tanpa offset aset).



Hal yang perlu Dikonfirmasi:

- Apakah kenaikan gaji terjadi secara merata atau karena ada kategori jabatan tertentu?
- Apakah karyawan kontrak menerima manfaat jangka panjang? *Jika ya, harus dimasukkan ke perhitungan.*
- Apakah terdapat perubahan struktur manfaat (*misalnya: perubahan aturan pensiun atau pesangon*)?
- Konfirmasi bahwa tidak ada aset dana pensiun internal atau pihak ketiga yang perlu diperhitungkan.

2. Menetapkan Asumsi Aktuaria

	31 Desember 2024	31 Desember 2023	
Discount Rate Beginning Period	7.00%	7.25%	Tingkat Diskonto Awal tahun
Discount Rate Ending Period	7.13%	7.00%	Tingkat Diskonto akhir tahun
Expected Rate of Return on Plan Assets at BoP (years)	-	-	Tingkat Harapan Investasi atas Aktiva Program (per tahun)
Future Salary Increases (per annum)	8.00%	8.00%	Tingkat Kenaikan Gaji (Per Tahun)
Mortality Table	TMI IV	TMI IV	Tabel Mortalita
Disability Rate	10.00%dari TMI IV	10.00%dari TMI IV	Tingkat Cacat
Withdrawal Rate	20-29 = 6.00% 30-34 = 3.00% 35-39 = 1.80% 40-50 = 1.20% 51-52 = 0.60% >52 = 0.00%	20-29 = 6.00% 30-34 = 3.00% 35-39 = 1.80% 40-50 = 1.20% 51-52 = 0.60% >52 = 0.00%	Tingkat Pengunduran Diri
Cost Method	PUC (IFRIC)	PUC (IFRIC)	Metode Perhitungan Aktuaria
Normal Retirement Age (Years old)	55	55	Usia Pensiun Normal (Tahun)

- Naiknya tingkat diskonto akhir adalah faktor yang bisa menyebabkan PVDBO sedikit menurun, meskipun data karyawan dan gaji tetap stabil.
- Penyesuaian withdrawal rate, semakin banyak karyawan yang **diperkirakan bertahan** → **PVDBO naik**.
- Kenaikan gaji tidak berubah → jika realisasi ternyata **lebih tinggi**, bisa menimbulkan **kerugian aktuaria** di tahun berikutnya.



Hal yang perlu Dikonfirmasi:

- Validasi bahwa seluruh asumsi telah dikaji ulang terhadap:
 - Data aktual tahun sebelumnya
 - Kebijakan SDM dan tren internal perusahaan
 - Kondisi pasar (yield curve, inflasi, kenaikan gaji sektoral)
- Dokumentasikan alasan perubahan asumsi, khususnya jika diskonto turun atau withdrawal rate disesuaikan, untuk keperluan audit dan keterlacakan hasil.
- Koordinasi dengan HR atau manajemen SDM, jika terdapat potensi perubahan usia pensiun, pengurangan tenaga kerja, atau kebijakan baru yang bisa memengaruhi kewajiban masa depan.

3. Perhitungan Beban Kewajiban

Manfaat yang Diterima

- Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai Peraturan Perusahaan dan UU Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023;

Usia pensiun normal adalah 55 tahun.

Formula Manfaat

- Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai UU Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023:

Service (YoS)*/ Masa Kerja	Severance Pay/ Uang Pesangon**	Service Pay/ Uang Penghargaan Masa Kerja**
YoS < 1	1	0
1 ≤ YoS < 2	2	0
2 ≤ YoS < 3	3	0
3 ≤ YoS < 4	4	2
4 ≤ YoS < 5	5	2
5 ≤ YoS < 6	6	2
6 ≤ YoS < 7	7	4
7 ≤ YoS < 8	8	4
8 ≤ YoS < 9	9	4
9 ≤ YoS < 12	9	4
12 ≤ YoS < 15	9	5
15 ≤ YoS < 18	9	6
18 ≤ YoS < 21	9	7
21 ≤ YoS < 24	9	8
YoS ≥ 24	9	10

* YoS= Years of Service

**Multiple of Wages / Kali Gaji

Benefit Value	Rumus Besar Manfaat / Benefit Formula	Jenis Manfaat
Normal Retirement	(1,75 x Severance Pay + 1 x Service Pay)	Pensiun Normal
Death Benefit	(2 x Severance Pay + 1 x Service Pay)	Pekerja Meninggal Dunia
Disability /Illness	(2 x Severance Pay + 2 x Service Pay)	Sakit Berkepanjangan
Voluntary Resign	Compensation Pay	Pekerja Mengundurkan Diri

- Uang Penggantian Hak sesuai Peraturan Perusahaan dan UU Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2023:

Uang Penggantian Hak yang diterima meliputi:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

TABEL 1
Ikhtisar Data dan Asumsi Aktuaria Perhitungan

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	Basic Data and Assumptions			Data dan Asumsi
2.	Number of Employee	26908	17839	Jumlah Karyawan (orang)
3.	Monthly Wages for Permanent and Contract EEs	69,714,825,714	44,352,264,000	Jumlah Gaji Sebulan – Kywn Tetap dan Kontrak
4.	Average Monthly Wages for Permanent and Contract EEs	2,590,859	2,486,253	Rata-rata Gaji sebulan
5.	Average Age of Permanent and Contract EEs (Years)	26.58	26.91	Rata-rata Usia (Tahun) – Kywn Tetap Kontrak
6.	Average of Years of Service (Years) – Permanent and Contract EEs	2.55	3.42	Rata-rata masa kerja (Tahun) – Kywn Tetap Kontrak
7.	Average Future Service (years)	29.00	28.09	Rata-rata Masa Kerja Yang Akan Datang (Tahun)
8.	Average Expected Remaining Working Lives (years)	27.00	-	Rata-rata Sisa Masa Kerja yang Diprakirakan (Tahun)
9.	Discount Rate Beginning Period	7.00%	7.25%	Tingkat Diskonto Awal Tahun
10.	Discount Rate Ending Period	7.13%	7.00%	Tingkat Diskonto Akhir Tahun
11.	Expected Rate of Return on Plan Assets at BoF (years)	-	-	Tingkat Harapan Investasi atas Aktiva Program (per tahun)
12.	Future Salary Increases (per annum)	8.00%	8.00%	Tingkat Kenaikan Gaji (Per Tahun)
13.	Current Service Cost	24,367,080,194	17,842,815,000	Biaya jasa kini
14.	Total Benefit Paid in Year	(1,617,024,071)	(2,268,565,000)	Imbalan yang dibayarkan
15.	Company Contribution Paid in Year	-	-	Iuran yang dibayarkan
16.	Present Value of Obligation at BoP	72,176,560,000	54,148,329,000	Nilai kini kewajiban awal periode
17.	Present Value of Obligation at EoP	86,691,667,786	72,176,560,000	Nilai kini kewajiban akhir periode
18.	Past Service Cost - Non Vested at BoP	-	-	Biaya jasa lalu – non-vested
19.	Past Service Cost - Vested at BoP	(13,349,423,448)	(4,763,220,000)	Biaya jasa lalu – vested
20.	Fair Value of Plan Asset Program Beginning of Period	-	-	Nilai wajar aktiva program awal periode
21.	Fair Value of Plan Asset Program End of Period	-	-	Nilai wajar aktiva program akhir periode

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
22.	Mortality Table	TMI IV	TMI III	Tabel Mortalita
23.	Disability Rate	10.00% dari TMI IV	10.00% dari TMI III	Tingkat Cacat
24.	Withdrawal Rate	20-29 = 6.00% 30-34 = 3.00% 35-39 = 1.80% 40-50 = 1.20% 51-52 = 0.60% >52 = 0.00%	20-29 = 6.00% 30-34 = 3.00% 35-39 = 1.80% 40-50 = 1.20% 51-52 = 0.60% >52 = 0.00%	Tingkat Pengunduran Diri
25.	Actuarial Calculation Method ^(**)	PUC (IFRIC)	PUC (IFRIC)	Metode Perhitungan Aktuaria
26.	Normal Retirement Age (Years old)	55	55	Usia Pensiun Normal (Tahun)

Berdasarkan data dan asumsi yang digunakan, berikut hasil perhitungan aktuaria mencakup karyawan tetap dan kontrak per 31 Desember 2024.

1. **Nilai Kini Kewajiban (PVDBO)** sebesar Rp86,691,667,786,-
2. **Biaya Jasa Kini (CSC)** sebesar Rp24,367,080,194,-
3. **Biaya Jasa Lalu** sebesar (Rp13,349,423,448,-)

Mengapa PVDBO tahun 2024 meningkat?

- **Bertambahnya masa kerja** karyawan
- **Bertambahnya jumlah** karyawan
- Adanya **perubahan pada Asumsi Mortalita** yang digunakan

Mengapa Biaya Jasa Lalu (BJS) muncul?

- Adanya **Perubahan Usia Pensiun normal** → jika usia pensiun yang ditetapkan dalam peraturan baru berbeda dari sebelumnya.
- Adanya **Perubahan Peraturan Perusahaan / PKB / Manfaat yang digunakan**
- Adanya **Perubahan Status** → status dari kontrak ke tetap, atau perubahan jabatan sehingga eligible atas manfaat tambahan.
- Adanya **Mutasi Karyawan Masuk**
- Adanya **Mutasi Keluar, dengan Realisasi yang dibayarkan > Kewajiban**
- Adanya **Perubahan Metode Perhitungan** jika ada update dari regulasi

Setelah memahami ikhtisar Tabel 1, langkah berikutnya adalah melihat bagaimana kewajiban perusahaan berkembang sepanjang tahun berjalan, termasuk *meneliti faktor-faktor yang menambah atau mengurangi kewajiban, serta apakah terjadi selisih (gain/loss) antara perkiraan dengan kenyataan.*

TABEL 2

Perhitungan Keuntungan / Kerugian Aktuarial Tahun Berjalan

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	Actual Present Value of Obligation at BoP	72,176,560,000	54,148,329,000	Nilai Kini Kewajiban pada Awal Periode
2.	Past Service Cost - Non Vested	-	-	Biaya Jasa Lalu - Non Vested
3.	Past Service Cost - Vested	(13,349,423,448)	(4,763,220,000)	Biaya Jasa Lalu – Vested
4.	Interest Cost	5,052,359,200	3,843,519,000	Biaya Bunga
5.	Current Service Cost	24,367,080,194	17,842,815,000	Biaya Jasa Kini
6.	Benefit Payments	(1,617,024,071)	(2,268,565,000)	Pembayaran Manfaat
7.	Changes in Benefit Plans	81,388,415	-	Perubahan Program Manfaat
8.	Curtailment-Settlement	(2,490,539,640)	-	Kurtailmen-Penyelesaian
9.	Present Value of Obligation at EoP - Expected	84,057,623,820	68,802,878,000	Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Perkiraan
10.	Actuarial (Gain) or Loss on Obligation	2,552,655,552	3,373,682,000	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban
11.	Change in Financial Assumption	(2,650,857,598)	2,224,431,000	Perubahan asumsi keuangan
12.	Change in Demografi Assumption	81,388,415	-	Perubahan asumsi demography
13.	Experience Adjusment	5,203,513,150	1,149,251,000	Pengalaman pemyesuaian
14.	Present Value of Obligation at EoP – Actual	86,610,279,371	72,176,560,000	Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Aktual
15.	Actuarial (Gain) or Loss on Obligation	2,552,655,552	3,373,682,000	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban
16.	Actuarial (Gain)/Loss on Benefit Payment	-	-	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Pembayaran Manfaat
17.	Actuarial (Gain)/Loss on Plan Assets	-	-	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Nilai Wajar Aktiva Program
18.	Total Actuarial (Gain)/Loss for Period	2,552,655,552	3,373,682,000	Total (Keuntungan)/Kerugian Aktuarial Tahun Berjalan

Dari tabel di atas, bisa didapat informasi bahwa:

1. **PVDBO Akhir Perkiraan** (jika semua asumsi sesuai rencana), didapat dari penjumlahan semua komponen di atasnya (nomor 1 s.d. 8)
2. **Perubahan asumsi keuangan**, terjadi keuntungan karena adanya kenaikan tingkat diskonto menjadi 7.13% (sebelumnya 7%), dan aktual dari kenaikan gaji lebih kecil daripada yang diasumsikan, yaitu 8%.
3. **Penyesuaian asumsi demografi**, terjadi kerugian karena perubahan dari TMI III ke TMI IV (dari Tabel 1) adanya peningkatan rate mortalita.

4. **Pengalaman penyesuaian**, disebabkan oleh selain dari penyebab perubahan asumsi keuangan dan demografi, seperti:

- Realisasi kenaikan gaji karyawan lebih tinggi/lebih rendah dari asumsi tingkat kenaikan gaji
- Ada perubahan data tanggal lahir/tanggal masuk kerja karena kesalahan informasi
- Jumlah karyawan yang berhenti, meninggal, dan kecacatan lebih banyak/lebih sedikit dari asumsi keluar dan tabel mortalita.

Lalu, muncul kewajiban yang benar-benar dihitung di akhir tahun berdasarkan data dan asumsi terbaru sebagai **PVDBO Akhir Aktual yang lebih besar dari Perkiraan**, dimana selisih ini menunjukkan adanya **kerugian aktuaria**.

Akibatnya, perusahaan perlu mencatat tambahan beban, agar laporan keuangan mencerminkan kewajiban secara lebih realistis. Biasanya, angka ini masuk ke laporan keuangan melalui bagian **Other Comprehensive Income (OCI)**.

TABEL 3
Pendapatan Komprehensif Lainnya (OCI)

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	Other Comprehensive Income at BoP	(31,372,832,000)	(34,746,514,000)	Pendapatan Komprehensif lainnya awal periode
2.	Actuarial (Gain)/Loss at on Period - Obligation	2,552,655,552	3,373,682,000	(Keuntungan)/kerugian aktuaria – kewajiban
3.	Actuarial (Gain)/Loss at on Period - Plan Assets	-	-	(Keuntungan)/kerugian aktuaria – Aktiva Program
4.	Total Actuarial (Gain)/Loss at on Period	2,552,655,552	3,373,682,000	Total (Keuntungan)/kerugian aktuaria
5.	Other Comprehensive Income at EoP	(28,820,176,448)	(31,372,832,000)	Pendapatan Komprehensif lainnya akhir periode

- Tidak ada aset program, sehingga OCI hanya mencerminkan **perubahan dari sisi kewajiban** saja.
- Kerugian aktuarial pada tahun berjalan sebesar Rp2,55 M sehingga nilai akhir dari OCI sekitar (Rp28 M), artinya perusahaan masih memperoleh keuntungan.
- Perusahaan tetap harus mengungkapkan nilai OCI ini dalam laporan keuangan, meskipun **tidak langsung berdampak ke laba rugi, karena tetap memengaruhi ekuitas** perusahaan.

Ketika OCI akhir lebih kecil dari OCI awal (masih negatif tapi mengecil), itu menyatakan adanya **dampak positif**. Artinya: deviasi kewajiban makin kecil, prediksi makin akurat, dan beban kewajiban jangka panjang lebih terkendali.

Setelah melihat bagaimana kerugian atau keuntungan aktuaria dicatat, sekarang saatnya memahami bagaimana seluruh kewajiban imbalan kerja ini diakui dan disajikan dalam **laporan keuangan perusahaan, khususnya di neraca**.

TABEL 4

Posisi Pendanaan & Pengakuan Kewajiban / Kekayaan dalam Neraca

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	FUNDED STATUS			STATUS PENDANAAN
2.	Assets and Obligation			Kekayaan dan Kewajiban
3.	Present Value of Obligation at EOP	86,691,667,786	72,176,560,000	Nilai Kini Kewajiban (Present Value of Obligation)
4.	Fair Value of Plan Assets	-	-	Nilai Wajar Aktiva Program
5.	Funded Status	86,691,667,786	72,176,560,000	Posisi Pendanaan
6.	Unrecognized Past Service Cost - Non Vested - (Labor Law No. 6 Year 2023)	-	-	Biaya Jasa Lalu yang Belum Diakui - Non Vested
7.	Unrecognized Actuarial Gains/(Losses)	-	-	Keuntungan/(Kerugian) Aktuarial yang Belum Diakui
8.	Liability/(Assets) Recognized in The Balance Sheet	86,691,667,786	72,176,560,000	Kewajiban/(Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
	Reconciliation of liability/(Asset) in The Balance Sheet			Perubahan Kewajiban/(Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca
9.	Liability/(Assets) at BoP	72,176,560,000	54,148,329,000	Kewajiban/(Kekayaan) pada Awal Periode
10.	Expense/(Income)	13,579,476,306	16,923,114,000	Beban/(Pendapatan)
11.	Benefit Payment - Actual	(1,617,024,071)	(2,268,565,000)	Realisasi Pembayaran Manfaat
12.	Company Contributions	-	-	Iuran Perusahaan
13.	Other Comprehensive Income	2,552,655,552	3,373,682,000	Pendapatan Komprehensif Lainnya
14.	Liability/(Assets) at EoP	86,691,667,786	72,176,560,000	Kewajiban/(Kekayaan) pada Akhir Periode

- Seluruh kewajiban sebesar Rp86,69 M **telah diakui sepenuhnya dalam neraca**.
- Tidak ada aset program atau komponen yang ditunda pengakuannya → laporan sudah bersih dan mencerminkan realitas.
- Nilai akhir kewajiban** sebesar Rp86,69 M terjadi karena:
 - Adanya **penambahan beban** pada tahun berjalan sebesar Rp13,5 M yang menyebabkan kewajiban bertambah
 - Adanya **pembayaran manfaat** sebesar Rp1,6 M yang mengurangi kewajiban
 - Adanya **kerugian pada OCI** tahun berjalan sebesar Rp2 M yang menyebabkan kewajiban bertambah

Terdapat nilai Beban/(Pendapatan) yang akan dijelaskan di Tabel 5 laporan laba rugi (*Profit & Loss*).

TABEL 5

Pengakuan Beban / Pendapatan dalam Laba Rugi

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	COST COMPONENTS			KOMPONEN BEBAN
2.	Current Service Cost	24,367,080,194	17,842,815,000	Biaya Jasa Kini
3.	Interest Cost	5,052,359,200	3,843,519,000	Biaya Bunga
4.	Expected Return on Plan Assets	-	-	Harapan dari Hasil Investasi
5.	Immediate Recognition of Past Service Cost - Vested	(13,349,423,448)	(4,763,220,000)	Pengakuan Segera dari Biaya Jasa Lalu yang Vested
6.	Curtailment Effect / Settlement	(2,490,539,640)	-	Dampak Kurtailmen / Penyelesaian
7.	Expense/(Income) should be Recognized in The Income Statement	13,579,476,306	16,923,114,000	Beban/(Pendapatan) yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi

Nilai Beban/(Pendapatan) muncul sebagai **total seluruh beban imbalan kerja** yang harus dicatat tahun ini, hasil perhitungan dari seluruh komponen (CSC, interest, BJS, curtailment).

Setelah membahas seluruh proses valuasi aktuarial, maka langkah berikutnya adalah melengkapi laporan dengan analisis tambahan, seperti **analisis sensitivitas, pengalaman penyesuaian, dan analisis jatuh tempo**.



Apa Tujuannya?

- Mengantisipasi dampak dari perubahan asumsi utama di masa depan,
- Serta mempersiapkan strategi finansial yang berbasis data dan proyeksi aktual.

Analisis Sensitivitas (*Sensitivity Analysis*)

Uji sensitivitas adalah semacam “**simulasi stres**” untuk kewajiban perusahaan. Perusahaan bisa tahu: *"Kalau suku bunga turun 1%, seberapa besar tambahan beban kewajiban yang harus saya siapkan?"*

Dampak perubahan 1% tingkat bunga diskonto dan kenaikan gaji

Permanent and Contract Employees				Karyawan Tetap dan Kontrak	
	31 December 2024	1% Increase	1% Decrease	31 Desember 2024	
Discount Rate		8.13%	6.13%		Tingkat bunga Diskonto
	PVDBO	77,423,345,640	97,592,966,835	Nilai Kini Kewajiban	
	Current Service Cost	21,478,902,667	27,806,646,653	Biaya Jasa Kini	
Salary Increase		9.00%	7.00%		Kenaikan gaji
	PVDBO	97,275,821,353	77,509,439,620	Nilai Kini Kewajiban	
	Current Service Cost	27,705,683,158	21,505,772,319	Biaya Jasa Kini	

Juga, membantu **pengambilan keputusan jangka panjang**. Misalnya, untuk menentukan apakah perlu:

- Meningkatkan pencadangan,
- Meninjau ulang kebijakan kenaikan gaji,
- Atau mempertimbangkan program pensiun yang lebih berkelanjutan.

Pengalaman Penyesuaian

Experience adjustment adalah “**cermin**” yang menunjukkan seberapa akurat asumsi perusahaan dan bisa memengaruhi OCI apabila terjadi perubahan data perhitungan.

Misalkan, perhitungan tanggal valuasi 31 Desember 2024. Dengan data 2024 dihitung menggunakan asumsi yang digunakan tahun sebelumnya.

