



PSAK 219 AKUNTANSI IMBALAN KERJA

Employee Benefits

@aktuarispublik

PER KENALAN

PSAK 219 tentang Akuntansi Imbalan Kerja mengatur pencatatan dan pelaporan kewajiban serta biaya imbalan kerja, seperti gaji, pensiun, dan pesangon. Standar ini memastikan laporan keuangan mencerminkan kewajiban perusahaan secara transparan. Cakupannya meliputi imbalan jangka pendek, jangka panjang, hingga pesangon, dengan metode perhitungan aktuaria untuk memprediksi kebutuhan dana di masa depan.

AKUNTANSI IMBALAN KERJA

Sejarah PSAK 24 & Amandemen

- PSAK 24 (**1994**): Fokus pada akuntansi biaya manfaat pensiun.
- PSAK 24 (**2004**): Meluas hingga mencakup seluruh jenis imbalan kerja, termasuk imbalan berbasis ekuitas.
- PSAK 24 (**2010**):
 - a. Memperkenalkan pengaturan rinci program multi pemberi kerja dan program jaminan sosial.
 - b. Menambahkan opsi pengakuan keuntungan/kerugian aktuarial.
- PSAK 24 (**2013**): Penyempurnaan pengakuan keuntungan/kerugian aktuaria melalui penghasilan komprehensif lain (OCI). Perubahan pada komponen biaya pensiun, seperti biaya jasa kini, jasa lalu, dan bunga neto.
- Amandemen **2015**: Fokus pada iuran kontribusi karyawan.
- Amandemen **2018**: Penyesuaian terkait kurtailmen atau penyelesaian program imbalan kerja.

AKUNTANSI IMBALAN KERJA

Perubahan Nomenklatur PSAK 24 ke PSAK 219

- Alasan Perubahan
 - a. Penyelarasan Standar: Mengikuti struktur PSAK yang lebih konsisten.
 - b. Substansi Tidak Berubah: Prinsip akuntansi, metode pengakuan, dan pengukuran tetap sama.
- Dampak pada Praktik: Tidak ada penyesuaian signifikan di dalam laporan keuangan, perubahan hanya pada nama standar. *Tetap saja, perlu edukasi kepada pengguna laporan bahwa perubahan ini murni nomenklatur.*

SAK ETAP (Bab 23)

- Mengatur seluruh imbalan kerja: jangka pendek, jangka panjang, pasca kerja, dan pesangon.
- Untuk imbalan jangka panjang dan pasca kerja, keuntungan/kerugian aktuarial diakui dalam laba rugi atau bagian dari ekuitas.

SAK EMKM

- Tidak memiliki bab khusus tentang imbalan kerja.
- Imbalan jangka panjang dan pasca kerja diatur dalam bab 14 tentang pendapatan dan beban. Keuntungan/kerugian aktuaria diakui dalam laba rugi atau ekuitas.

AKUNTANSI IMBALAN KERJA

PSAK 24 Rev. 2010