Permanent and Contract Employees

Karyawan Tetap dan Kontrak

	31 Desember 2024	31 Desember 2023	
Present Value of Obligation	86,691,667,786	72,176,560,000	Nilai kini kewajiban
Fair Value of Plan Assets	-	-	Nilai wajar aktiva program
Funded Status	86,691,667,786	72,176,560,000	Posisi Pendanaan
Experience Adjusment	5,203,513,150	1,149,251,000	Pengalaman Penyesuaian

Penyesuaian cukup besar (Rp5,2 M), menandakan perlu **evaluasi ulang terhadap asumsi atau data yang digunakan**.

Analisis Jatuh Tempo (*Maturity Analysis*)

Analisis ini merupakan proyeksi waktu pencairan kewajiban perusahaan ke depan. Ini mencakup pensiun dini, resign, atau kematian mendadak. Harus dicadangkan agar **tidak mengganggu arus kas**.

Permanent and Contract Employees

Karyawan Tetap dan Kontrak

Maturity Analysis (Rp 000)	31 Desember 2024	31 Desember 2023	
Less than 1 year	609,256,655	-	Dibawah 1 tahun
Between 1 and 2 years	2,429,840,606	-	Antara 1 dan 2 tahun
Between 2 and 3 years	1,417,719,537	-	Antara 2 dan 3 tahun
Between 3 and 5 years	5,337,665,383	-	Antara 3 dan 5 tahun
Between 5 and 10 years	14,001,401,767	-	Antara 5 dan 10 tahun
Beyond 10 years	205,086,796,188	-	Diatas 10 tahun
Total	228,882,680,136	-	Jumlah

Maturity Analysis berguna untuk:

- Proyeksi arus kas jangka panjang,
- Penyusunan anggaran HR tahunan,
- Menentukan perlunya ikut DPLK atau membentuk cadangan khusus.

Setelah memahami detail perhitungan aktuaria, mulai dari penyiapan data, penetapan asumsi, hingga pembentukan laporan kewajiban dan beban imbalan kerja, kini saatnya kita melihat gambaran yang lebih luas: bagaimana **implementasi PSAK 219 dilakukan secara menyeluruh** di perusahaan, dan bagaimana **teknologi aktuaria** berperan penting dalam mendukung proses ini agar lebih efisien, akurat, dan dapat diaudit dengan baik.

Mari kita bahas lebih lanjut dalam bab berikutnya tentang **Implementasi PSAK 219 & Teknologi Aktuaria**.

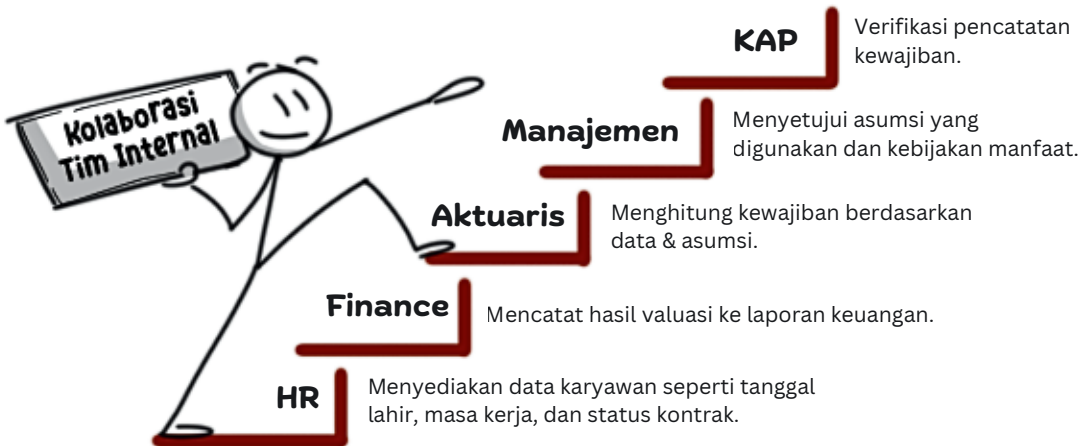
IMPLEMENTASI PSAK 219 & TEKNOLOGI AKTUARIA

BAB

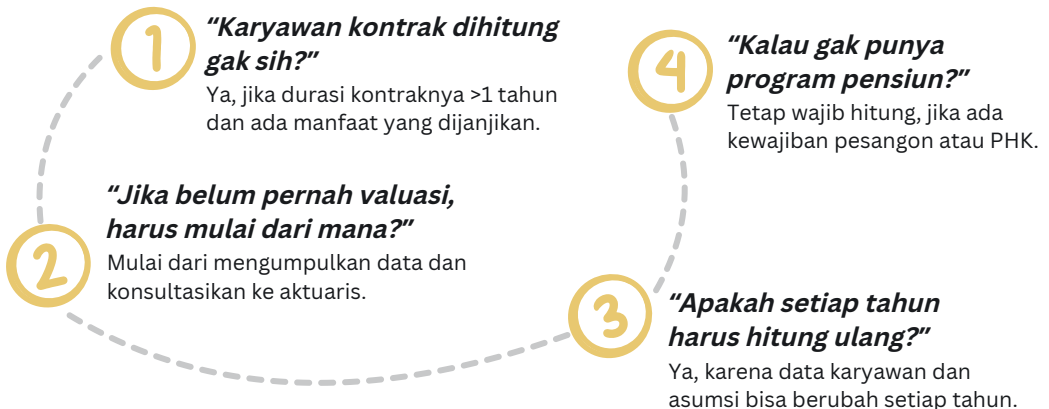


IMPLEMENTASI PSAK 219 DI PERUSAHAAN

Implementasi PSAK 219 tentang imbalan kerja merupakan langkah penting yang wajib dilakukan perusahaan setiap tahun untuk memastikan laporan keuangan mencerminkan kewajiban aktual terhadap karyawan. Proses ini tidak hanya soal hitung-menghitung oleh aktuaris, tetapi juga menyangkut tata kelola, transparansi, dan kepatuhan terhadap standar akuntansi.



Isu yang Sering Membingungkan Perusahaan



Setelah memahami bagaimana implementasi PSAK 219 dan tantangan yang kerap dihadapi perusahaan, pertanyaan berikutnya adalah: *bagaimana proses perhitungan aktuaria ini dilakukan secara efisien dan akurat, terutama ketika data yang dihadapi sangat kompleks dan jumlah karyawan bisa mencapai ribuan orang?*

Di sinilah peran teknologi menjadi semakin penting. Dengan bantuan sistem cerdas dan analisis berbasis data, proses perhitungan aktuaria **menjadi lebih cepat, akurat, dan terdokumentasi**.

TEKNOLOGI PERHITUNGAN AKTUARIA

Teknologi, terutama kecerdasan buatan dan sistem digital lainnya, kini memainkan peran penting dalam proses percepatan perhitungan aktuarial. Tidak hanya mempercepat pekerjaan, tapi juga meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi hasil perhitungan imbalan kerja.



Masalah yang Dapat Terjadi?

Keterlambatan Pelaporan Keuangan

Proses perhitungan membutuhkan waktu hampir 2 bulan. Hal ini menyebabkan laporan keuangan tahunan tidak selesai tepat waktu untuk audit KAP.

Ketidaksesuaian Angka Antara Tahun

Terjadi lonjakan liabilitas yang tidak terduga karena kesalahan input asumsi diskonto dan pengabaian faktor mutasi karyawan. Auditor menemukan bahwa Uang Penggantian Hak (UPH) tidak dihitung secara lengkap pada tahun sebelumnya.

Tidak Ada Audit Trail yang Jelas

Karena prosesnya dilakukan manual, tidak ada log sistem untuk melihat perubahan asumsi atau data. Auditor meminta perbaikan dan mempersyaratkan sistemisasi proses ke depan.

Solusinya?

PT XYZ memutuskan bekerja sama dengan platform teknologi aktuaria yang dapat melakukan:

Fungsi	Penjelasan
Analisis Risiko dan Manfaat Pensiun	Sistem dapat mengolah data besar dan menganalisis tren risiko pensiun.
Prediksi & Simulasi Masa Depan	Algoritma kecerdasan buatan bisa membuat proyeksi kewajiban berdasarkan skenario ekonomi tertentu.
Audit Trail dan Regulasi	Sistem digital menyimpan catatan histori perhitungan untuk kebutuhan audit.
Pengelolaan Jangka Panjang	Memastikan keberlanjutan analisis dari tahun ke tahun, tanpa ketergantungan personel.

Teknologi **tidak menggantikan peran aktuaris, tapi meningkatkan efisiensi** dan kualitas hasil kerja mereka. Aktuaris tetap memiliki peran penting dalam menentukan asumsi, menafsirkan hasil, dan memberikan saran strategis kepada manajemen.

KALKULATOR MANFAAT IMBALAN KERJA

Dalam dunia yang semakin digital, perusahaan tidak hanya membutuhkan laporan yang akurat, tetapi juga alat bantu yang cepat dan mudah digunakan untuk melakukan simulasi dan penghitungan manfaat imbalan kerja. Di sinilah **kalkulator manfaat** imbalan kerja memainkan peran penting.

Apa itu Kalkulator Manfaat?

Kalkulator manfaat imbalan kerja adalah alat bantu berbasis sistem (baik web maupun software) yang digunakan untuk:

- Menghitung estimasi manfaat pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai aturan perusahaan atau UU Cipta Kerja.
- Mensimulasikan kewajiban imbalan kerja berdasarkan data karyawan dan asumsi tertentu.
- Membantu HR dan manajemen memahami nilai manfaat yang akan dibayarkan ketika karyawan pensiun, mengundurkan diri, atau mengalami pemutusan hubungan kerja.

Kalkulator ini dilengkapi teknologi terintegrasi mencakup:

1. **Dashboard dan visualisasi data:** yang memungkinkan penyajian hasil perhitungan ke dalam bentuk grafik dan tabel, untuk melihat tren dan pola dalam data.
2. **Predictive modelling:** untuk menganalisis data historis berdasarkan algoritma dan memproyeksikan manfaat karyawan di masa depan.
3. **Cloud computing and storage:** memastikan bahwa data diakses dan dikerjakan secara real-time dan aman, dimanapun mereka berada.

Manfaat dan Fungsi Kalkulator Manfaat

Beberapa manfaat pentingnya antara lain:

1. **Simulasi cepat dan praktis** untuk perencanaan internal dan komparatif antar karyawan berdasarkan regulasi acuan.
2. **Mengurangi kesalahan** estimasi manual
3. Membantu user memahami **komponen manfaat** seperti pensiun, meninggal dunia, dan cacat tetap, **dilengkapi kejelasan soal besarnya**.

Dengan memasukkan komponen utama berupa data terkait di sini, apat diperoleh estimasi manfaat per individu karyawan perusahaan sebagai berikut.



Tentang KKA Nirmala

Kalkulator Manfaat Karyawan

Gunakanlah kalkulator ini untuk melakukan simulasi perhitungan manfaat karyawan berdasarkan pendapatan, tanggal lahir dan usia pensiun anda

☒ Ditinjau oleh Kantor Konsultan Aktuaris Nirmala



Kalkulator aktuaria ini hanya untuk perhitungan individu (karyawan) saja, untuk contoh hasil laporan aktuaria suatu perusahaan dalam format buku, Anda dapat melihatnya melalui button berikut

Contoh Buku Laporan Aktuaria

Nama Karyawan

Ady Suwito

Email

adysuwito@gmail.com

Besaran Pendapatan/Gaji

Rp 10.000.000

Tanggal Lahir

21/01/1990

Tanggal Masuk Kerja

15/10/2023

Usia Pensiun

58 tahun

Tahun

Tanggal Valuasi

31/12/2025

Nama Perusahaan

PT ABC

Nomor Telepon

081237843650

Hitung Manfaat Karyawan

Atur Ulang

Hasil Perhitungan Estimasi Manfaat Karyawan

Pensiun	Rp 490.000.000
Meninggal Dunia	Rp 23.000.000
Sakit Berkepanjangan/Cacat Tetap	Rp 66.000.000

Penjelasan :

1. Jika karyawan mencapai usia pensiun normal, maka akan mendapatkan manfaat pensiun sebesar **Rp 490.000.000**
2. Jika karyawan meninggal dunia pada saat tanggal valuasi, maka akan mendapatkan manfaat meninggal dunia sebesar **Rp 23.000.000**
3. Jika karyawan sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 bulan pada saat tanggal valuasi, maka akan mendapatkan manfaat sebesar **Rp 66.000.000**

Nilai Kini Kewajiban Perusahaan per Tanggal Valuasi

Pensiun	Rp 490.000.000
Meninggal Dunia	Rp 23.000.000
Sakit Berkepanjangan/Cacat Tetap	Rp 66.000.000

Penjelasan :

1. Nilai Kini Kewajiban atas manfaat pensiun normal yang akan datang adalah sebesar **Rp 490.000.000**
2. Nilai Kini Kewajiban atas manfaat meninggal dunia adalah sebesar **Rp 23.000.000**
3. Nilai Kini Kewajiban atas manfaat sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja adalah sebesar **Rp 66.000.000**

Catatan :

Nilai Kini Kewajiban adalah nilai kini pembayaran masa depan yang diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban atas jasa pekerja periode berjalan dan periode-periode lalu, dan dicatat pada Neraca Laporan Keuangan Perusahaan.

Disclaimer :

Perhitungan ini didasarkan pada UUCK dan asumsi kenaikan gaji menggunakan data inflasi Bank Indonesia (BI). Untuk perhitungan lebih lengkap dan kustomisasi sesuai ketentuan UU dan Peraturan Perusahaan, Anda dapat [menghubungi kami](#).

INTEGRASI API DALAM PROSES AKTUARIA

API (*Application Programming Interface*) memungkinkan sistem aktuaria terhubung langsung dengan sumber data internal perusahaan seperti:



Payroll System



HRIS

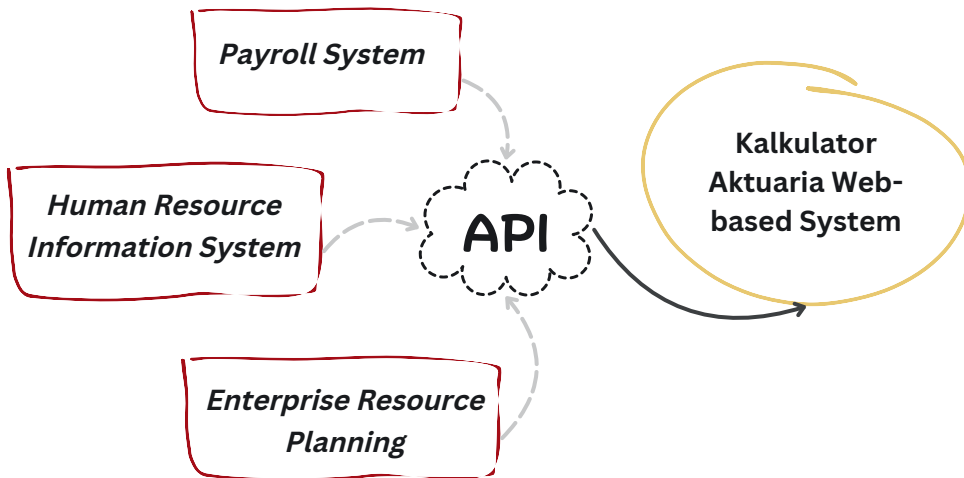


Sistem Keuangan /
ERP



DPLK, BPJS atau
vendor asuransi lainnya

Skema API Sistem Kalkulator



Manfaat Integrasi API

✓ Otomasi & Efisiensi Proses

Menghilangkan proses input manual dan *excel tracking* yang rawan error.

✓ Peningkatan Akurasi Data

Mendapatkan data real-time dan valid, langsung dari sumber aslinya.

✓ Analisis Lebih Cepat & Dinamis

Membantu dalam skenario *what-if analysis* untuk pengambilan keputusan.

✓ Kesiapan Audit & Pelaporan

Cocok untuk perusahaan terbuka atau yang diaudit oleh KAP besar.

Jadi, integrasi API menjadi kunci modernisasi proses aktuarial yang selama ini bergantung pada input manual dan lembar kerja yang rumit.

Beralih ke valuasi aktuarial, Bab 4 akan membahas tentang **penyajian laporan aktuarial serta analisis faktor fluktuasi** perubahan dari nilai komponen perhitungan aktuarial yang krusial yang sering ditanyakan manajemen perusahaan.

PENYAJIAN LAPORAN DAN ANALISIS AKTUARIA

BAB

4

Perhitungan aktuaria memiliki peran penting dalam laporan keuangan, khususnya untuk menunjukkan kewajiban imbalan kerja karyawan. Angka-angka ini **berdampak langsung pada posisi keuangan dan laba rugi** perusahaan, sehingga perlu dipahami tidak hanya oleh tim keuangan, tetapi juga oleh manajemen dan auditor.

Pemahaman yang baik terhadap penyajian ini akan membantu manajemen menjelaskan angka-angka kepada auditor maupun pemangku kepentingan lain, serta menjamin bahwa laporan keuangan mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

PENYAJIAN AKTUARIA LAPORAN KEUANGAN

Hasil perhitungan aktuaria biasanya dituangkan dalam dua laporan utama perusahaan: **Laporan Posisi Keuangan** dan **Laporan Laba Rugi Komprehensif**. Setiap laporan memuat elemen-elemen yang berasal dari perhitungan kewajiban imbalan kerja dan, jika ada, aset program.

Laporan Posisi Keuangan (Neraca)

Pada bagian ini, kewajiban imbalan kerja disajikan sebagai "**Liabilitas Imbalan Kerja Jangka Panjang**". Nilai yang ditampilkan merupakan total kewajiban perusahaan atas manfaat yang akan dibayarkan kepada karyawan di masa depan, yang dihitung dengan metode aktuaria.

Contoh Penyajian:

	30 Juni/ June 30, 2024	Catatan/ Notes	31 Desember/ December 31, 2023	
LIABILITAS				LIABILITIES
LIABILITAS JANGKA PENDEK				CURRENT LIABILITIES
Utang usaha		2f,2o,13,27, 28		Trade payables
Pihak ketiga	33.662.442.387		43.996.129.180	Third parties
Pihak berelasi	77.346.225	2d,26	129.856.993	Related parties
Utang pajak	3.271.515.868	2p,14a	6.300.206.133	Taxes payable
Beban masih harus Dibayar	7.223.977.686	2f,15,27,28	510.131.124	Accrued expenses
Pinjaman bank jangka panjang yang jatuh tempo dalam satu tahun	29.925.000.000	2f,2i,16,27, 28	29.925.000.000	Current maturities of long-term bank loans
Jumlah Liabilitas Jangka Pendek	74.160.282.166		80.861.323.430	Total Current Liabilities
LIABILITAS JANGKA PANJANG				NON-CURRENT LIABILITIES
Pinjaman bank jangka panjang setelah dikurangi bagian yang jatuh tempo dalam satu tahun	79.806.249.994	2f,2i,16,27, 28	94.768.750.000	Long - term bank loans - net of current maturities
Liabilitas imbalan kerja karyawan	1.532.712.360	2m,17	1.115.048.555	Employee benefits liability
Jumlah Liabilitas Jangka Panjang	81.338.962.354		95.883.798.555	Total Non-Current Liabilities
JUMLAH LIABILITAS	155.499.244.520		176.745.121.985	TOTAL LIABILITIES

*Sumber: PT HABCO TRANS MARITIMA Tbk 2024

Angka ini menunjukkan nilai kini dari total kewajiban imbalan kerja pada tanggal 30 Juni 2024. Dibandingkan dengan posisi 31 Desember 2023 sebesar Rp 1.115.048.555, terdapat kenaikan liabilitas sebesar Rp 417.663.805,-.

Laporan Laba Rugi Komprehensif

Beban atau pendapatan dari perhitungan aktuaria disajikan dalam dua bagian:

- **Lab a Rugi (Profit or Loss)**, sebagai dari *beban usaha* (khususnya dalam beban umum dan administrasi bagian “Imbalan kerja karyawan”).
- **Penghasilan Komprehensif Lain (OCI)**, yang umumnya **pengukuran kembali (remeasurement)** atas kewajiban karena perubahan asumsi atau deviasi antara proyeksi dan realisasi.

#1 Laba Rugi - Beban Usaha

Dalam laporan untuk periode enam bulan yang berakhir pada 30 Juni 2024, beban imbalan kerja karyawan disajikan sebagai bagian dari *Beban Umum dan Administrasi*, dengan rincian:

Imbalan kerja karyawan (Catatan 17) Rp484.577.404,-

Angka ini merupakan komponen dari total beban usaha sebesar:

Total Beban Usaha Rp22.983.369.313,-

Contoh Penyajian:

BEBAN UMUM DAN ADMINISTRASI		23. GENERAL AND ADMINISTRATIVE EXPENSES	
Akun ini terdiri dari:		This account consists of:	
Periode Enam Bulan Yang Berakhir Pada Tanggal 30 Juni/ Six-Month Period Ended June 30			
		2023	
	2024	(Tidak Diaudit/ Unaudited)	
Gaji dan tunjangan	19.376.175.024	8.837.895.532	Salary and allowance
Perjamuan	648.214.631	462.681.788	Entertainment
Perjalanan dinas	500.116.416	466.767.691	Business travel
Imbalan kerja karyawan (Catatan 17)	484.577.404	-	Employee benefits (Note 17)
Tenaga ahli	397.017.244	555.213.460	Professional fees
Sewa kantor	276.388.890	271.944.444	Office rent
Perbaikan dan perawatan	170.445.752	470.512.949	Repairs and maintenance
Penyusutan (Catatan 10)	115.687.254	106.928.850	Depreciation (Note 10)
Amortisasi (Catatan 11)	98.437.500	98.437.500	Amortization (Note 11)
Perlengkapan kantor	67.514.115	140.796.185	Office supplies
Donasi	59.550.000	50.000.000	Donation
Perijinan	36.683.560	86.800.000	Permit
Lainnya	752.561.523	1.412.011.128	Others
Jumlah	22.983.369.313	12.959.989.527	Total

*Sumber: PT HABCO TRANS MARITIMA Tbk 2024

#2 Penghasilan Komprehensif Lain (OCI)

Selain itu, terdapat pencatatan atas *pengukuran kembali atas imbalan pasca kerja* yang langsung masuk ke penghasilan komprehensif lain:

Penghasilan Komprehensif Lain:

1. **Pengukuran kembali atas imbalan pasca kerja Rp32,623,599,-**

Angka ini disajikan pada bagian akhir laporan laba rugi komprehensif dan menambah total laba komprehensif perusahaan:

2. **Jumlah Laba Komprehensif Tahun Berjalan Rp83.799.131.071,-**

Contoh Penyajian:

Periode Enam Bulan yang Berakhir Pada Tanggal 30 Juni/Six-Month Period Ended June 30,			
	2024	Catatan/ Notes	2023 (Tidak Diaudit/ Unaudited)
PENDAPATAN	367.125.987.209	2n,21	254.340.065.148
REVENUES			
BEBAK POKOK PENDAPATAN	(254.578.558.899)	2n,22	(147.190.888.036)
COST OF REVENUES			
LABA KOTOR	112.547.428.310		107.149.177.112
GROSS PROFIT			
BEBAK USAHA Beban umum dan administrasi	(22.983.369.313)	2n, 23	(12.959.989.527)
OPERATING EXPENSES General and administrative expenses			
LABA USAHA	89.564.058.997	2n	94.189.187.585
OPERATING PROFIT			
Penghasilan keuangan	3.301.682.237	2f,25	521.405.174
Finance income			
Laba (rugi) selisih kurs - Bersih	(247.367.803)		2.917.303.853
Gain (loss) on foreign exchange - net			
Beban keuangan	(4.446.354.163)	2f,25	(4.288.333.332)
Finance costs			
Beban lain-lain	-		(762.621.644)
Other expense			
LABA SEBELUM PAJAK FINAL DAN PAJAK PENGHASILAN	88.172.019.268		92.576.941.636
PROFIT BEFORE FINAL AND INCOME TAX			
PAJAK FINAL	(4.405.511.796)	2q,14b	(3.052.080.746)
FINAL TAX			
LABA SEBELUM BEBAN PAJAK PENGHASILAN	83.766.507.472		89.524.860.890
PROFIT BEFORE INCOME TAX EXPENSE			
BEBAK PAJAK PENGHASILAN	-	2p,14c	-
INCOME TAX EXPENSES			
LABA BERSIH TAHUN BERJALAN	83.766.507.472		89.524.860.890
NET PROFIT FOR THE YEAR			
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN Pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi: Pengukuran kembali atas imbalan pasca kerja	32.623.599	2m, 17	-
OTHER COMPREHENSIVE INCOME Items that will not be reclassified to profit or loss: Remeasurement of employee benefits			
JUMLAH LABA KOMPREHENSIF TAHUN BERJALAN	83.799.131.071		89.524.860.890
TOTAL COMPREHENSIVE INCOME FOR THE YEAR			
LABA PER SAHAM DASAR	11,97	2r,24	12,79
BASIC EARNINGS PER SHARE			

*Sumber: PT HABCO TRANS MARITIMA Tbk 2024

Dengan penyajian seperti ini, pembaca laporan keuangan dapat melihat:

- Berapa besar beban imbalan kerja yang mempengaruhi laba rugi operasional.
- Berapa besar kewajiban yang masih harus dibayarkan perusahaan kepada karyawan.
- Bagaimana perubahan asumsi atau hasil aktual (*remeasurement*) berdampak ke OCI, bukan ke laba rugi.

Setelah memahami bagaimana hasil perhitungan aktuarial ditampilkan dalam laporan keuangan, pertanyaan berikutnya yang sering muncul dari manajemen dan auditor adalah:



"Apa yang menyebabkan nilai kewajiban naik atau turun secara signifikan dari tahun ke tahun?"

Perubahan dalam angka aktuarial tidak terjadi secara acak. Di balik **setiap kenaikan atau penurunan kewajiban, ada faktor-faktor teknis** yang bisa dianalisis dan dijelaskan. Mari kita pahami tentang faktor fluktuasi komponen-komponen utama aktuarial yang mempengaruhi laporan keuangan

ANALISIS FLUKTUASI KOMPONEN AKTUARIA

Nilai komponen aktuarial dapat berubah secara signifikan setiap tahun atau periode pelaporan. Agar laporan keuangan tetap akuntabel dan bisa dijelaskan kepada para pemangku kepentingan, penting untuk memahami penyebab perubahan tersebut dari berbagai kondisi aktuarial dan finansial perusahaan dari berbagai industri.

Nilai Kini Kewajiban / PVDBO

Atau *Present Value of Defined Benefit Obligation* – PVDBO, merupakan gambaran total kewajiban perusahaan yang dihitung dengan memperhitungkan asumsi diskonto, kenaikan gaji, kematian, dan faktor demografi lainnya, seperti pada contoh perhitungan berikut:

Reconciliation of liability and Asset	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Rekonsiliasi Kewajiban dan Kekayaan
Liability/(Assets) at Beginning of Period	8,440,942,097	12,807,667,528	Kewajiban/(Kekayaan) pada Awal Periode
Expense/(Income)	5,402,769,396	4,270,229,741	Beban/(Pendapatan)
Benefit Payment - Actual	(1,582,291,776)	(1,383,451,237)	Realisasi Pembayaran Manfaat
Company Contributions	-	-	Iuran Perusahaan
Other Comprehensive Income	7,135,040,019	(7,253,503,935)	Pendapatan Komprehensif Lainnya
Liability/(Assets) at End of Period	19,396,459,736	8,440,942,097	Kewajiban / (Kekayaan) pada Akhir Periode

Perbedaan nilai kini kewajiban sebesar Rp10.955.517.639,-. Ini kenaikan besar sekali (lebih dari 2x lipat). Setelah ditelusuri, adapun ikhtisar data dan keuntungan / kerugian aktuariannya pada tabel berikut.

Summary Data and Actuarial Assumption Valuation as of 31 December 2024

Ikhtisar Data dan Asumsi Aktuarial Perhitungan per 31 Desember 2024

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	Basic Data and Assumptions			Data dan Asumsi
2.	Number of Employee	241	178	Jumlah Karyawan (orang)
3.	Monthly Wages for Permanent and Contract EEs	3,816,852,767	2,439,485,140	Jumlah Gaji Sebulan – Kywn Tetap dan Kontrak
4.	Average Monthly Wages for Permanent and Contract EEs	15,837,563	13,704,973	Rata-rata Gaji sebulan
5.	Average Age of Permanent and Contract EEs (Years)	34.88	35.13	Rata-rata Usia (Tahun) – Kywn Tetap Kontrak
6.	Average of Years of Service (Years) – Permanent and Contract EEs	4.19	4.81	Rata-rata masa kerja (Tahun) – Kywn Tetap Kontrak
7.	Average Future Service (years)	18.19	19.57	Rata-rata Masa Kerja Yang Akan Datang (Tahun)
8.	Average Expected Remaining Working Lives (years)	14.62	-	Rata-rata Sisa Masa Kerja yang Diprakirakan (Tahun)
9.	Discount Rate Beginning Period	6.86%	7.40%	Tingkat Diskonto Awal Tahun
10.	Discount Rate Ending Period	7.13%	6.86%	Tingkat Diskonto Akhir Tahun

(Gain) and Loss Calculations
Valuation as of 31 December 2024

Perhitungan (Keuntungan)/Kerugian Aktuarial
Perhitungan per 31 Desember 2024

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	Actual Present Value of Obligation at BoP	8,440,942,097	12,807,667,528	Nilai Kini Kewajiban pada Awal Periode
2.	Past Service Cost - Non Vested	-	-	Biaya Jasa Lalu - Non Vested
3.	Past Service Cost - Vested	-	129,316,532	Biaya Jasa Lalu - Vested
4.	Interest Cost	380,307,373	815,784,343	Biaya Bunga
5.	Current Service Cost	3,793,592,485	2,227,762,410	Biaya Jasa Kini
6.	Benefit Payments	(1,582,291,776)	(1,383,451,237)	Pembayaran Manfaat
7.	Changes in Benefit Plans	-	-	Perubahan Program Manfaat
8.	Curtailment-Settlement	-	-	Kurtailmen-Penyelesaian
9.	Present Value of Obligation at EoP - Expected	11,032,550,179	14,597,079,576	Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode - Perkiraan
10.	Actuarial (Gain) or Loss on Obligation	8,363,909,557	(6,156,137,479)	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban
11.	Change in Financial Assumption	(535,719,893)	302,303,180	Perubahan asumsi keuangan
12.	Change in Demografi Assumption	-	-	Perubahan asumsi demography
13.	Experience Adjustment	8,899,629,450	(6,458,440,659)	Pengalaman penyesuaian
14.	Present Value of Obligation at EoP - Actual	19,396,459,736	8,440,942,097	Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode - Aktual
15.	Actuarial (Gain) or Loss on Obligation	8,363,909,557	(6,156,137,479)	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban
16.	Actuarial (Gain)/Loss on Benefit Payment	-	-	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Pembayaran Manfaat
17.	Actuarial (Gain)/Loss on Plan Assets	-	-	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Nilai Wajar Aktiva Program
18.	Total Actuarial (Gain)/Loss for Period	8,363,909,557	(6,156,137,479)	Total (Keuntungan)/Kerugian Aktuarial Tahun Berjalan

Faktor Penyebab	Nilai (Rp)	Pengaruh
Biaya Jasa Kini	3.793.592.485	↑ Kenaikan kewajiban
Biaya Bunga	380.307.373	↑ Kenaikan kewajiban
Pembayaran Manfaat	(1.582.291.776)	↓ Pengurangan kewajiban
Perubahan Asumsi Keuangan	(535.719.893)	↓ Pengurangan kewajiban
OCI	8.363.909.557	↑ Kenaikan kewajiban utama

OCI sebesar Rp8.363.909.557 terdiri dari :

- **Experience adjustment** sebesar Rp8.899.629.450 timbul karena **realisasi kenaikan gaji karyawan secara keseluruhan jauh lebih tinggi** dibandingkan asumsi yang digunakan dalam perhitungan aktuarial. Asumsi kenaikan gaji yang digunakan adalah sebesar 6%, sedangkan realisasi kenaikan secara total mencapai 136%. Perbedaan yang signifikan ini menyebabkan terjadinya kerugian aktuarial (actuarial loss) yang dicatat dalam Other Comprehensive Income (OCI).
- Dampak atas **Perubahan tingkat diskonto** dari 6,86% menjadi 7,13% menghasilkan actuarial gain sebesar Rp535.719.893 yang dicatat dalam Other Comprehensive Income (OCI). **Kenaikan tingkat diskonto menyebabkan penurunan nilai kini kewajiban (PVDBO)**, karena manfaat di masa depan didiskonto dengan tingkat yang lebih tinggi.

+ Manajemen perlu memahami bahwa bukan hanya perubahan asumsi diskonto yang berpengaruh, tapi realisasi aktual kondisi karyawan yang menyebabkan *experience adjustment* besar.

Biaya Jasa Lalu

Diringkas BJS atau *Past Service Cost*, adalah biaya tambahan yang muncul ketika perusahaan mengubah program imbalan kerja sehingga hak manfaat karyawan atas masa kerja sebelumnya ikut berubah, baik menjadi lebih besar maupun lebih kecil, seperti pada contoh perhitungan berikut:

Manfaat Pensiun

Cost Components	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Komponen Biaya
Current Service Cost	4,974,876,505	4,022,249,000	Biaya Jasa Kini
Interest Cost	1,972,887,944	1,665,561,000	Biaya Bunga
Expected Return on Plan Assets	-	-	Harapan dari Hasil Investasi
Immediate Recognition of Past Service Cost - Vested	59,919,081	3,179,615,000	Pengakuan Segera dari Biaya Jasa Lalu yang Vested
Curtailment Effect / Settlement	-	-	Dampak Kurtailmen / Penyelesaian
Expense/(Income) should be Recognized in The Income Statement	7,007,683,530	8,867,425,000	Beban/(Pendapatan) yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi

OLTEB

Cost Components	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Komponen Biaya
Current Service Cost	523,219,701	1,485,788,000	Biaya Jasa Kini
Interest Cost	619,304,628	594,472,000	Biaya Bunga
Expected Return on Plan Assets	-	-	Harapan dari Hasil Investasi
Immediate Recognition of Past Service Cost - Vested	(6,458,697,633)	(1,430,907,000)	Pengakuan Segera dari Biaya Jasa Lalu yang Vested
Curtailment Effect / Settlement	-	-	Dampak Kurtailmen / Penyelesaian
Expense/(Income) should be Recognized in The Income Statement	(5,316,173,304)	649,353,000	Beban/(Pendapatan) yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi



Fluktuasi biaya jasa lalu (BJS) umumnya terjadi karena:

- Adanya **perubahan program manfaat**: misalnya menaikkan/menurunkan formula perhitungan pesangon atau pensiun.
- Adanya **mutasi karyawan**
- Adanya **perubahan usia pensiun**

Perlakuan Akuntansi Biaya Jasa Lalu

- Dicatat langsung sebagai beban dalam laporan laba rugi saat hak tersebut diberikan (vested).
 - Tidak masuk ke OCI, karena dampaknya berasal dari keputusan manajemen atau perubahan regulasi, **bukan karena perubahan asumsi atau pengalaman aktuarial**.
- + Tidak tergantung apakah manfaat itu dibayarkan sekarang atau nanti.
- + Pengakuannya bisa menjadi **beban (jika manfaat bertambah)** atau justru **pendapatan (jika manfaat dikurangi)**

Untuk memahaminya, berikut pemahaman pengakuan biaya jasa lalu suatu perusahaan dengan adanya imbalan jangka panjang lainnya.

Manfaat Pensiun

Summary Data and Actuarial Assumption
Valuation as of 31 December 2024

Ikhtisar Data dan Asumsi Aktuaria
Perhitungan per 31 Desember 2024

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	Basic Data and Assumptions			Data dan Asumsi
2.	Number of Employee	1701	1781	Jumlah Karyawan (orang)
3.	Monthly Wages for Permanent and Contract EEs	7,576,331,271	7,392,980,709	Jumlah Gaji Sebulan – Kywn Tetap dan Kontrak
4.	Average Monthly Wages for Permanent and Contract EEs	4,454,045	4,151,028	Rata-rata Gaji sebulan
5.	Average Age of Permanent and Contract EEs (Years)	36.76	36.09	Rata-rata Usia (Tahun) – Kywn Tetap Kontrak
6.	Average of Years of Service (Years) – Permanent and Contract EEs	6.47	5.97	Rata-rata masa kerja (Tahun) – Kywn Tetap Kontrak
7.	Average Future Service (years)	20.29	-	Rata-rata Masa Kerja Yang Akan Datang (Tahun)
8.	Average Expected Remaining Working Lives (years)	17.01	16.05	Rata-rata Sisa Masa Kerja yang Diprakirakan (Tahun)
9.	Discount Rate Beginning Period	6.80%	7.35%	Tingkat Diskonto Awal Tahun
10.	Discount Rate Ending Period	7.13%	6.80%	Tingkat Diskonto Akhir Tahun
11.	Expected Rate of Return on Plan Assets at Bof (years)	-	-	Tingkat Harapan Investasi atas Aktiva Program (per tahun)
12.	Future Salary Increases (per annum)	6.00%	5.00%	Tingkat Kenaikan Gaji (Per Tahun)
13.	Current Service Cost	4,974,876,505	4,022,249,000	Biaya jasa kini
14.	Total Benefit Paid in Year	(1,943,525,973)	(3,160,275,000)	Imbalan yang dibayarkan
15.	Company Contribution Paid in Year	-	-	Iuran yang dibayarkan
16.	Present Value of Obligation at BoP	29,013,058,000	23,432,675,000	Nilai kini kewajiban awal periode
17.	Present Value of Obligation at EoP	33,596,119,058	29,013,058,000	Nilai kini kewajiban akhir periode
18.	Past Service Cost - Non Vested at BoP	-	-	Biaya jasa lalu – non-vested
19.	Past Service Cost - Vested at BoP	59,919,081	3,179,615,000	Biaya jasa lalu – vested
20.	Fair Value of Plan Asset Program Beginning of Period	-	-	Nilai wajar aktiva program awal periode
21.	Fair Value of Plan Asset Program End of Period	-	-	Nilai wajar aktiva program akhir periode

Komponen	Catatan
Jumlah karyawan total	↓ -80 orang
Rata-rata masa kerja	↑ meningkat
BJS vested	↓ menurun

Penjelasan **BJS positif** sebagai penambah beban:

- Bisa muncul karena *perubahan kebijakan minor*, misalnya:
 - Revisi masa kerja dihitung ulang
 - Penyesuaian bagi karyawan yang sebelumnya belum diakui manfaatnya (misalnya: kontrak jadi tetap)
- Nilainya kecil (±0,85% dari total beban), jadi kemungkinan bukan perubahan besar, *hanya pengakuan tambahan atas hak karyawan tertentu*.

OLTEB

Summary Data and Actuarial Assumption
Valuation as of 31 December 2024

Ikhtisar Data dan Asumsi Aktuarial
Perhitungan per 31 Desember 2024

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	Basic Data and Assumptions			Data dan Asumsi
2.	Number of Employee	1697	1781	Jumlah Karyawan (orang)
3.	Monthly Wages for Contract EEs	7,357,531,271	7,392,980,709	Jumlah Gaji Sebulan – Kywn Kontrak
4.	Average Monthly Wages for Contract EEs	4,335,611	4,151,028	Rata-rata Gaji sebulan
5.	Average Age of Contract EEs (Years)	36.71	36.09	Rata-rata Usia (Tahun) – Kywn Kontrak
6.	Average of Years of Service (Years) – Contract EEs	6.48	5.97	Rata-rata masa kerja (Tahun) – Kywn Kontrak
7.	Average Future Service (years)	20.29	-	Rata-rata Masa Kerja Yang Akan Datang (Tahun)
8.	Average Expected Remaining Working Lives (years)	17.01	12.29	Rata-rata Sisa Masa Kerja yang Diprakirakan (Tahun)
9.	Discount Rate Beginning Period	6.80%	7.35%	Tingkat Diskonto Awal Tahun
10.	Discount Rate Ending Period	7.13%	6.80%	Tingkat Diskonto Akhir Tahun
11.	Expected Rate of Return on Plan Assets at Bof (years)	-	-	Tingkat Harapan Investasi atas Aktiva Program (per tahun)
12.	Future Salary Increases (per annum)	6.00%	5.00%	Tingkat Kenaikan Gaji (Per Tahun)
13.	Current Service Cost	523,219,701	1,485,788,000	Biaya jasa kini
14.	Total Benefit Paid in Year	-	-	Imbalan yang dibayarkan
15.	Company Contribution Paid in Year	-	-	Iuran yang dibayarkan
16.	Present Value of Obligation at BoP	9,107,421,000	8,458,068,000	Nilai kini kewajiban awal periode
17.	Present Value of Obligation at EoP	3,791,247,696	9,107,421,000	Nilai kini kewajiban akhir periode
18.	Past Service Cost - Non Vested at BoP	-	-	Biaya jasa lalu – non-vested
19.	Past Service Cost - Vested at BoP	(8,793,231,900)	-	Biaya jasa lalu – vested
20.	Fair Value of Plan Asset Program Beginning of Period	-	-	Nilai wajar aktiva program awal periode
21.	Fair Value of Plan Asset Program End of Period	-	-	Nilai wajar aktiva program akhir periode

Komponen	Catatan
Jumlah karyawan kontrak	↓ -84 orang
Rata-rata masa kerja kontrak	↑ meningkat
BJS vested	↓ perubahan besar
BJS yang diakui di laba rugi	! pendapatan meningkat

Penjelasan **BJS negatif diakui** sebagai **pendapatan (pengurang kewajiban)**:

- Meskipun rata-rata masa kerja meningkat, penurunan jumlah karyawan berarti banyak yang keluar **sebelum mencapai milestone** (10–30 tahun).
- Karena program OLTEB berbasis milestone, jika karyawan **keluar sebelum masa kerja tertentu, maka hak atas apresiasi hangus**, dan cadangan dihapuskan.
- Ini menghasilkan BJS negatif yang besar dan langsung diakui.

+ Fluktuasi biaya jasa lalu mencerminkan **penyesuaian hak karyawan dan efisiensi program**. Bagi manajemen, hal ini penting untuk mengevaluasi kebijakan manfaat dan menjaga keberlanjutan beban keuangan jangka panjang.

Realisasi Pembayaran Manfaat

Merupakan pembayaran aktual kepada karyawan selama periode berjalan, yang biasanya akan **mengurangi kewajiban aktuaria jika telah dicadangkan**. Jumlah ini mencerminkan manfaat yang telah dibayar langsung, dan dapat memengaruhi kewajiban yang tersisa pada akhir periode.

Total pembayaran manfaat tersebut mencakup dua jenis kondisi karyawan:

PHK	Non-PHK
Pesangon sesuai UU/PP	Imbalan pensiun normal
Uang penghargaan masa kerja	Uang manfaat meninggal
Uang penggantian hak	Apresiasi masa kerja saat pensiun
Komponen imbalan pasca kerja yang masih berlaku saat PHK	Klaim atas manfaat jangka panjang (misalnya OLTEB) / Program DPLK dibayarkan saat pensiun



Fluktuasi realisasi manfaat umumnya disebabkan oleh:

- **Ketepatan dan kelengkapan data realisasi**, terutama jika realisasi tersebut dikirimkan oleh perusahaan dalam bentuk template Excel terpisah.
- **Adanya perubahan regulasi internal perusahaan atau UU Ketenagakerjaan** yang mengubah komponen manfaat yang wajib dibayarkan.

Salah satu catatan penting dalam analisis ini adalah **apakah data realisasi sudah mencakup PHK atau tidak**. Ketika realisasi tidak disertakan (exclude) PHK, maka manfaat yang seharusnya diakui bisa tidak tercermin sepenuhnya dalam hasil perhitungan, dan dapat menimbulkan **selisih signifikan** pada rekonsiliasi antara manfaat aktual dan proyeksi kewajiban, contohnya seperti pada tabel berikut.

Reconciliation of liability and Asset	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Rekonsiliasi Kewajiban dan Kekayaan
Liability/(Assets) at Beginning of Period	8,440,942,097	12,807,667,528	Kewajiban/(Kekayaan) pada Awal Periode
Expense/(Income)	5,402,769,396	4,270,229,741	Beban/(Pendapatan)
Benefit Payment - Actual	(1,582,291,776)	(1,383,451,237)	Realisasi Pembayaran Manfaat
Company Contributions	-	-	Iuran Perusahaan
Other Comprehensive Income	7,135,040,019	(7,253,503,935)	Pendapatan Komprehensif Lainnya
Liability/(Assets) at End of Period	19,396,459,736	8,440,942,097	Kewajiban / (Kekayaan) pada Akhir Periode

Untuk memahaminya, berikut pemahaman bagaimana realisasi manfaat tercakup dalam perhitungan imbalan pasca kerja.

- Total benefit paid (realisasi): Rp 1.582.291.776 (tahun 2024)
- Adanya catatan menyatakan:

"Realisasi include PHK sesuai file yang diterima"

"Tidak ada perubahan data karyawan"

- Tidak ada perubahan jumlah asumsi atau skema manfaat.
- Jumlah karyawan naik dari 178 (2023) → 241 (2024), artinya tidak terjadi penurunan massal.

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
22	Mortality Table	TMI IV	TMI IV	Tabel Mortalita
23	Disability Rate	5.00% dari TMI IV	5.00% dari TMI IV	Tingkat Cacat
24	Withdrawal Rate	<= 16 = 0.00% 17 - 39 = 5.00% 40 - 44 = 3.00% 45 - 49 = 2.00% 50 - 54 = 1.00% >= 55 = 0.00%	<= 16 = 0.00% 17 - 39 = 5.00% 40 - 44 = 3.00% 45 - 49 = 2.00% 50 - 54 = 1.00% >= 55 = 0.00%	Tingkat Pengunduran Diri
25	Actuarial Calculation Method **)	PUC (IFRIC)	PUC (IFRIC)	Metode Perhitungan Aktuaria
26	Normal Retirement Age (Years old)	55	55	Usia Pensiun Normal (Tahun)

Penilaian Terhadap Realisasi Manfaat

Meskipun terdapat PHK, realiasi manfaat PHK tetap dimasukkan dalam komponen benefit paid. Ini bisa diterima secara aktuaria jika:

- PHK sudah menjadi bagian dari asumsi model (misalnya asumsi withdrawal/exit rate).
- Jumlah PHK tidak bersifat luar biasa (non-routine) atau bukan karena restrukturisasi besar-besaran.
- Nilai pembayaran masih relatif konsisten dengan tren tahun sebelumnya, yaitu:
 - 2023: Rp1,38 M
 - 2024: Rp1,58 M (+15%), masih wajar dibanding kenaikan karyawan + kinerja

(Gain) and Loss Calculations Valuation as of 31 December 2024

Perhitungan (Keuntungan)/Kerugian Aktuarial Perhitungan per 31 Desember 2024

	EXPLANATION	31 Desember 2024	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	Actual Present Value of Obligation at BoP	8,440,942,097	12,807,667,528	Nilai Kini Kewajiban pada Awal Periode
2.	Past Service Cost - Non Vested	-	-	Biaya Jasa Lalu - Non Vested
3.	Past Service Cost - Vested	-	129,316,532	Biaya Jasa Lalu – Vested
4.	Interest Cost	380,307,373	815,784,343	Biaya Bunga
5.	Current Service Cost	3,793,592,485	2,227,762,410	Biaya Jasa Kini
6.	Benefit Payments	(1,582,291,776)	(1,383,451,237)	Pembayaran Manfaat
7.	Changes in Benefit Plans	-	-	Perubahan Program Manfaat
8.	Curtailment-Settlement	-	-	Kurtailmen-Penyelesaian
9.	Present Value of Obligation at EoP - Expected	11,032,550,179	14,597,079,576	Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Perkiraan
10.	Actuarial (Gain) or Loss on Obligation	8,363,909,557	(6,156,137,479)	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban
11.	Change in Financial Assumption	(535,719,893)	302,303,180	Perubahan asumsi keuangan
12.	Change in Demografi Assumption	-	-	Perubahan asumsi demography
13.	Experience Adjustment	8,899,629,450	(6,458,440,659)	Pengalaman penyesuaian
14.	Present Value of Obligation at EoP – Actual	19,396,459,736	8,440,942,097	Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Aktual
15.	Actuarial (Gain) or Loss on Obligation	8,363,909,557	(6,156,137,479)	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban
16.	Actuarial (Gain)/Loss on Benefit Payment	-	-	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Pembayaran Manfaat
17.	Actuarial (Gain)/Loss on Plan Assets	-	-	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Nilai Wajar Aktiva Program
18.	Total Actuarial (Gain)/Loss for Period	8,363,909,557	(6,156,137,479)	Total (Keuntungan)/Kerugian Aktuarial Tahun Berjalan

Catatan:

Ketika perusahaan membayar manfaat aktual (realisasi) kepada karyawan, sering kali jumlah yang dibayar **tidak sama dengan** nilai kewajiban yang dihitung secara aktuarial. Selisih ini bisa terjadi karena perubahan manfaat, koreksi data, atau asumsi.

Realisasi < Liabilitas	Realisasi > Liabilitas
Dianggap sebagai keuntungan aktuarial (gain)	Biasanya mencerminkan tambahan manfaat yang belum sempat dicatat
Selisihnya masuk ke OCI (Other Comprehensive Income)	Selisihnya masuk sebagai Biaya Jasa Lalu (Past Service Cost)

Dalam praktik audit dan aktuarial, berikut adalah beberapa kondisi yang sering muncul:

Situasi	Perlakuan
PHK rutin	Dimasukkan sebagai benefit paid (dibayarkan sebagai bagian dari estimasi), selaras dengan asumsi → VALID
PHK massal atau restrukturisasi	Dimasukkan sebagai benefit paid sesuai dengan jumlah cadangannya dan kekurangan cadangannya harus dicatat sebagai biaya jasa lalu atau perubahan program .
Tidak ada data PHK, tapi realisasi besar	⚠ Auditor biasanya minta klarifikasi

✚ Dalam kasus ini, karena **tidak ada data perubahan karyawan dan PHK sudah diterima dalam rekap**, maka asumsi bahwa pembayaran PHK masuk dalam skema dihitung **valid**.

Jadi, realisasi manfaat sebesar Rp1,58 M tahun 2024, termasuk PHK, telah dihitung sebagai pengurang kewajiban secara wajar karena:

- Sudah masuk dalam file resmi,
- Tidak ada perubahan data karyawan,
- Konsisten dengan asumsi dan tren tahun sebelumnya.

Selesai dengan pemahaman analisis fluktuasi komponen aktuarial, bab selanjutnya berisi tentang **kumpulan topik isu aktuarial yang sering dipertanyakan oleh perusahaan**, juga **dilengkapi jawaban komprehensif** dalam perhitungan aktuarial imbalan pasca kerja.

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS (FAQ)

BAB



FAQ LEGAL

Q: Apa itu aktuaria? Mengapa perhitungan aktuaria tersebut dibutuhkan?

Aktuaria adalah ilmu yang menggabungkan matematika, statistik, dan keuangan untuk mengelola risiko, terutama dalam imbalan kerja, asuransi, dan investasi jangka panjang. Perhitungan aktuaria digunakan untuk mengestimasi dan mencatat kewajiban perusahaan terkait manfaat karyawan, **seperti pesangon dan pensiun, sesuai standar akuntansi seperti PSAK 219.**

Hasil perhitungan aktuaria tidak wajib dilaporkan langsung ke OJK atau Dinas Ketenagakerjaan, kecuali bagi perusahaan di bawah regulasi tertentu seperti asuransi dan dana pensiun. Namun, bagi perusahaan yang diawasi OJK, **laporan aktuaria sering menjadi bagian dari audit keuangan tahunan. Namun Kantor Konsultan Aktuaria perlu melaporkan cadangan yang dihitung ke Direktorat Pembinaan dan Pengawasan Profesi Keuangan Kementerian Keuangan.**

Untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan, perusahaan juga perlu merujuk pada **PP No. 35 Tahun 2021, yang mengatur kompensasi bagi karyawan PKWT dan PKWTT.** Meskipun laporan aktuaria tidak wajib diserahkan ke regulator, hasilnya sangat penting untuk audit, pengambilan keputusan keuangan, dan perencanaan dana imbalan kerja.

Q: Siapa yang berhak atau boleh sesuai peraturan untuk menyusun dan membuat laporan aktuaria?

Pihak yang berhak membuat laporan aktuaria, antara lain:

1. Aktuaris Publik

Hanya aktuaris yang memiliki gelar FSAI (Fellow of the Society of Actuaries of Indonesia) dari Persatuan Aktuaris Indonesia (PAI) dan **memperoleh sertifikasi Aktuaris Publik dari Kementerian Keuangan** yang berhak menyusun dan menandatangani laporan aktuaria.

Untuk **sektor Industri Keuangan Non-Bank (IKNB)** seperti asuransi dan dana pensiun, penyusunan laporan aktuaria harus dilakukan oleh **aktuaris publik yang juga memiliki Surat Tanda Terdaftar (STTD) dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK)** sesuai regulasi yang berlaku.

2. Kantor Konsultan Aktuaria (KKA) yang Terdaftar

Perusahaan yang membutuhkan laporan aktuaria, terutama untuk kepentingan audit PSAK 219 atau perhitungan kewajiban imbalan kerja, harus menggunakan jasa Kantor Konsultan Aktuaria (KKA) yang memiliki aktuaris publik dan terdaftar di Asosiasi Kantor Konsultan Aktuaria Indonesia (AKKAI).

Q: Bagaimana jika perusahaan belum memiliki peraturan perusahaan yang mencakup besaran imbalan kerja karyawan?

Apabila tidak ada PP, maka besaran imbalan mengacu ke undang-undang terbaru yang berlaku, seperti UU Cipta Kerja untuk saat ini.

Q: Bagaimana jika realisasi pembayaran manfaat yang dibayarkan berbeda dengan yang telah dicadangkan?

Realisasi dapat berpedoman pada **undang-undang yang berlaku atau PP jika ada.** Tidak masalah jika besaran yang dibayarkan berbeda dari yang dicadangkan karena akan terkoreksi pada laporan berikutnya.

FAQ LEGAL

Q: Apa perbedaan PSAK 219 dan SAK ETAP?

PSAK 219 digunakan oleh perusahaan yang wajib menyusun laporan keuangan untuk kepentingan publik, seperti perusahaan terbuka atau entitas yang berada di bawah pengawasan regulator. Sementara itu, **SAK ETAP** ditujukan untuk entitas kecil dan menengah yang tidak diwajibkan melaporkan laporan keuangannya ke publik.

Dalam SAK ETAP, perusahaan memiliki pilihan untuk mengakui keuntungan atau kerugian aktuarial:

- langsung diakui dalam laba rugi tahun berjalan, atau
- dicatat di penghasilan komprehensif lain (OCI).

Sedangkan dalam **PSAK 219**, keuntungan atau kerugian aktuarial hanya dapat diakui melalui OCI.

Q: Apa perbedaan UUK dan UUCK?

1. UUK (Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003):

- Nilai Manfaat Pensiun Maksimal $32,2 \times$ Gaji
- Faktor Manfaat Imbalan Kerja lebih tinggi dari UUCK
- Ada nilai Uang Penggantian Hak = $15\% \times$ (Pesangon + Penghargaan Masa Kerja)
- Tidak ada perhitungan Kompensasi untuk Karyawan Kontrak/PKWT

2. UUCK (Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 dan aturan turunannya, PP No. 35 Tahun 2021):

- Nilai Manfaat Pensiun Maksimal $25,75 \times$ Gaji
- Faktor Manfaat Imbalan Kerja lebih rendah dari UUK
- Tidak ada nilai Uang Penggantian Hak = $15\% \times$ (Pesangon + Penghargaan Masa Kerja)
- Ada perhitungan Kompensasi untuk Karyawan Kontrak/PKWT

Hingga saat ini, kedua UU tersebut **masih menjadi landasan pokok** dalam perhitungan imbalan kerja sesuai PSAK 219. Perbedaan utama terletak pada besaran manfaat yang diberikan.

Q: Apa itu IFRIC? Apa bedanya dengan IAS?

IFRIC AD adalah aturan yang memberikan panduan lebih rinci dalam mengalokasikan imbalan pasca kerja, seperti pensiun. Misalnya, cadangan pensiun **mulai dihitung 24 tahun sebelum usia pensiun** seperti yang dibahas dalam Bab 1.

Penerapan **IFRIC AD** mengurangi nilai kewajiban imbalan kerja dibandingkan sebelumnya, yang berdampak pada laporan keuangan perusahaan. Keuntungan dari perubahan ini langsung diakui dalam beban imbalan pasca kerja tahun berjalan. Selain itu, IFRIC AD menjelaskan batas pengakuan aset dari surplus dana pensiun di IAS 19.

IAS 19 mengatur metode perhitungan liabilitas imbalan kerja, asumsi aktuarial, dan lainnya.

Intinya:

- IAS 19 = **Standar utama** untuk mengatur akuntansi imbalan kerja.
- IFRIC = **Penafsiran tambahan** untuk menjawab pertanyaan atau situasi yang tidak dijelaskan secara rinci di IAS/IFRS.

Q: Jika perusahaan memiliki PP, apakah mengacu kepada PP atau UU?

Umumnya, dapat dilihat dari apakah PP tersebut mengacu pada UUCK atau UUK. Jika tidak tersirat, perbandingan manfaat-manfaatnya dapat dilakukan. Jika manfaat dari **PP lebih kecil daripada UU**, maka perhitungan akan mengikuti UU.

FAQ LEGAL

Q: Apa perbedaan SAK EP dan SAK ETAP?

SAK EP (Standar Akuntansi Keuangan Entitas Privat):

- Berlaku mulai **1 Januari 2025** sebagai pengganti SAK ETAP.
- Disusun berdasarkan IFRS for SMEs versi 2015, namun sudah diadopsi penuh dan diterjemahkan oleh IAI.
- Perusahaan masih diberikan pilihan dalam mengakui keuntungan/kerugian aktuarial: langsung diakui dalam laba rugi tahun berjalan, atau dicatat di penghasilan komprehensif lain (OCI).
- **Lebih komprehensif dan sistematis**, mencakup penilaian kewajiban manfaat pasca kerja dengan metode aktuaria ***projected unit credit***.
- Memberikan opsi yang lebih fleksibel untuk entitas privat dalam menyusun laporan keuangan secara sederhana namun sesuai standar internasional.

SAK ETAP (Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik):

- Diterbitkan pada tahun 2009, disusun untuk entitas skala kecil-menengah yang tidak memiliki akuntabilitas publik dan tidak menerbitkan laporan keuangan untuk umum.
- Perusahaan diberikan pilihan dalam mengakui keuntungan/kerugian aktuarial: langsung diakui dalam laba rugi tahun berjalan, atau dicatat di penghasilan komprehensif lain (OCI).
- **Pendekatan lebih sederhana**, contohnya:
 - a. Imbalan pasca kerja dihitung tanpa metode aktuaria (cukup dengan estimasi sederhana).
 - b. Instrumen keuangan tidak perlu dinilai dengan nilai wajar secara kompleks.
- Akan digantikan sepenuhnya oleh SAK EP mulai 2025.

Q: Apakah boleh pakai SAK ETAP di tahun 2023 dan mulai pakai SAK EP di 2024?

SAK ETAP masih boleh digunakan hingga akhir tahun 2024. SAK EP secara efektif berlaku untuk periode tahun buku yang dimulai 1 Januari 2025.

Namun, *early adoption* (penerapan dini) SAK EP sudah diperbolehkan sejak beberapa tahun terakhir.

- Jadi jika entitas sudah menggunakan SAK EP di 2024, itu sah.
- Tapi jika masih pakai ETAP di 2023 dan 2024, juga masih diperbolehkan.

Q: Apakah Direksi berhak atas pesangon?

Berdasarkan Pasal 15 UU No. 40 Tahun 2007, direksi berbeda dengan karyawan. Direksi umumnya memiliki **perjanjian kerja/kontrak sendiri yang mengatur mengenai manfaat yang akan diterima setelah jabatan selesai**. Umumnya cadangannya dicatat sebagai manajemen kunci di laporan keuangan.

Q: Apakah Direksi bertanggung jawab terhadap pengelolaan imbalan kerja?

Ya, sesuai dengan Pasal 15 UU No. 40 Tahun 2007, Direksi adalah organ Perseroan yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan, termasuk dalam hal pengelolaan imbalan kerja. Ini berarti Direksi harus **memastikan bahwa perusahaan memenuhi semua kewajiban hukum terkait imbalan kerja**, baik untuk pekerja lokal maupun TKA.

FAQ LEGAL

Q: Apa manfaat yang diberikan berbeda, antara karyawan di-PHK karena meninggal dunia, sakit berkepanjangan, mengundurkan diri?

Semua karyawan yang **pensiun normal** berhak atas:

- Uang Pesangon
- Uang penghargaan masa kerja
- Uang pisah (jika ada)
- Uang penggantian hak (jika ada)

Bila **di-PHK** dengan sebab tertentu, berhak atas manfaat yang sama dengan tambahan, antara lain:

1. Yang karena *meninggal dunia*: bantuan **uang duka** (jika ada).
2. Yang karena *sakit berkepanjangan*: bantuan **uang cacat** (jika ada).
3. Yang karena *mengundurkan diri*: **uang pisah/apresiasi** (jika ada).

Semua jenis PHK dicatat dalam perhitungan aktuarial untuk memastikan akurasi dalam laporan keuangan dan mencerminkan kewajiban yang sudah terjadi maupun proyeksi di masa depan.

Bonus akibat PHK tidak dihitung sebagai kewajiban aktuarial jangka panjang (PVDBO). Sebaliknya, bonus ini dicatat sebagai **biaya operasional tahun berjalan atau termasuk dalam curtailment**, yaitu pengurangan kewajiban karena penghentian hubungan kerja.

Q: Bagaimana pengaturan terkait TKA mempengaruhi perhitungan aktuarial?

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dipekerjakan pada jabatan tertentu dan periode tertentu dapat memengaruhi perhitungan aktuarial, karena aktuarial harus mempertimbangkan durasi kontrak kerja dan jabatan yang dipegang untuk menentukan kewajiban imbalan kerja.

Berdasarkan **PSAK 24 paragraf 1 dan 2**, imbalan pasca kerja dapat diberikan kepada karyawan yang memiliki hubungan kerja formal dengan entitas pelapor, melalui program resmi maupun tidak resmi, tanpa membedakan kewarganegaraan. Oleh karena itu, TKA dapat termasuk dalam ruang lingkup PSAK 24 jika memenuhi kriteria berikut:

1. Memiliki **kontrak kerja yang sah** dengan entitas pelapor.
2. **Termasuk dalam kebijakan perusahaan** yang memberikan imbalan pasca kerja, baik dalam bentuk program pensiun, pesangon, atau bentuk imbalan lainnya.
3. **Tidak dikecualikan secara eksplisit** dalam perjanjian kerja atau Peraturan Perusahaan.

Q: Apa pemberian uang kompensasi juga berlaku bagi TKA dengan PKWT?

Menurut Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021, pemberian uang kompensasi **tidak berlaku bagi TKA yang dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**. Hal ini sering membingungkan, karena mungkin adanya asumsi semua pekerja berhak atas kompensasi. Tetapi, jika **dalam Peraturan Perusahaan** dinyatakan TKA tidak dikecualikan secara tegas dalam perjanjian kerja, maka perusahaan tetap wajib menghitung kewajiban imbalan pasca kerja untuk karyawan tidak tetap, sesuai ketentuan PSAK 24 (sekarang PSAK 219).

FAQ LEGAL

Q: Kapan auditor harus melakukan komunikasi tertulis kepada pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola tentang temuan signifikan selama audit?

Auditor harus menyampaikan komunikasi tertulis **sesegera mungkin setelah menemukan temuan signifikan, terutama jika berpotensi berdampak material** pada laporan keuangan atau pengendalian internal. Komunikasi ini biasanya dilakukan sebelum laporan audit final diterbitkan, dalam bentuk *management letter* atau laporan temuan audit. Sesuai dengan ISA 260 dan SA 315, auditor wajib menginformasikan kelemahan pengendalian, penyimpangan standar akuntansi, atau risiko kecurangan agar perusahaan dapat segera mengambil tindakan perbaikan.

Q: Apa fungsi dari aktuaris pada perusahaan sekuritas?

Aktuaris membantu perusahaan sekuritas dalam **mengelola risiko keuangan dan menilai nilai wajar investasi**, seperti obligasi dan opsi. Mereka memakai model matematika dan data statistik untuk memprediksi keuntungan dan risiko.

Kalau perusahaan punya program pensiun atau tunjangan jangka panjang, aktuaris juga menghitung kewajiban tersebut agar laporan keuangan sesuai standar (PSAK 219) dan lebih akurat.

Selain itu, aktuaris juga menganalisis risiko investasi dan **melakukan simulasi skenario** (stress testing) agar perusahaan siap menghadapi perubahan pasar. Dengan pendekatan berbasis data, aktuaris membantu menyusun strategi supaya perusahaan tetap aman dan stabil di tengah gejolak pasar.

Q: Perhitungan PSAK 24 nya menggunakan regulasi apa, UU Ketenagakerjaan atau Omnibus Law?

Dalam praktiknya, perhitungan PSAK 24 (sekarang PSAK 219) merujuk pada standar akuntansi keuangan juga harus selaras dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Regulasi yang menjadi acuan saat ini antara lain:

- **UU No. 13 Tahun 2003** atau **UUK / UU Ketenagakerjaan** (sebelum revisi oleh Omnibus Law), yang mengatur hak-hak karyawan atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak.
- **UU No. 11 Tahun 2020** atau **UU Cipta Kerja / UUCK (Omnibus Law)** dan peraturan turunannya seperti PP No. 35 Tahun 2021, yang memperbarui skema perhitungan pesangon dan memberikan opsi bagi perusahaan untuk menggunakan skema asuransi DPLK.
- **Ketentuan dari perusahaan sendiri**, seperti peraturan perusahaan, PKB (Perjanjian Kerja Bersama), atau kebijakan internal lainnya.

Jika suatu perusahaan sudah mengikuti Omnibus Law, perhitungan PSAK 219 akan mempertimbangkan skema pesangon yang lebih rendah dibanding aturan lama. Namun, jika masih mengikuti aturan lama (UUK), maka kewajiban perusahaan terhadap karyawan bisa lebih besar.

FAQ LEGAL

Q: Apa perbedaan antara imbalan pasca kerja dalam valuasi aktuarial (sesuai PSAK 219) dan dalam BPJS Ketenagakerjaan?

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) dan imbalan pasca kerja yang diatur dalam PSAK 219 adalah dua hal yang berbeda dalam konteks imbalan kerja karyawan. BPJS adalah program jaminan sosial yang ditawarkan pemerintah untuk jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan jaminan sosial lainnya.

Sementara itu **imbalan pasca kerja** adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan setelah mereka tidak lagi bekerja di perusahaan, termasuk pensiun, tunjangan kesehatan pensiunan, dan asuransi jiwa pasca kerja.

BPJS:

- Program jaminan sosial yang dikelola pemerintah.
- Memberikan jaminan kesehatan, jaminan pensiun, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.
- Iuran BPJS menjadi kewajiban perusahaan dan pekerja.
- Perusahaan dapat mencatat iuran BPJS sebagai bagian dari beban.

Imbalan Pasca Kerja (sesuai PSAK 219):

- Segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan setelah masa kerjanya berakhir.
- Dapat berupa tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan pensiunan, asuransi jiwa, dll.
- Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan ini.
- Kewajiban imbalan pasca kerja diukur oleh nilai kini dari imbalan yang akan dibayarkan di masa depan.
- PSAK 219 mengatur pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan imbalan pasca kerja.

Imbalan pasca kerja yang dihitung dalam PSAK 219 adalah imbalan selain BPJS yang nantinya akan dibayarkan kepada karyawan ketika karyawan tersebut di-PHK yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan karena sebab berikut:

- pensiun normal
- meninggal dunia
- resign
- sakit berkepanjangan

Perbedaan utama:

Kriteria	BPJS	Imbalan Pasca Kerja (PSAK 219)
Penyelenggara	Pemerintah	Perusahaan
Jaminan	Kesehatan, pensiun, kecelakaan, kematian	Pensiun, tunjangan kesehatan, dan lainnya
Kewajiban	Perusahaan dan pekerja	Perusahaan
Pengaturan	Undang-undang	PSAK 219

FAQ LEGAL

Q: Apakah imbalan kerja atau kompensasi PKWT wajib diberikan kepada karyawan?

Ya, berdasarkan regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berhak menerima kompensasi setelah masa kerja mereka berakhir. Hal ini diatur dalam **PP No. 35 Tahun 2021**, yang merupakan turunan dari UU Cipta Kerja (Omnibus Law). Besaran kompensasi yang diberikan bergantung pada masa kerja karyawan, yaitu 1 bulan upah untuk setiap 12 bulan kerja secara terus-menerus, dan dihitung secara proporsional jika kurang dari 1 tahun.

Namun, kompensasi ini tidak berlaku bagi karyawan PKWT yang **kontraknya diputus karena melakukan pelanggaran** atau mengundurkan diri sebelum masa kontrak berakhir. Untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan, perusahaan harus memperhitungkan kewajiban ini dalam pencatatan keuangan dan perencanaan biaya tenaga kerja.

Q: Jika RUPS belum menentukan besaran imbalan pasca kerja Direksi, bagaimana perhitungannya dilakukan?

Jika belum ada keputusan RUPS, perhitungan mengacu **pada UU Cipta Kerja (UUCK) atau perjanjian tertulis lain yang berlaku**. Dokumen pendukung seperti surat perjanjian kerja atau keputusan internal dapat digunakan sebagai dasar perhitungan.

Dokumen yang diperlukan:

1. Keputusan RUPS (jika tersedia).
2. Surat perjanjian kerja atau dokumen lain yang memuat janji imbalan pasca kerja.
3. Laporan aktuarial sebelumnya atau asumsi perhitungan yang relevan.

Q: Bagaimana jika 2025 masih ada perusahaan yang menggunakan PSAK 24 (bukan PSAK 219), apa dampaknya pada perusahaan tersebut?

1. Regulasi yang Digunakan

Tidak ada perbedaan antara PSAK 24 dan PSAK 219. Perbedaan terletak pada penomoran PSAK sesuai arahan dari Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) mengenai perubahan penomoran PSAK yang berlaku mulai 1 Januari 2024.

2. Persoalan Audit

Mulai 2024, penggunaan PSAK 24 dapat berisiko menimbulkan perbedaan catatan dalam audit karena ketidaksesuaian dengan ketentuan terkini dari IAI.

Q: Mengapa penting untuk memverifikasi pengakuan utang dalam laporan imbalan kerja?

Verifikasi dari KAP (Kantor Akuntan Publik) penting karena bertujuan memastikan bahwa pengakuan kewajiban imbalan kerja di laporan keuangan perusahaan **sudah sesuai regulasi dan akurat**.

Misalkan, perusahaan X mencatat:

Debit: Beban Imbalan Kerja – Rp2,872 M

Kredit: Utang Imbalan Kerja – Rp2,872 M

KAP akan mengecek apakah angka ini benar-benar mencerminkan kewajiban perusahaan kepada karyawan, dan apakah ada aset terkait (seperti program pensiun) yang juga harus dicatat. Hasil verifikasi KAP akan **menjamin bahwa laporan keuangan menjadi lebih transparan** bagi auditor dan pemangku kepentingan.

FAQ LEGAL



Q: Bagaimana penentuan usia pensiun jika tidak ada Peraturan Perusahaan (PP)?

Jika tidak ada PP, penentuan usia pensiun biasanya didasarkan pada kebijakan internal perusahaan, peraturan pemerintah, atau UU yang berlaku.

Q: Bagaimana ketentuan usia pensiun normal sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku?

Usia pensiun ditentukan berdasarkan Pasal 15 ayat (1), (2), dan (3) PP No. 45 Tahun 2015 sebagai berikut:

- Untuk pertama kali, usia pensiun ditetapkan 56 tahun.

Mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun.

- Usia pensiun akan **bertambah 1 tahun setiap 3 tahun berikutnya** sampai mencapai 65 tahun.
- Misalnya, 2019-2021: 57 tahun, 2022-2024: 58 tahun, dan seterusnya.

Q: Bagaimana jika sudah pernah menghitung secara internal / menggunakan tenaga ahli (bukan KKA)?

Langkah-langkah yang dapat dilakukan:

1. Periksa kertas kerja perhitungan sebelumnya

Pastikan dokumen perhitungan terdokumentasi dengan baik, termasuk metode yang digunakan, asumsi aktuarial (tingkat diskonto, kenaikan gaji, Mortalita), dan data yang dijadikan dasar perhitungan.

2. Cek kesesuaiannya dengan standar yang berlaku

Pastikan bahwa perhitungan menggunakan metode *Projected Unit Credit* (PUC) dan mengikuti standar akuntansi berlaku seperti PSAK 219 agar dapat diterima dalam laporan keuangan yang diaudit.

3. Perhitungan kembali oleh KKA

Kantor Konsultan Aktuarial (KKA) akan menghitung ulang dan melakukan penyesuaian dengan hasil perhitungan yang sudah dicatat agar tidak menimbulkan potensi koreksi dalam laporan keuangan. Kelebihan/Kekurangan pencadangan di periode sebelumnya atas perbedaan perhitungan akan dicatat di beban/pendapatan laba rugi tahun berjalan.

Q: Apa standar perusahaan harus membuat perhitungan *post employment benefit*?

Perhitungan imbalan pasca kerja (*post employment benefit*) wajib dilakukan oleh perusahaan yang menyusun laporan keuangan sesuai standar akuntansi seperti PSAK 219, terutama bagi **perusahaan tercatat di bursa efek, diaudit, atau memiliki akuntabilitas publik**.

Namun, meskipun perusahaan skala kecil tidak wajib mengikuti standar akuntansi tertentu, mereka tetap harus membayar imbalan kerja sesuai UUK No. 13 Tahun 2003 atau PP No. 35 Tahun 2021 (Omnibus Law). Oleh karena itu, perhitungan imbalan pasca kerja tetap penting dalam manajemen keuangan perusahaan.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Data apa saja yang dibutuhkan untuk perhitungan?

Kami memiliki 2 template data untuk dilengkapi. Pertama, berupa file excel yang berisikan data pribadi karyawan seperti **tanggal lahir, tanggal masuk kerja, gaji, dan lainnya**. Kedua, berupa file word yang berisikan informasi perusahaan, seperti **nama perusahaan, alamat perusahaan, rata-rata kenaikan gaji, penanggung pajak oleh karyawan / perusahaan dan lainnya**.

Selain 2 template tersebut, kami membutuhkan data pendukung lainnya seperti **peraturan perusahaan, NPWP perusahaan, lembar persetujuan penawaran yang telah ditandatangani, laporan aktuarial tahun lalu** (jika ada) serta **saldo & iuran DPLK** (jika ada).

Hal-hal yang perlu dipastikan meliputi:

1. Pastikan jumlah karyawan yang dihitung mencakup karyawan aktif dan tidak aktif, dilengkapi status tetap dan kontrak (jika ada).
2. Pastikan untuk tidak memasukkan anggota Board of Directors (BOD) dan Tenaga Kerja Asing (TKA) (jika ada) dalam perhitungan kecuali ada ketentuan khusus.

Q: Bagaimana memahami pengakuan beban / pendapatan yang memisahkan biaya jasa kini dan biaya jasa lalu dalam pencatatan imbalan kerja?

Pengakuan beban / pendapatan dalam pencatatan imbalan kerja, penting dipisahkan antara:

1. **Debit Imbalan Kerja** sebagai total beban yang timbul selama tahun berjalan dan harus diakui di laporan laba rugi.
 - **Biaya Jasa Kini (Current Service Cost)** → hak karyawan yang bekerja aktif selama tahun valuasi.
 - **Biaya Jasa Lalu (Past Service Cost)** → koreksi atas manfaat masa lalu, yang sifatnya **mengurangi kewajiban perusahaan** secara signifikan (karena ada penghapusan atau penyesuaian manfaat vested). Jika dampaknya besar, bisa menciptakan lonjakan beban atau justru pendapatan (jika kewajiban dikurangi).
2. **Kredit Imbalan Kerja** sebagai jumlah kewajiban (utang) yang harus dibayar oleh perusahaan kepada karyawan di masa mendatang.

Diketahui:

Pada awal tahun 2024, kewajiban perusahaan sebesar Rp9,1 M. Setelah beban tahun berjalan dikurangi sebesar Rp5,3 M → maka kewajiban akhir tahun 2024 turun menjadi Rp3,79 M.

Ini menunjukkan bahwa sebagian besar kewajiban perusahaan sudah dikoreksi atau direvisi, baik karena pengurangan manfaat, penghapusan program, atau perubahan data karyawan. Jadi, pengakuan finalnya adalah:

- **Debit: Beban Imbalan Kerja (CSC + Interest)** = Rp1,14 M
- **Debit: Koreksi Biaya Jasa Lalu (BJS)** = Rp -6,45 M
- **Kredit: Penurunan Bersih Kewajiban** = Rp -5,31 M

Karena nilai koreksi biaya jasa lalu sangat besar dan bersifat mengurangi kewajiban, maka perusahaan mencatatnya sebagai **pendapatan** dalam laporan laba rugi.

Dengan memisahkan kedua biaya tersebut, laporan aktuarial memberikan transparansi penuh tentang:

- **Berapa biaya yang benar-benar timbul tahun berjalan,**
- Berapa yang muncul karena kebijakan baru,
- Dan apakah perubahan program **memberikan beban atau justru “penghematan”** di laporan keuangan.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Bagaimana cara memastikan saldo imbalan pasca kerja pada laporan keuangan sebelumnya?

Pastikan untuk memeriksa apakah pada laporan keuangan sebelumnya sudah ada saldo **beban imbalan pasca kerja yang dicatat**. Jika ini adalah pertama kali perusahaan menghitung, tetapi sebelumnya sudah ada perhitungan internal, dibutuhkan data detail perhitungannya, **setidaknya saldo yang digunakan pada laporan keuangan sebelumnya**.

Q: Mengapa biaya imbalan kerja dicatat sebagai utang, dan kapan bisa dicatat sebagai aset dalam laporan keuangan?

1. Umumnya dicatat sebagai **Utang** jika imbalan kerja masih berupa kewajiban **yang belum dibayarkan**, seperti biaya jasa kini dan biaya jasa lalu.
2. Dalam kondisi tertentu dicatat sebagai **Aset** jika perusahaan **memiliki dana pensiun atau aset investasi yang dikelola secara khusus** untuk membayar manfaat tersebut di masa depan.

Dengan bantuan Kantor Akuntan Publik (KAP), pencatatan ini dilakukan sesuai standar akuntansi seperti PSAK 219 untuk memastikan transparansi laporan keuangan.

Q: Periode perhitungan IPK dilakukan per tahun, per bulan, atau per kuartal?

Perhitungan IPK **biasanya dilakukan per tahun**, mengikuti periode pelaporan audit, karena merupakan salah satu komponen yang diperlukan auditor dalam laporan keuangan. Namun, bisa juga dihitung per kuartal **tergantung kebutuhan perusahaan dan auditor** untuk mendapatkan nilai estimasi imbalan kerja yang **lebih proporsional secara berkala**.

Q: Apa perbedaan perhitungan untuk karyawan tetap dan kontrak ?

- **Karyawan tetap (PKWTT):** Perhitungannya mencakup beberapa komponen, seperti cadangan untuk pensiun, meninggal dunia, cacat, dan resign, yang formulanya mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diproyeksikan sampai usia pensiun.
- **Karyawan kontrak (PKWT):** Perhitungannya didasarkan pada masa kerja (proporsional), yaitu masa kerja (bulan) / 12 x gaji dan diproyesikan sampai tanggal akhir kontrak.

Q: Bagaimana dengan status karyawan harian?

Karyawan harian tidak masuk ke dalam perhitungan kecuali ada ketentuan khusus yang mengatur manfaat imbalan kerja untuk karyawan harian.

Q: Bagaimana ketentuan gaji yang digunakan dalam perhitungan IPK?

Gaji yang digunakan untuk menghitung Imbalan Pasca Kerja (IPK) terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap, yang keduanya dihitung dalam jumlah bruto (sebelum dipotong pajak atau iuran lain) untuk masing-masing karyawan.

Q: Bagaimana jika karyawan kontrak berubah setiap proyek?

Perhitungan dilakukan berdasarkan masing-masing karyawan kontrak per proyek, dengan masa kerja dihitung sejak tanggal awal kontrak hingga tanggal proyek selesai.

Q: Komponen inti data karyawan untuk memulai perhitungan apa saja?

Identitas karyawan (NIK/Nama), tanggal lahir, tanggal mulai kerja, tanggal akhir kontrak (jika PKWT), gaji pokok dan tunjangan (jika ada), dan status karyawan.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Apa saja komponen utama penyusun beban pada laporan IPK?

Terdiri dari Biaya Jasa Kini, Biaya Jasa Lalu dan Biaya Bunga. Bisa ditambahkan juga komponen tambahan lainnya seperti: pengaruh Kurtailmen atau Penyelesaian, jika ada penghentian program pensiun, dan (Dikurangi) Hasil Investasi Aset Program, bila perusahaan punya aset dana pensiun.

Q: Metode apa yang digunakan dalam perhitungan?

Perhitungan IPK menggunakan metode **Projected Unit Credit** (PUC) sesuai dengan yang dipersyaratkan dalam PSAK 219. Metode ini juga sesuai dengan IFRS/IAS 19 (*Employee Benefits*), sebagai standar perhitungan aktuarial internasional.

Q: Bagaimana cara menghitung nilai *estimated future working* dalam PSAK 219?

Estimated future working dapat dihitung berdasarkan sisa masa kerja untuk setiap karyawan. Untuk karyawan tetap dihitung hingga karyawan tersebut **mencapai usia pensiunnya**, sedangkan untuk karyawan kontrak **dihitung hingga berakhirnya kontrak** karyawan tersebut.

Q: Apa yang harus dilakukan jika klien sudah pernah melakukan perhitungan tetapi tidak memiliki data rincian terkait perhitungan kewajiban / PVDBO?

Jika klien tidak memiliki data rincian PVDBO, maka dibutuhkan **data karyawan yang digunakan pada perhitungan sebelumnya** untuk melihat asumsi yang relevan yang akan digunakan pada perhitungan saat ini.

Q: Apakah karyawan yang sudah pensiun tetapi masih bekerja sebagai komisaris dan menerima gaji harus tetap dimasukkan dalam perhitungan PSAK 219?

Tidak. Karyawan yang telah pensiun dan diangkat sebagai komisaris **tidak lagi masuk dalam perhitungan aktuarial** PSAK 219 karena hubungan mereka dengan perusahaan berubah menjadi **hubungan profesional, bukan lagi karyawan**.

Namun, jika perusahaan memiliki kebijakan memberikan tunjangan pasca kerja kepada komisaris, kewajiban tersebut tetap harus dihitung, tetapi secara terpisah dari kewajiban aktuarial karyawan. Sesuai Pasal 15 UU 40/2007, komisaris dan direksi bukan bagian dari karyawan, sehingga tidak berhak atas imbalan kerja sesuai PSAK 219, **kecuali ada kebijakan perusahaan yang secara khusus mengatur tunjangan mereka**.

Q: Bagaimana mutasi karyawan akan berdampak pada nilai Biaya Jasa Lalu dan OCI suatu perusahaan?

- Untuk **karyawan keluar**, jika **cadangan yang dicatat > realisasi**, selisihnya akan diakui pada **kurtailmen** sebagai penyelesaian. Namun, jika **cadangan yang dicatat < realisasi**, selisihnya akan diakui pada **biaya jasa lalu**.
- Untuk **karyawan masuk**, akan diakui pada biaya jasa lalu sebesar **PVDBO - CSC**.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Apa yang dimaksud dengan Biaya Jasa Lalu dan Biaya Jasa Kini? Bagaimana cara perhitungannya menurut PSAK 219 untuk karyawan tetap?

1. **Biaya jasa lalu** (*Past Service Cost*) adalah biaya yang muncul ketika perusahaan baru pertama kali mencatat kewajiban imbalan kerja secara menyeluruh atau terjadi perubahan besar, seperti perubahan kebijakan cuti besar, restruktur kompensasi, mutasi karyawan, perubahan pada metode / asumsi, atau revisi program pensiun.

Berikut adalah **ketentuan** mengenai biaya jasa lalu **untuk penerapan pertama kali**:

- Jika masa kerja < 1 tahun: **Biaya Jasa Lalu = 0**
- Jika masa kerja ≥ 1 tahun: **Biaya Jasa Lalu = PVDBO – CSC**

2. **Biaya jasa kini** (*Current Service Cost*) adalah biaya atas manfaat pensiun yang "ditabung" perusahaan untuk karyawan selama periode berjalan. Dihitung berdasarkan asumsi aktuarial (kenaikan gaji, usia, diskonto, dan lainnya). Faktor yang bisa meningkatkan CSC, seperti:

- *Tambahan pajak dari manfaat*
- *Penurunan suku bunga (discount rate)*
- *Kenaikan gaji aktual lebih tinggi dari asumsi*
- *Perubahan manfaat (misalnya tunjangan pensiun baru)*

Rumus Sederhana Biaya Jasa Kini / CSC

$$CSC = \frac{PVFB}{MK}$$

dimana

- PVFB = *present value of Future Benefit* atau nilai sekarang dari estimasi manfaat masa depan
- MK = total masa kerja hingga karyawan mencapai usia pensiun normal

Q: Mengapa nilai OCI hanya mencakup karyawan tetap, dan bagaimana perlakuan keuntungan / kerugian aktuarial dalam laporan keuangan?

Nilai OCI hanya mencakup karyawan tetap karena merekalah yang **umumnya menerima manfaat jangka panjang** seperti pensiun atau imbalan pasca kerja, yang menjadi sumber timbulnya keuntungan atau kerugian aktuarial.

Q: Apakah karyawan kontrak / PKWT berdampak kepada OCI?

Pada dasarnya perhitungan karyawan kontrak tidak diatur jelas dalam standar praktik imbalan kerja. Sebagian KKA tidak memakai OCI karena menganggap itu bagian dari OLTEB. Kelebihan atau kekurangan kewajiban masuk di laporan laba rugi.

Tapi kami, KKA Nirmala disini **memakai nilai OCI karena menilai kompensasi karyawan kontrak masuk kategori imbalan pasca kerja**. Perhitungannya dengan metode PUC dengan nilai manfaat sebesar proporsi masa kerja x gaji yang menggunakan asumsi diskonto dan probabilitas. Perbedaan asumsi juga akan menimbulkan OCI.

Umumnya, perlakuannya disesuaikan dengan ketentuan kontrak setiap perusahaan.

Q: Mengapa karyawan yang di atas usia pensiun masih masuk dalam perhitungan?

Selama karyawan belum menerima pesangon atas usia pensiunnya dan/ memang masih bekerja, perusahaan masih memiliki kewajiban untuk mencadangkan pesangon untuk karyawan tersebut.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Bila memiliki DPLK, data terkait apa saja yang dibutuhkan untuk perhitungan?

- Jika **DPLK DKP (Dana Kompensasi Pesangon)** : Kami membutuhkan data berupa saldo akhir DPLK per periode perhitungan, realisasi pembayaran manfaat, iuran DPLK, dan ROI rate dari DPLK.
- Jika **DPLK PPIP (Program Pensiun Iuran Pasti)** : Kami membutuhkan data berupa saldo akhir DPLK per periode perhitungan, iuran DPLK, dan ROI rate dari DPLK.

Q: Apa yang perlu diperhatikan jika perhitungan IPK termasuk imbalan jangka panjang lainnya (OLTEB) dan DPLK?

1. Pastikan aturan mengenai imbalan jangka panjang lainnya / OLTEB, seperti Cuti Besar (CBS) dan Penghargaan Emas, **sudah ditetapkan dalam kebijakan perusahaan.**
2. Jika karyawan terdaftar dalam DPLK, kewajiban pensiun sebagian dapat ditanggung oleh DPLK, sehingga perusahaan hanya perlu mencatat selisih kewajiban yang belum ditanggung oleh dana pensiun tersebut.
3. Imbalan Jangka Panjang Lainnya yang belum digunakan, juga harus diperhitungkan dalam kewajiban perusahaan. Karyawan yang memiliki **CBS** akan memiliki **kewajiban tambahan**, sedangkan yang **non-CBS** mungkin memiliki **kewajiban yang lebih kecil.**
4. Jika perusahaan sudah pernah melakukan perhitungan valuasi sebelumnya, pastikan bahwa **perhitungan terbaru mencakup seluruh komponen** ini agar nilai kewajiban yang diakui dalam laporan keuangan tetap sesuai dengan standar PSAK 219.

Q: Bagaimana cara perusahaan menghitung kewajiban untuk karyawan yang tidak memiliki hak cuti besar dan tidak terdaftar dalam DPLK?

Perusahaan hanya perlu menghitung kewajiban berdasarkan masa kerja, gaji yang berlaku, dan asumsi aktuarial terkait, **tanpa adanya tambahan** dari hak cuti besar atau kontribusi DPLK.

Q: Apa yang harus diperhatikan dari kewajiban untuk karyawan non-DPLK?

Karyawan non-DPLK tidak memiliki dana pensiun tambahan yang didanai oleh pihak ketiga, sehingga seluruh kewajiban imbalan kerja harus ditanggung oleh perusahaan. Ini berarti bahwa **perusahaan perlu mencadangkan seluruh biaya pensiun** karyawan tersebut dalam laporan keuangan mereka.

Q: Apa perbedaan dalam perhitungan kewajiban antara karyawan yang memiliki CBS dan non-CBS?

Untuk karyawan yang memiliki CBS, kewajiban imbalan kerja mencakup biaya tambahan yang terkait dengan hak cuti besar yang belum digunakan. Sebaliknya, karyawan non-CBS tidak memiliki komponen tambahan ini, sehingga nilai kewajibannya mungkin lebih rendah. Jika seorang karyawan **memutuskan untuk tidak menggunakan hak CBS, kewajiban tersebut tetap dicatat** hingga hak tersebut kadaluarsa atau dibayarkan oleh perusahaan.

Q: Apakah perusahaan dapat mengubah kebijakan CBS atau DPLK di tengah masa kerja karyawan, dan bagaimana ini mempengaruhi perhitungan kewajiban?

Bisa saja, namun **perubahan ini harus dilakukan sesuai dengan peraturan** ketenagakerjaan yang berlaku dan harus disosialisasikan kepada karyawan. Setiap perubahan dalam kebijakan ini dapat mempengaruhi perhitungan kewajiban imbalan kerja dan perlu diperhitungkan dalam laporan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Bagaimana ketentuan mengenai realisasi pembayaran karyawan kontrak?

Untuk karyawan kontrak, perlu dipastikan apakah realisasi pembayaran kompensasi dilakukan **setiap akhir kontrak**—baik bagi karyawan yang kontraknya diperpanjang maupun yang tidak—atau **hanya saat karyawan keluar** dari perusahaan.

Q: Bagaimana cara menentukan asumsi kenaikan gaji dalam perhitungan IPK?

Asumsi kenaikan gaji umumnya ditentukan berdasarkan:

1. **Rata-rata kenaikan gaji historis** perusahaan dalam beberapa tahun terakhir.
2. **Kenaikan UMK** di wilayah operasional perusahaan.
3. **Tingkat inflasi** dalam beberapa tahun terakhir.
4. **Rencana kenaikan gaji ke depan**, berdasarkan kebijakan internal atau surat resmi dari manajemen perusahaan (management letter).
5. **Asumsi tahun sebelumnya**, bila masih relevan dan belum berubah signifikan.

Q: Apakah terdapat perbedaan perhitungan yang digunakan jika dibandingkan dengan KKA lain?

Setiap KKA, dalam melakukan perhitungan IPK dihitung menggunakan metode yang sama, sesuai dengan yang diprasyaratkan dalam PSAK 219, namun umumnya terdapat perbedaan dalam pendekatan menghitung usia yang akan digunakan dalam menghitung kewajiban.

Q: Mengapa hasil perhitungan tahun valuasi lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya?

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kenaikan nilai pada kewajiban:

- Bertambahnya usia setiap karyawan
- Bertambahkan masa kerja setiap karyawan
- Penurunan ketentuan usia pensiun normal
- Perbedaan pengakuan usia pada tanggal valuasi (contoh, penggunaan usia tepat dibandingkan dengan pembulatan usia).
- Penurunan tingkat diskonto
- Kenaikan gaji aktual yang lebih besar daripada asumsi
- Penambahan komponen pajak dalam perhitungan
- Perubahan manfaat IPK yang digunakan (penambahan manfaat)

Q: Mengapa ada perbedaan antara *salary increase rate* yang digunakan dalam laporan dan aktual kenaikan gaji?

Perbedaan tersebut bisa terjadi karena dalam laporan merupakan asumsi **jangka panjang**, sedangkan kenaikan gaji aktual dapat dipengaruhi oleh **faktor-faktor eksternal** dan **kebijakan perusahaan dalam jangka pendek**. Dalam perhitungan, rate yang digunakan untuk memproyeksikan kewajiban di masa depan dengan mempertimbangkan:

1. **Tren historis** – Pola kenaikan gaji rata-rata dalam beberapa tahun terakhir.
2. **Inflasi & kondisi ekonomi** – Perkiraan pertumbuhan ekonomi yang mempengaruhi upah.
3. **Historis karyawan** – Kenaikan gaji berdasarkan tingkat jabatan, performa, dan masa kerja.
4. **Perubahan regulasi dan kebijakan perusahaan** – Rencana kompensasi jangka panjang.

Oleh karena itu, jika kenaikan aktual lebih tinggi / lebih rendah dari asumsi dalam laporan aktuarial, maka dapat terjadi deviasi yang akan **dikoreksi dalam penyesuaian aktuarial berikutnya**.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Apakah nilai kewajiban dapat diperkecil?

Ya, bisa diperkecil dengan beberapa strategi, tetapi harus tetap sesuai dengan prinsip aktuaria dan standar akuntansi. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat mengurangi nilai kewajiban:

1. Mengubah Asumsi Aktuaria

- Meningkatkan tingkat diskonto
- Menurunkan asumsi kenaikan gaji
- Menyesuaikan asumsi mortalita & withdrawal

2. Menyesuaikan Kebijakan Manfaat

- Mengurangi atau membatasi manfaat (contohnya, membatasi pesangon atau manfaat kesehatan pasca kerja)
- Menerapkan batas maksimal manfaat

3. Menggunakan Curtailment atau Settlement

- Curtailment → Penurunan signifikan yang dilakukan oleh entitas dalam hal jumlah pekerja yang ditanggung oleh program
- Settlement → Menyelesaikan kewajiban lebih awal, misalnya dengan pembayaran lump sum atau membeli polis asuransi pensiun.

Namun, perubahan ini harus dipertimbangkan secara hati-hati agar tetap sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan dan tidak berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan.

Q: Apa itu Curtailment dalam perhitungan PSAK 219? Dan apa dampaknya pada laporan keuangan Perusahaan?

Kurtailmen (*curtailment*) terjadi ketika perusahaan melakukan tindakan yang secara signifikan mengurangi jumlah karyawan yang berhak atas imbalan pasca kerja. Nilai ini berdampak pada estimasi nilai kewajiban / PVDBO yang mengakibatkan keuntungan atau kerugian yang harus segera diakui dalam laporan laba rugi.

Kurtailmen merupakan bagian dari biaya jasa lalu ketika ada penurunan signifikan yang dilakukan oleh entitas dalam hal jumlah pekerja yang ditanggung oleh program.

Q: Apakah ada keuntungan bagi perusahaan dalam menghitung CBS atau mendaftarkan karyawan ke dalam DPLK terkait perhitungan kewajiban?

Menghitung CBS dapat meningkatkan kewajiban imbalan jangka panjang lainnya, tetapi juga **dapat membantu dalam retensi karyawan**. Selain itu, mendaftarkan karyawan ke DPLK dapat mengurangi kewajiban perusahaan karena sebagian dari beban pensiun ditanggung oleh pihak ketiga, yang bisa **mengurangi beban finansial perusahaan dalam jangka panjang**.

Q: Bagaimana perhitungan kewajiban apabila karyawan terdaftar dalam DPLK dan pencatatannya dalam laporan keuangan?

1. DPLK DKP : Total saldo DPLK akhir periode dapat digunakan pengurang kewajiban, sehingga yang dicatat dalam laporan IPK hanya sisa kewajiban setelah dikurangi saldo DPLK yang tersedia. Imbal hasil dari DPLK akan dicatat sebagai pengurang di laba rugi.
 - Jika **liabilitas > DPLK DKP**, selisihnya masih **harus dicatat sebagai kewajiban di neraca**.
 - Jika **liabilitas ≤ DPLK DKP**, maka kewajiban di neraca bisa **dianggap nol**, karena sudah ter-cover oleh dana yang terkumpul di DPLK dan akan muncul dampak batas atas aset.
2. **DPLK PPIP** : Saldo DPLK akhir periode masing-masing karyawan akan diproyeksikan sampai usia pensiun dan dapat digunakan pengurang kewajiban, sehingga yang dicatat dalam laporan IPK hanya **sisa kewajiban setelah dikurangi saldo DPLK yang tersedia**.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Apakah ada perubahan dalam perhitungan kewajiban jika karyawan menggunakan sebagian hak Imbalan Jangka Panjang Lainnya (OLTEB) sebelum pensiun?

Jika karyawan mengambil sebagian hak itu sebelum pensiun (misalnya cuti besar dibayar atau penghargaan masa kerja), maka:

- **Kewajiban perusahaan berkurang**, karena sebagian manfaat sudah dibayar.
- Namun, **sisanya hak yang belum digunakan tetap harus dihitung** dalam kewajiban aktuarial.
- Penyesuaian dilakukan dengan **mengurangi proyeksi manfaat** berdasarkan hak yang sudah diambil.
- **Sisa kewajiban tetap didiskontokan** menggunakan asumsi yang berlaku (seperti tingkat diskonto, kenaikan gaji, dan mortalita).

Q: Mengapa nilai biaya jasa lalu bisa muncul dari perbedaan usia pensiun dan mutasi karyawan?

Perbedaan usia pensiun dan mutasi karyawan **dapat berdampak langsung** pada perhitungan kewajiban aktuarial karena mengubah periode kerja yang diperhitungkan dan jumlah karyawan yang berhak atas manfaat.

Jika **usia pensiun diperpanjang**, maka **nilai kini kewajiban (PVDBO) cenderung menurun**, karena manfaat dibayarkan lebih lambat dan dicicil selama masa kerja yang lebih panjang. Namun, **manfaat total yang akan diterima di akhir masa kerja bisa meningkat** akibat masa kerja yang lebih panjang. Perubahan ini diakui sebagai biaya jasa lalu.

Jika terjadi **mutasi atau pengurangan karyawan**, maka cadangan aktuarial untuk karyawan tersebut **dikeluarkan (take-out) dari kewajiban**. Apabila perusahaan kemudian membayar manfaat, maka **selisih** antara cadangan yang dilepas dan pembayaran aktual akan **menimbulkan biaya jasa lalu**.

Q: Jika terdapat karyawan yang keluar di tahun valuasi, namun realisasinya baru akan dibayarkan di tahun berikutnya, bagaimana perhitungan IPK-nya?

1. Take-out cadangan saat ini, lalu biaya realisasi di tahun berikutnya

- Karyawan yang keluar dianggap sudah tidak menjadi bagian dari program pada tahun ini sehingga Cadangan (PVDBO) di-take-out dari kewajiban pada laporan tahun berjalan.
- Pembayaran aktual di tahun berikutnya dicatat sebagai biaya langsung di laporan laba rugi tahun tersebut, tanpa lagi memengaruhi PVDBO, **atau**

2. Tetap akui dalam PVDBO sampai manfaat dibayarkan

- Estimasi pembayaran manfaat tetap dipertahankan dalam PVDBO hingga benar-benar dibayarkan.
- Kewajiban diakui pada periode saat karyawan keluar.
- Penyesuaian dilakukan di tahun berikutnya saat pembayaran aktual dilakukan (misalnya jika nilai realisasi berbeda dari estimasi).

Q: Bagaimana cara menghitung nilai kewajiban suatu perusahaan?

Nilai kewajiban akhir suatu perusahaan diperoleh dari:

- Nilai kewajiban awal (jika ada) (+)
- Beban tahun berjalan (+)
- Realisasi pembayaran manfaat tahun berjalan (-)
- Nilai OCI tahun berjalan (+)
- Iuran DPLK porsi perusahaan tahun berjalan (jika ada) (-)

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Apa yang dimaksud dengan Nilai Kini Kewajiban (PVDBO) perusahaan per tanggal valuasi?

Nilai Kini Kewajiban (PVDBO) adalah estimasi atau proyeksi dari nilai total kewajiban yang harus dicadangkan oleh perusahaan pada tanggal perhitungan (tanggal valuasi) untuk memenuhi seluruh manfaat karyawan di masa mendatang. Perhitungan PVDBO mempertimbangkan faktor diskonto, tingkat kenaikan gaji, harapan hidup, dan probabilitas karyawan tetap bekerja hingga menerima manfaat.

Komponen PVDBO mencakup:

- **Manfaat Pensiun** – Nilai kini dari seluruh kewajiban pensiun yang harus disediakan oleh perusahaan.
- **Manfaat Kematian** – Nilai kini dari manfaat yang akan diberikan kepada ahli waris jika karyawan meninggal sebelum pensiun.
- **Manfaat Cacat / Sakit Berkepanjangan** – Nilai kini dari kewajiban perusahaan jika karyawan mengalami kecacatan / sakit berkepanjangan.
- **Manfaat Pengunduran Diri** – Nilai kini dari manfaat yang akan diberikan kepada karyawan yang berhenti sebelum pensiun.

Catatan: Mengingat ini adalah estimasi, jadi jumlah aktual yang diterima oleh karyawan di masa mendatang mungkin berbeda tergantung pada berbagai faktor, termasuk **kinerja investasi, perubahan dalam ketentuan pensiun, dan lainnya**. Estimasi ini membantu perusahaan dalam memastikan bahwa ada **kecukupan dana** untuk memenuhi kewajiban di masa depan.

Q: Apa tingkat diskontonya menggunakan *single rate* atau *multiple rate*?

Untuk **karyawan tetap**, penetapan diskonto menggunakan ***multiple rate***, dimana besarnya akan berbeda untuk setiap karyawan yang ditentukan berdasarkan rata-rata sisa masa kerja yang diperkirakan untuk setiap karyawan, sedangkan untuk penyajiannya dalam laporan menggunakan tingkat diskonto setelah perhitungan ***durasi rata-rata tertimbang menggunakan Macaulay Duration***.

Sedangkan untuk **karyawan kontrak**, menggunakan rata-rata diskonto yang diperoleh dari interpolasi sisa masa kerja setiap karyawan.

Q: Mengapa ada perhitungan aktuarial untuk laporan di tahun berjalan, baru bisa dilakukan di awal tahun selanjutnya?

Perhitungan aktuarial mengandalkan tingkat diskonto yang biasanya **didasarkan pada yield obligasi pemerintah per tanggal valuasi** (misalnya 31 Desember 2024). Namun, data resmi tingkat diskonto ini baru tersedia di awal tahun berikutnya (Januari 2025). Untuk kebutuhan internal, perusahaan dapat menggunakan estimasi tingkat diskonto sementara (misalnya per 30 November), tetapi **hasil akhir tetap harus diperbarui setelah data resmi tersedia**.

Kami mengacu kepada **spot rate yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui PHEI (PT Penilai Harga Efek Indonesia)** setiap bulannya. Hal ini dilakukan agar kewajiban imbalan kerja mencerminkan nilai wajar sesuai PSAK 219.

Q: Berapa suku bunga diskonto yang digunakan dalam perhitungan aktuarial untuk tahun valuasi?

Suku bunga diskonto bervariasi tergantung pada kebijakan perusahaan dan regulasi yang berlaku, karena **tidak ada standar tunggal yang berlaku** di tiap tahun valuasi untuk semua entitas.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Apa risiko jika perhitungan aktuarial dilakukan menggunakan estimasi tingkat diskonto sebelum data resmi dirilis?

Risiko utamanya adalah perbedaan antara hasil estimasi dan hasil akhir setelah tingkat diskonto resmi dirilis. Jika selisihnya signifikan, laporan keuangan bisa dianggap tidak mencerminkan kewajiban sebenarnya, **berpotensi mendapat catatan audit dan menurunkan kepercayaan pemangku kepentingan**. Akibatnya, perusahaan harus merevisi laporan dan menghadapi keterlambatan pelaporan ke regulator dan pemegang saham.

Q: Bagaimana jika terdapat realisasi pembayaran untuk karyawan yang sebelumnya belum masuk pada perhitungan IPK?

Pembayaran tersebut tetap diakui dalam perhitungan tahun berjalan. Namun, karena karyawan tersebut tidak termasuk dalam perhitungan IPK sebelumnya, maka **nominalnya langsung diakui sebagai biaya jasa lalu**.

Q: Apakah data dan kenaikan gaji karyawan kontrak yang diangkat menjadi karyawan tetap tetap perlu dihitung?

Ya, data ini perlu dicatat dan dihitung. Informasi kenaikan gaji untuk karyawan yang diangkat menjadi karyawan tetap sangat penting untuk memperkirakan kewajiban imbalan pasca kerja di masa depan. Perubahan status dari kontrak ke tetap juga **dapat memengaruhi asumsi aktuarial** terkait kenaikan gaji rata-rata dan durasi masa kerja.

Q: Apakah dasar gaji yang digunakan untuk menghitung imbalan kerja mencakup gaji pokok, tunjangan tetap, dan PPh?

Dasar gaji yang digunakan dalam perhitungan imbalan kerja bergantung pada kebijakan perusahaan dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Secara umum, dalam perhitungan aktuarial sesuai PSAK 219, yang digunakan sebagai dasar adalah **Gaji Pokok + Tunjangan Tetap**.

- Gaji Pokok → Komponen utama yang diperhitungkan dalam manfaat pasca kerja.
- Tunjangan Tetap → Tunjangan yang diberikan secara rutin, nilainya tetap dan tidak bergantung pada kehadiran atau kinerja, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, atau tunjangan fungsional.
- *PPh 21 (Pajak Penghasilan Pasal 21)* → **tidak dimasukkan dalam data perhitungan imbalan kerja. Jika PPh 21 ditanggung oleh Perusahaan, maka perhitungan manfaat akan di gross up sesuai dengan ketentuan PPh 21.**

Q: Bagaimana menangani karyawan dengan struktur gaji yang berbeda, seperti kondisi tanpa tunjangan tetap?

Apabila ada kondisi, misalnya:

- Karyawan A: Hanya memiliki gaji pokok → perhitungan aktuarial **berdasarkan gaji pokok**.
- Karyawan B: Memiliki gaji pokok + tunjangan tetap (misalnya tunjangan transportasi) → **perhitungan mencakup keduanya**.

Pendekatan ini memastikan kewajiban imbalan kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan dan menghindari kesalahan perhitungan.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Apakah tunjangan variabel juga perlu dihitung jika menjadi bagian dari total gaji pada beberapa karyawan?

Tunjangan variabel, seperti bonus tahunan atau insentif berbasis kinerja, umumnya tidak dihitung dalam perhitungan aktuarial imbalan kerja karena **sifatnya tidak tetap dan tidak bisa diproyeksikan secara konsisten**. Namun, jika perusahaan secara jelas menyatakan bahwa tunjangan variabel ini termasuk dalam perhitungan imbalan pasca kerja, maka harus dimasukkan dalam total gaji.

Q: Apakah tingkat dan rata-rata kenaikan gaji dihitung dari Gaji Pokok saja atau Total Gaji (gaji pokok + tunjangan tetap)?

Tingkat dan rata-rata kenaikan gaji **sebaiknya dihitung berdasarkan Total Gaji**, yang mencakup Gaji Pokok ditambah dengan Tunjangan Tetap. Hal ini karena PSAK 219 mendefinisikan imbalan kerja berbasis pada komponen-komponen yang berkontribusi terhadap kewajiban. Tunjangan tetap adalah bagian dari total kompensasi yang relevan untuk perhitungan kewajiban imbalan pasca kerja.

Diketahui:

Seorang karyawan memiliki Gaji Pokok sebesar Rp10 juta dan Tunjangan Tetap Rp2 juta. Total gaji menjadi Rp12 juta. Setelah satu tahun, Gaji Pokok naik menjadi Rp11 juta, dan Tunjangan Tetap tetap Rp2 juta. Total gaji baru menjadi Rp13 juta.

Pertanyaan:

Berapa tingkat kenaikan gaji berdasarkan **Gaji Pokok**?

Berapa tingkat kenaikan gaji berdasarkan **Total Gaji**?

Jawaban:

- Tingkat Kenaikan **Gaji Pokok**:

Tingkat Kenaikan = $(\text{Gaji Pokok Baru} - \text{Gaji Pokok Lama}) / \text{Gaji Pokok Lama} \times 100\%$

Tingkat Kenaikan = $(11.000.000 - 10.000.000) / 10.000.000 \times 100\%$

Tingkat Kenaikan = 10%

- Tingkat Kenaikan **Total Gaji**:

Tingkat Kenaikan = $(\text{Total Gaji Baru} - \text{Total Gaji Lama}) / \text{Total Gaji Lama} \times 100\%$

Tingkat Kenaikan = $(13.000.000 - 12.000.000) / 12.000.000 \times 100\%$

Tingkat Kenaikan = 8,33%

Total gaji lebih relevan karena imbalan pasca kerja seperti pesangon atau manfaat pensiun **sering dihitung berdasarkan gaji terakhir yang mencakup gaji pokok dan tunjangan tetap**. Jika hanya menggunakan gaji pokok, perhitungan bisa menjadi undervalued.

Q: Apakah data karyawan yang mengundurkan diri tetap harus dicatat, meskipun mereka tidak dihitung dalam jumlah total karyawan untuk perhitungan?

Ya, data mereka tetap perlu dicatat dalam file template excel. Hal ini penting untuk **mendokumentasikan movement (perubahan status)** karyawan, seperti pengunduran diri, sehingga aktuaris dapat melacak perubahan populasi karyawan dari waktu ke waktu. Data ini juga relevan untuk perhitungan terkait biaya jasa lalu atau *curtailment*, apabila ada kompensasi yang diberikan pada saat pengunduran diri.

FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

Q: Jika jumlah karyawan bertambah tetapi liabilitas dari perhitungan aktuarial lebih kecil dibandingkan tahun sebelumnya, bagaimana cara memastikan Uang Penghargaan Hak (UPH) sudah dihitung dengan benar?

Dalam perhitungan manfaat UUK, jika jumlah karyawan bertambah tetapi liabilitas lebih kecil dibanding tahun sebelumnya, **perlu dipastikan bahwa Uang Penghargaan Hak (UPH) sudah dimasukkan dalam formula $15\% \times (\text{Pesangon} + \text{Penghargaan Masa Kerja})$** . Seringkali, laporan aktuarial sebelumnya hanya menyebutkan total perhitungan tanpa secara eksplisit menuliskan UPH secara terpisah. Oleh karena itu, penting untuk memeriksa kembali perumusan manfaat guna memastikan UPH sudah diperhitungkan dengan benar dalam kewajiban aktuarial.

Q: Bagaimana menangani data gaji karyawan dalam perhitungan imbalan kerja, terutama dengan adanya kenaikan gaji di bulan tertentu sesuai PP No. 5 Tahun 2024?

Dalam perhitungan aktuarial, **yang digunakan adalah gaji posisi valuasi** (misalnya, Desember 2024) karena mencerminkan kondisi laporan keuangan. Jika ada kenaikan gaji di bulan tertentu tahun 2025, maka sesuai PP No. 5 Tahun 2024, data tersebut **tidak langsung digunakan dalam perhitungan kewajiban, tetapi tetap relevan untuk memvalidasi asumsi kenaikan gaji di masa depan**. Meskipun gaji Desember menjadi dasar utama, data kenaikan gaji Februari bisa diberikan sebagai tambahan untuk analisis lebih lanjut, seperti mengevaluasi dampaknya terhadap kewajiban atau menyesuaikan asumsi aktuarial.

Q: Bagaimana penjelasannya jika jumlah karyawan berkurang dan asumsi kenaikan gaji tidak signifikan, namun alokasi biaya justru meningkat cukup besar?

- 1. Karyawan tetap:** Dalam perhitungan aktuarial, **kenaikan gaji menjadi salah satu faktor utama yang meningkatkan nilai kewajiban**, karena estimasi manfaat di masa depan bergantung pada besaran gaji terakhir karyawan. Maka dari itu, beban imbalan kerja tetap bisa meningkat walau jumlah karyawannya berkurang.
- 2. Karyawan kontrak:** Terdapat perbedaan antara asumsi awal dan realisasi, baik dari sisi kenaikan gaji maupun komposisi data karyawan. Beberapa kemungkinan penyebab lonjakan biaya di antaranya:
 - Penambahan jumlah karyawan kontrak.
 - Bertambahnya masa kerja rata-rata yang berpengaruh pada nilai manfaat.
 - Perubahan asumsi atau parameter aktuarial seperti tingkat diskonto atau tingkat keluar-masuk karyawan.
 - Penggunaan data aktual menggantikan estimasi yang sebelumnya lebih rendah.

Rekomendasi: Melakukan pengecekan kembali terhadap data gaji tahun sebelumnya, apakah saat itu sudah mencakup seluruh komponen tetap yang relevan. Jika sebelumnya hanya menggunakan gaji pokok sebagai dasar perhitungan, maka hasil perhitungan tahun tersebut kemungkinan terlalu rendah. Ketika datanya diperbaiki di tahun berikutnya menggunakan total gaji, maka kenaikan hasil perhitungan adalah hal yang wajar.

FAQ INOVASI SISTEM



Q: Apa itu Kalkulator Manfaat Karyawan?

Kalkulator manfaat karyawan merupakan alat digital yang digunakan untuk **menghitung dan memproyeksikan berbagai jenis manfaat karyawan** beserta kewajiban perusahaan. Alat ini memberikan estimasi nilai manfaat pensiun, santunan kematian, serta manfaat jika karyawan mengalami sakit berkepanjangan atau cacat tetap.

Meskipun hasil perhitungan bersifat estimasi, perusahaan tetap memperoleh acuan nilai kewajiban berdasarkan perhitungan aktuaria yang detail, yang dihitung menggunakan data lengkap dari perusahaan. Nilai yang dihasilkan kemudian **diolah dan disajikan langsung dalam bentuk buku laporan aktuaria**.

Pengguna hanya perlu memasukkan data dasar, seperti nama dan tanggal lahir, lalu kalkulator akan memprosesnya dengan rumus aktuaria. Untuk melihat contoh laporan aktuaria yang lebih rinci, kami menyediakan draft laporan sesuai PSAK 24, yang dapat diakses melalui tautan berikut: [Draft Laporan Perhitungan KKA Nirmala](#).

Q: Apakah data yang saya masukkan aman dan terlindungi?

Tentu saja. Keamanan dan privasi data pelanggan adalah prioritas utama kami. Berikut adalah langkah-langkah yang kami ambil antara lain:

- **Enkripsi:** Seluruh data dimasukkan ke dalam sistem kami dilindungi dengan enkripsi tingkat tinggi. Ini berarti bahwa informasi perusahaan disandikan dengan cara yang hanya dapat dibaca oleh sistem kami, menjadikannya sulit untuk diakses oleh pihak ketiga yang tidak sah.
- **Penghapusan Data:** Kami memiliki kebijakan untuk menghapus data secara berkala. Hal ini memastikan bahwa informasi sensitif Bapak / Ibu tidak disimpan lebih lama dari yang diperlukan dan mengurangi risiko kebocoran data.
- **Penggunaan Data Terbatas:** Meskipun kami menyimpan beberapa informasi seperti nama, nomor telepon, dan alamat email PIC untuk kebutuhan komunikasi di masa mendatang, kami tidak akan menggunakan data tersebut untuk tujuan lain tanpa persetujuan perusahaan. Data ini hanya akan digunakan untuk komunikasi relevan.
- **Keamanan Infrastruktur:** Infrastruktur IT kami dilindungi oleh protokol keamanan canggih dan firewall terbaru untuk melindungi terhadap ancaman eksternal, seperti serangan hacker atau malware.

Jika pihak perusahaan memiliki pertanyaan atau kekhawatiran lebih lanjut mengenai keamanan data, jangan ragu untuk menghubungi kami.

Q: Informasi apa saja yang perlu dimasukkan ke dalam kalkulator?

Untuk menggunakan kalkulator manfaat karyawan, perlu memasukkan beberapa informasi dasar karyawan dan perusahaan, meliputi:

- **Nama Karyawan**
- **Besaran Pendapatan/Gaji Bulanan**
- **Tanggal Lahir**
- **Tanggal Mulai Kerja**
- **Tanggal Akhir Kontrak**
- **Usia Pensiun**
- **Tanggal Valuasi**
- **Nama Perusahaan**
- **Alamat Email** untuk diskusi lebih lanjut
- **Nomor Telepon** untuk diskusi lebih lanjut

FAQ INOVASI SISTEM

Q: Dapatkah saya menggunakan kalkulator ini untuk memprediksi kebutuhan manfaat karyawan di masa mendatang?

Tentu, kalkulator manfaat karyawan ini dirancang untuk memberikan gambaran awal mengenai estimasi manfaat karyawan pada saat tertentu. Namun, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan:

- **Estimasi Awal:** Sebagai alat berbasis kecerdasan buatan, kalkulator ini mampu menghasilkan estimasi berdasarkan data yang dimasukkan. Estimasi ini memberikan gambaran umum tentang potensi kewajiban manfaat karyawan perusahaan terkait.
- **Keunikan Setiap Perusahaan:** Setiap perusahaan memiliki karakteristik dan kebutuhan yang masing-masing. Faktor-faktor seperti demografi karyawan, struktur gaji, kebijakan pensiun, dan lainnya mempengaruhi kalkulasi manfaat karyawan. Oleh karena itu, meskipun kalkulator ini dapat memberikan gambaran awal, disarankan untuk berdiskusi lebih lanjut dengan kami untuk mendapatkan analisis yang lebih dalam dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan Anda.
- **Diskusi Mendalam:** Untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat tentang kewajiban manfaat karyawan di masa mendatang, kami menyarankan Bapak/Ibu untuk berdiskusi langsung dengan tim kami. Hal ini untuk dapat memahami lebih dalam tentang kebutuhan, harapan, dan kondisi perusahaan Anda sehingga dapat memberikan solusi dan perhitungan yang tepat.

Q: Bagaimana saya bisa memahami hasil perhitungan yang diberikan?

Dalam konteks manfaat karyawan, memang memerlukan pemahaman hasil perhitungan aktuaria yang mendalam. Langkah-langkah untuk memudahkan pemahaman hasil perhitungan dari kalkulator:

1. Memahami Dasar Perhitungan:

- **Estimasi Manfaat Karyawan:** Ini adalah proyeksi nilai yang akan diterima karyawan saat manfaat jatuh tempo, seperti pensiun, meninggal dunia, atau sakit berkepanjangan, berdasarkan data karyawan dan peraturan yang berlaku di perusahaan terkait.
- **Nilai Kini Kewajiban Perusahaan:** Ini adalah proyeksi cadangan yang harus dicadangkan perusahaan untuk memenuhi kewajiban masa depan terhadap karyawan, membantu dalam perencanaan keuangan dan memastikan kesiapan dana.

2. Memahami Peraturan Perusahaan dan Peraturan Pemerintah yang berlaku

Setiap perusahaan memiliki peraturan dan ketentuan sendiri terkait manfaat karyawan. Juga, peraturan pemerintah yang berlaku membantu memahami dasar dan asumsi dalam perhitungan manfaat.

3. Melakukan konsultasi dengan Tim Ahli KKA

Jika memiliki pertanyaan, bisa segera dikonsultasikan langsung dengan tim ahli KKA. kami dapat memberikan penjelasan lebih rinci dan memandu perusahaan pada setiap aspek perhitungan.

Dengan langkah-langkah di atas, pihak perusahaan akan lebih siap untuk memahami dan memanfaatkan hasil perhitungan yang diberikan oleh kalkulator manfaat karyawan untuk kepentingan perusahaan terkait.

Untuk pertanyaan lainnya, silakan kunjungi link di sini sistem KKA Nirmala untuk kami jawab melalui NIRMA AI.

APLIKASI PERHITUNGAN AKTUARIA IMBALAN KERJA TERINTEGRASI

Halaman Depan Kalkulator



Tentang KKA Nimala

Kalkulator Manfaat Karyawan

Unakanlah kalkulator ini untuk melakukan simulasi perhitungan manfaat karyawan berdasarkan pendapatan, tanggal lahir dan usia pensiun anda

☒ Ditinjau oleh Kantor Konsultan Aktuaris Nimala



Kalkulator aktuaria ini hanya untuk perhitungan individu (karyawan) saja, untuk contoh hasil laporan aktuaria suatu perusahaan dalam format buku, Anda dapat melihatnya melalui button berikut

Contoh Buku Laporan Aktuaria

Nama Karyawan

Masukkan nama karyawan

Email

Masukkan email

Besaran Pendapatan/Gaji

Rp Masukkan pendapatan/gaji

Tanggal Lahir

Masukkan tanggal lahir

Tanggal Masuk Kerja

Pilih tanggal masuk kerja

Usia Pensiun

Masukkan usia pensiun

Tahun

Tanggal Valusi

Masukkan tanggal lahir

Nama Perusahaan

Masukkan nama perusahaan

Nomor Telepon

Masukkan nomor telepon

Hitung Manfaat Karyawan

Atur Ulang

Hasil Perhitungan Estimasi Manfaat Karyawan

Pensiun	Rp 0
Meninggal Dunia	Rp 0
Sakit Berkepanjangan/Cacat Tetap	Rp 0

Nilai Kini Kewajiban Perusahaan per Tanggal Valusi

Pensiun	Rp 0
Meninggal Dunia	Rp 0
Sakit Berkepanjangan/Cacat Tetap	Rp 0

Disclaimer :

Perhitungan ini didasarkan pada UUOK dan asumsi kenaikan gaji menggunakan data inflasi Bank Indonesia (BI). Untuk perhitungan lebih lengkap dan kustomisasi sesuai ketentuan UU dan Peraturan Perusahaan, Anda dapat [menghubungi kami](#).

Frequently Asked Question (FAQ)

Apa itu aktuaria ?

Suatu ilmu yang berdasar pada metode matematika, dan juga menggunakan ilmu statistika yang tepat untuk mengukur risiko yang akan terjadi dalam suatu perusahaan.

Apa itu kalkulator manfaat karyawan ?

Bagaimana cara kerja kalkulator manfaat karyawan ?

Informasi apa saja yang perlu saya masukkan kedalam kalkulator ?

Bagaimana saya bisa memahami hasil perhitungan yang diberikan ?

Hitung Imbalan Pasca Kerja Secara Cepat, Mudah & Akurat

Solusi perhitungan aktuaria 3 day service

Jadwalkan Konsultasi

Dapatkan Penawaran





© 2025 Aktuaris Publik

Head Office - Kantor Konsultan Aktuaria Nimala
Menara Caraka, Lantai 6 Unit 627 Jl. Mega Kuningan
Barat Blok E. 4.7 No. 1, Jakarta Selatan 12950

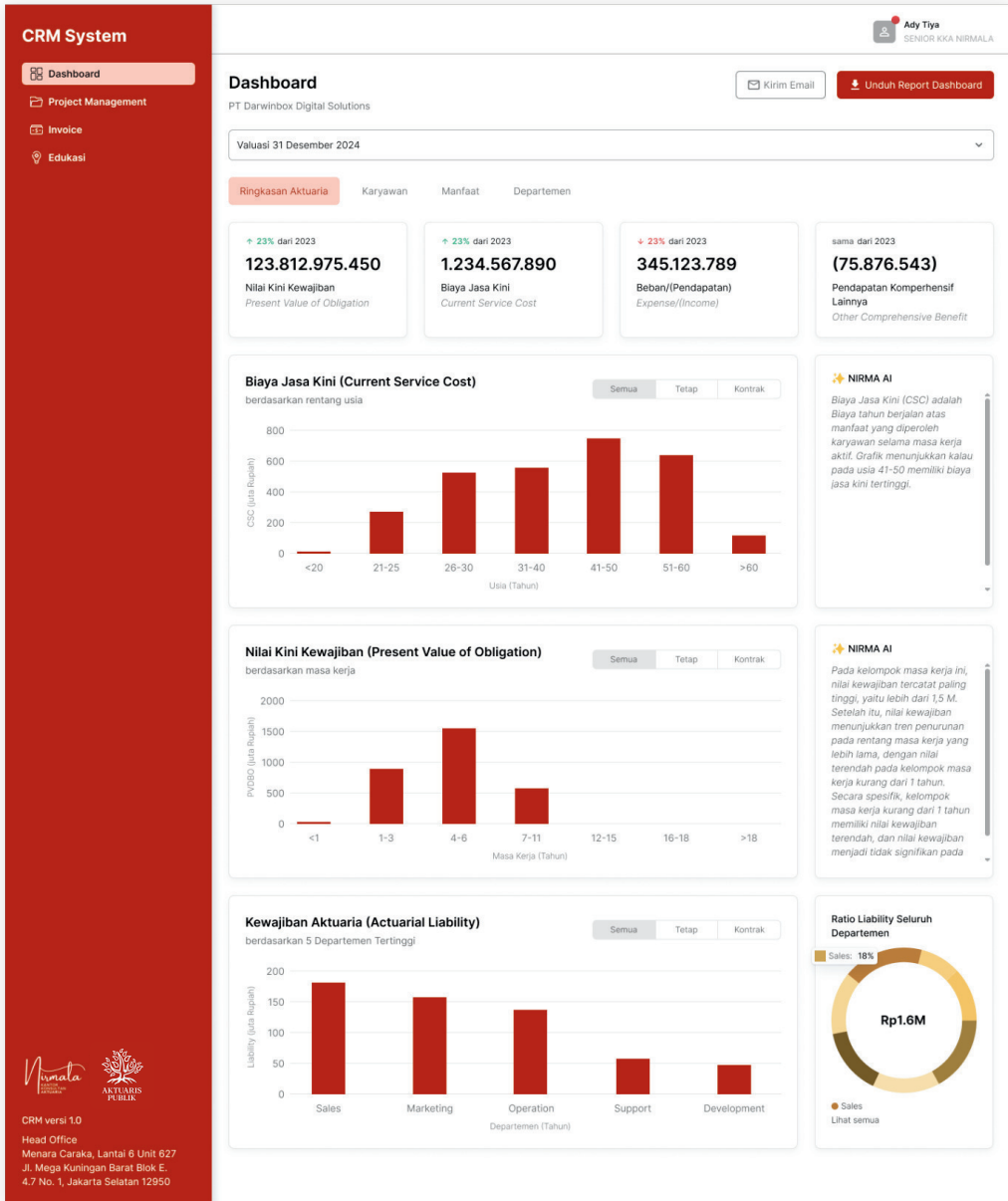
Legal

KKA Nimala telah terdaftar dalam Keanggotaan Asosiasi Kantor Konsultan Aktuaria Indonesia (AKKAI) dengan Nomor: AKKAI-25064 dan memperoleh Izin Badan Usaha dari KEMENKEU RI dengan Nomor: 4.24.0021, berdasarkan Keputusan KEMENKEU RI Nomor: 782/KM.1/2024.

87

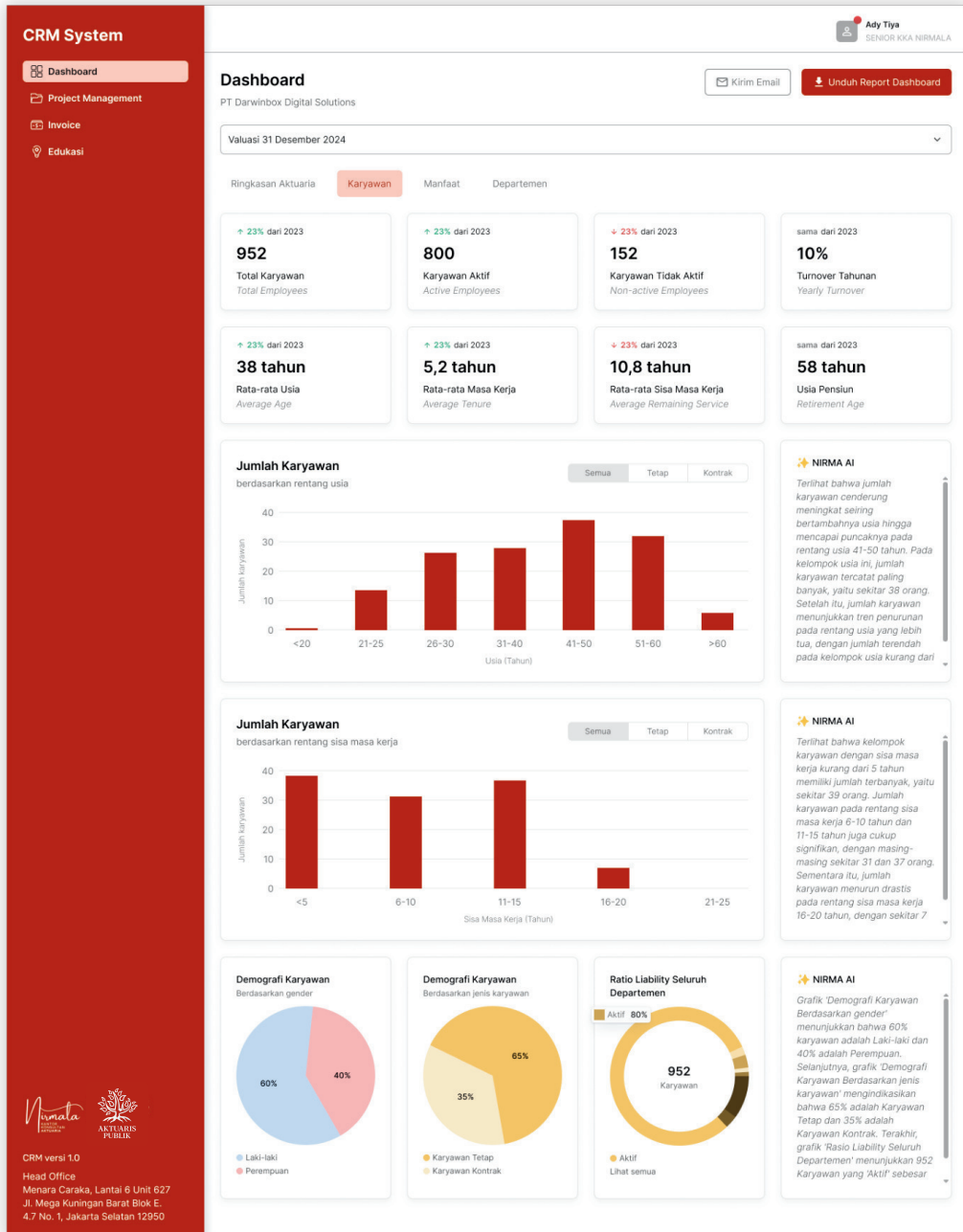
APLIKASI PERHITUNGAN AKTUARIA IMBALAN KERJA TERINTEGRASI

Dashboard Ringkasan Aktuaria



APLIKASI PERHITUNGAN AKTUARIA IMBALAN KERJA TERINTEGRASI

Dashboard Karyawan



APLIKASI PERHITUNGAN AKTUARIA IMBALAN KERJA TERINTEGRASI

Tabel 1 - Ikhtisar dan Asumsi Aktuaria

PT ABC Sejahtera

Draft 1

Unduh Worksheet

Unduh Laporan Aktuaria

Informasi Laporan

Ikhtisar dan Asumsi Aktuaria

Keuntungan / Kerugian Aktuarial

Pendapatan Komprehensif

Posisi Pendanaan dan Pengakuan

Pengakuan Beban

Dampak Perubahan dan Maturity Analysis

Ikhtisar dan Asumsi Aktuaria

Seluruh Karyawan

Seluruh Karyawan

Karyawan Tetap

Karyawan Kontrak

Data dan Asumsi	31 Desember 2024	31 Desember 2023	
Jumlah Karyawan	18 Orang	179 Orang	
Jumlah Gaji Sebulan - Karyawan Tetap dan Kontrak	Rp 92.200.654	Rp 1.270.250.654	Monthly Wages
Rata-rata Gaji Sebulan	Rp 5.122.259	Rp 7.096.372	Average Monthly Wages
Rata-rata Usia (Tahun) - Karyawan Tetap dan Kontrak	32,31 Tahun	31,56 & 35,12 Tahun	Average Age
Rata-rata Masa Kerja (Tahun) - Karyawan Tetap dan Kontrak	4,48 Tahun	2,50 & 0,27 Tahun	Average of Years of Service (Years)
Rata-rata Masa Kerja Yang Akan Datang (Tahun)	27,77 Tahun	28,48 & 0,73 Tahun	Average Future Service (years)
Rata-rata Sisa Masa Kerja yang Diprakirakan (Tahun)	26,02 Tahun	26,92 Tahun	Average Expected Remaining Working Lives (years)
Tingkat Diskonto Awal Tahun	-	7,05%	Discount Rate Beginning Period
Tingkat Diskonto Akhir Tahun	7,05%	7,16% & 2,83%	Discount Rate Ending Period
Tingkat Harapan Investasi atas Aktiva Program (per Tahun)	-	-	Expected Rate of Return on Plan Assets at BoF (years)
Tingkat Kenaikan Gaji (per Tahun)	15,00%	15%	Future Salary Increases (per annum)

Data dan Asumsi	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Data and Assumption
Biaya Jasa Kini	Rp 560.508.216	Rp 2.288.091.845	Current Service Cost
Imbalan yang Dibayarkan	-	-	Total Benefit Paid in Year
Iuran yang Dibayarkan	-	-	Company Contribution Paid in Year
Nilai Kini Kewajiban Awal Periode	-	Rp 560.508.216	Present Value of Obligation at BoP
Nilai Kini Kewajiban Akhir Periode	Present Value of Obligation at EoP	Rp 4.561.838.006	Present Value of Obligation at EoP
Biaya Jasa Lalu - Non Vested Awal Periode	-	-	Past Service Cost - Non Vested at BoP
Biaya Jasa Lalu - Vested Awal Periode	-	-	Past Service Cost - Vested at BoP
Nilai Wajar Aktiva Program Awal Periode	-	-	Fair Value of Plan Asset Program Beginning Period
Nilai Wajar Aktiva Program Akhir Periode	-	-	Fair Value of Plan Asset Program End of Period
Tabel Mortalita	TMI IV	TMI IV	Mortality Table
Tingkat Cacat	5,00% dari TMI IV	5,00% dari TMI IV	Disability Rate

Data dan Asumsi	31 Desember 2024	31 Desember 2023	Data and Assumption
Tingkat Pengunduran Diri	< 19 = 0,00%	< 19 = 0,00%	Withdrawal Rate
	20 - 29 = 10,00%	20 - 29 = 10,00%	
	30 - 39 = 5,00%	30 - 39 = 5,00%	
	40 - 44 = 3,00%	40 - 44 = 3,00%	
	45 - 49 = 2,00%	45 - 49 = 2,00%	
	50 - 55 = 1,00%	50 - 55 = 1,00%	
	> 56 = 0,00%	> 56 = 0,00%	
Metode Perhitungan Aktuaria	PUC (IFRIC)	PUC (IFRIC)	Actuarial Calculation Method
Usia Pensiun Normal (Tahun)	60 Tahun	60 Tahun	Normal Retirement Age

APLIKASI PERHITUNGAN AKTUARIA IMBALAN KERJA TERINTEGRASI

Tabel 2 - Keuntungan / Kerugian Aktuarial

PT ABC Sejahtera

Draft 1

Unduh Worksheet

Unduh Laporan Aktuarial

Informasi Laporan

Ikhtisar dan Asumsi Aktuarial

Keuntungan / Kerugian Aktuarial

Pendapatan Komprehensif

Posisi Pendanaan dan Pengakuan

Pengakuan Beban

Dampak Perubahan dan Maturity Analysis

Keuntungan/Kerugian Aktuarial

Seluruh Karyawan

Nilai Kini Kewajiban Awal Periode	31 Desember 2023	31 Desember 2022	Label Value
Nilai Kini Kewajiban pada Awal Periode	-	Rp 560.508.216	Actual Present Value of Obligation at BoP
Biaya Jasa Lalu - Non Vested	-	-	Past Service Cost - Non Vested
Biaya Jasa Lalu - Vested	-	-	Past Service Cost - Vested
Biaya Bunga	-	Rp 39.515.829	Interest Cost
Biaya Jasa Kini	Rp 560.508.216	Rp 2.288.091.845	Current Service Cost
Pembayaran Manfaat	-	-	Benefit Payments
Perubahan Program Manfaat	-	-	Changes in Benefit Plans
Kurtailmen-Penyelesaian	-	-	Curtailment-Settlement
Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode - Perkiraan	Rp 560.508.216	Rp 2.888.115.890	Present Value of Obligation at EoP - Expected
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban	-	Rp 1.673.722.115	Actuarial (Gain) or Loss on Obligation
Perubahan asumsi keuangan	-	Rp 171.825.220	Change in Financial Assumption
Perubahan asumsi demography	-	-	Change in Demografi Assumption
Pengalaman penyesuaian	-	Rp 1.845.547.336	Experience Adjustmet
Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode - Aktual	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006	Present Value of Obligation at EoP - Actual
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban	-	Rp 1.673.722.115	Actuarial (Gain) or Loss on Obligation
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Pembayaran Manfaat	-	-	Actuarial (Gain)/Loss on Benefit Payment
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Nilai Wajar Aktiva Program	-	-	Actuarial (Gain)/Loss on Plan Assets
Total (Keuntungan)/Kerugian Aktuarial Tahun Berjalan	-	Rp 1.673.722.115	Present Value of Obligation at EoP - Actual

Tabel 3 - Pendapatan Komprehensif Lainnya

PT ABC Sejahtera

Draft 1

Unduh Worksheet

Unduh Laporan Aktuarial

Informasi Laporan

Ikhtisar dan Asumsi Aktuarial

Keuntungan / Kerugian Aktuarial

Pendapatan Komprehensif

Posisi Pendanaan dan Pengakuan

Pengakuan Beban

Dampak Perubahan dan Maturity Analysis

Pendapatan Komprehensif

Seluruh Karyawan

Uraian	31 Desember 2023	31 Desember 2022	Label Value
Pendapatan Komprehensif lainnya awal periode	-	-	Other Comprehensive Income at BoP
(Keuntungan)/kerugian aktuarial – kewajiban	-	Rp 1.673.722.115	Actuarial (Gain)/Loss at on Period - Obligation
(Keuntungan)/kerugian aktuarial – Aktiva Program	-	-	Actuarial (Gain)/Loss at on Period - Plan Assets
Total (Keuntungan)/kerugian aktuarial	-	Rp 1.673.722.115	Total Actuarial (Gain)/Loss at on Period
Pendapatan Komprehensif lainnya akhir periode	-	Rp 1.673.722.115	Other Comprehensive Income at EoP

Tabel 4 - Posisi Pendanaan dan Pengakuan

PT ABC Sejahtera

Draft 1

Unduh Worksheet

Unduh Laporan Aktuarial

Informasi Laporan

Ikhtisar dan Asumsi Aktuarial

Keuntungan / Kerugian Aktuarial

Pendapatan Komprehensif

Posisi Pendanaan dan Pengakuan

Pengakuan Beban

Dampak Perubahan dan Maturity Analysis

Posisi Pendanaan dan Pengakuan

Seluruh Karyawan

Aset dan kewajiban	31 Desember 2023	31 Desember 2022	Assets and Obligation
Nilai Kini Kewajiban (Present Value of Obligation)	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006	Present Value of Obligation at EOP
Nilai Wajar Aktiva Program	-	-	Fair Value of Plan Assets
Posisi Pendanaan	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006	Funded Status
Biaya Jasa Lalu yang Belum Diakui - Non Vested	-	-	Unrecognized Past Service Cost - Non Vested - (LABOR LAW)
Keuntungan/(Kerugian) Aktuarial yang Belum Diakui	-	-	Unrecognized Actuarial Gains/ (Losses)
Kewajiban/(Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006	Liability/(Assets) Recognized in The Balance Sheet
Perubahan Kewajiban/ (Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca	31 Desember 2023	31 Desember 2022	Reconciliation of liability/(Asset) in The Balance Sheet
Kewajiban/(Kekayaan) pada Awal Periode	-	Rp 560.508.216	Liability/(Assets) at BoP
Beban/(Pendapatan)	Rp 560.508.216	Rp 2.327.607.674	Expense/(Income)
Realisasi Pembayaran Manfaat	-	-	Benefit Payment - Actual
Iuran Perusahaan	-	-	Company Contributions
Pendapatan Komprehensif Lainnya	-	Rp 1.673.722.115	Other Comprehensive Income
Kewajiban/(Kekayaan) pada Akhir Periode	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006	Liability/(Assets) at EoP

APLIKASI PERHITUNGAN AKTUARIA IMBALAN KERJA TERINTEGRASI

Tabel 5 - Pengakuan Beban

PT ABC Sejahtera

Draft 1

Unduh Worksheet

Unduh Laporan Aktuarial

Informasi Laporan

Ikhtisar dan Asumsi Aktuarial

Keuntungan / Kerugian Aktuarial

Pendapatan Komprehensif

Posisi Pendanaan dan Pengakuan

Pengakuan Beban

Dampak Perubahan dan Maturity Analysis

Pengakuan Beban

Seluruh Karyawan

Komponen Beban	31 Desember 2023	31 Desember 2022	Label Value
Biaya Jasa Kini	Rp 560.508.216	Rp 2.288.091.945	Current Service Cost
Biaya Bunga	-	Rp 39.515.829	Interest Cost
Harapan dari Hasil Investasi	-	-	Expected Return on Plan Assets
Pengakuan Segera dari Biaya Jasa Lalu yang Vested	-	-	Immediate Recognition of Past Service Cost - Vested
Dampak Kurtailmen / Penyelesaian	-	-	Curtailment Effect / Settlement
Beban/(Pendapatan) yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi	Rp 560.508.216	Rp 2.327.607.674	Expense/(Income) should be Recognized in The Income Statement

PT ABC Sejahtera Draft 1 Informasi Laporan Ikhtisar dan Asumsi Aktuaria Keuntungan / Kerugian Aktuaria Pendapatan Komprehensif Posisi Pendanaan dan Pengakuan Pengakuan Beban Dampak Perubahan dan Maturity Analysis	Unduh Worksheet Unduh Laporan Aktuaria		Seluruh Karyawan							
	Dampak Perubahan dan Maturity Analysis									
	Uraian	Detail Uraian	31 Desember 2023		31 Desember 2022					
			Dinaikkan ↑ 1%	Diturunkan ↓ 1%	Dinaikkan ↑ 1%	Diturunkan ↓ 1%				
	Tingkat Bunga Diskonto	Value Setelah Adjustment	5%	3%	5%	3%				
		Nilai Kini Kewajiban	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000				
		Biaya Jasa Kini	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000				
Kenaikan Gaji	Value Setelah Adjustment	5%	3%	5%	3%					
			Nilai Kini Kewajiban	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000			
			Biaya Jasa Kini	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000			
	Analisa Jatuh Tempo		31 Desember 2022		31 Desember 2022					
	Kurang dari 1 tahun		Rp 400.000.000		Rp 400.000.000					
	Antara 1 dan 2 tahun		Rp 400.000.000		Rp 400.000.000					
	Antara 2 dan 3 tahun		Rp 400.000.000		Rp 400.000.000					
	Antara 3 dan 5 tahun		Rp 400.000.000		Rp 400.000.000					
	Antara 5 dan 10 tahun		Rp 400.000.000		Rp 400.000.000					
	Diatas 10 Tahun		Rp 400.000.000		Rp 400.000.000					
	Total		Rp 400.000.000		Rp 400.000.000					
Maturity Analysis										
Less than a year										
Between 1 and 2 years										
Between 2 and 3 years										
Between 3 and 5 years										
Between 5 and 10 years										
More than 10 years										
Total										

TIM PENYUSUN

Setiap anggota tim telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam penyusunan materi dan pengembangan sistem, memastikan bahwa buku ini memenuhi standar kualitas yang sesuai dan bermanfaat bagi pembaca dan profesional di bidang aktuarial.

Buku ini disusun oleh **Kantor Konsultan Aktuaria Nirmala** yang menyajikan ilmu aktuarial berbasis PSAK 219. Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh anggota tim yang telah bekerja dengan penuh komitmen dan ketelitian selama proses penyusunan Buku Panduan Perhitungan Aktuaria Imbalan Kerja PSAK 219 cetakan kedua ini.

Dukungan, kerja sama, dan semangat kolaboratif yang diberikan merupakan kunci sukses dalam menyelesaikan buku ini dan menghadirkannya sebagai referensi terpercaya di bidang aktuarial imbalan kerja.

Salam kami, Tim Nirmala.

EKOSISTEM DAN MEDIA

Sebagai lanjutan dari buku ini, kami memperkenalkan **NEXBEN**—sebuah inisiatif yang menjadi pusat rujukan dan kolaborasi *employee benefit* di Indonesia.



Melalui ini, NEXBEN hadir sebagai panduan interaktif bagi perusahaan dan individu dalam merancang masa depan finansial yang aman dan sejahtera. Bersama Nex, kura-kura cerdas dan penuh semangat, pembaca diajak menjelajahi tiga rute utama: **DPLK untuk manajemen aset, *employee benefit* untuk program manfaat, dan pelatihan pra-pensiun** sebagai bekal menghadapi masa pensiun.

Kami berharap **NEXBEN** menjadi kompas yang membantu setiap langkah Anda menuju kesejahteraan pasca kerja yang berkelanjutan.

Untuk memperluas jangkauan edukasi, Anda dapat mengakses konten informatif dan kreatif melalui media sosial Aktuaris Publik. Platform ini menjadi ruang belajar santai tapi berbobot, membahas topik-topik seperti:

- Penjelasan **valuasi aktuaria** dengan ilustrasi visual,
- Tips menghadapi masa pensiun,
- Edukasi ringan seputar **DPLK dan *employee benefit***,
- Hingga cerita sehari-hari yang relevan dengan karyawan di lingkup perusahaan.

Melalui kanal YouTube dan Instagram, tim Nirmala mengemas materi teknis menjadi menarik untuk diikuti dan lebih mudah dipahami. Kami percaya, edukasi yang baik adalah yang bisa diakses dan dinikmati oleh semua kalangan.

Aktuaris Publik 

@aktuarispublik 



KKA Nirmala telah terdaftar dalam Keanggotaan Asosiasi Kantor Konsultan Aktuaria Indonesia (AKKAI) dengan Nomor: **AKKAI-25064**, **IKNB OJK Nomor: STTD-050/PD.021/STTD-KA/2025** dan memperoleh **Izin Badan Usaha** dari **KEMENKEU RI** dengan Nomor: **4.24.0021**, berdasarkan **Keputusan KEMENKEU RI Nomor: 782/KM.1/2024**

Kantor Konsultan Aktuaria Nirmala
Menara Caraka, Lt. 6 Unit 627
Jl. Mega Kuningan Barat Blok E. 4.7 No. 1
Jakarta Selatan 12950
<https://aktuarispublik.id>
nirmala@aktuarispublik.id
+62 819 0813 0000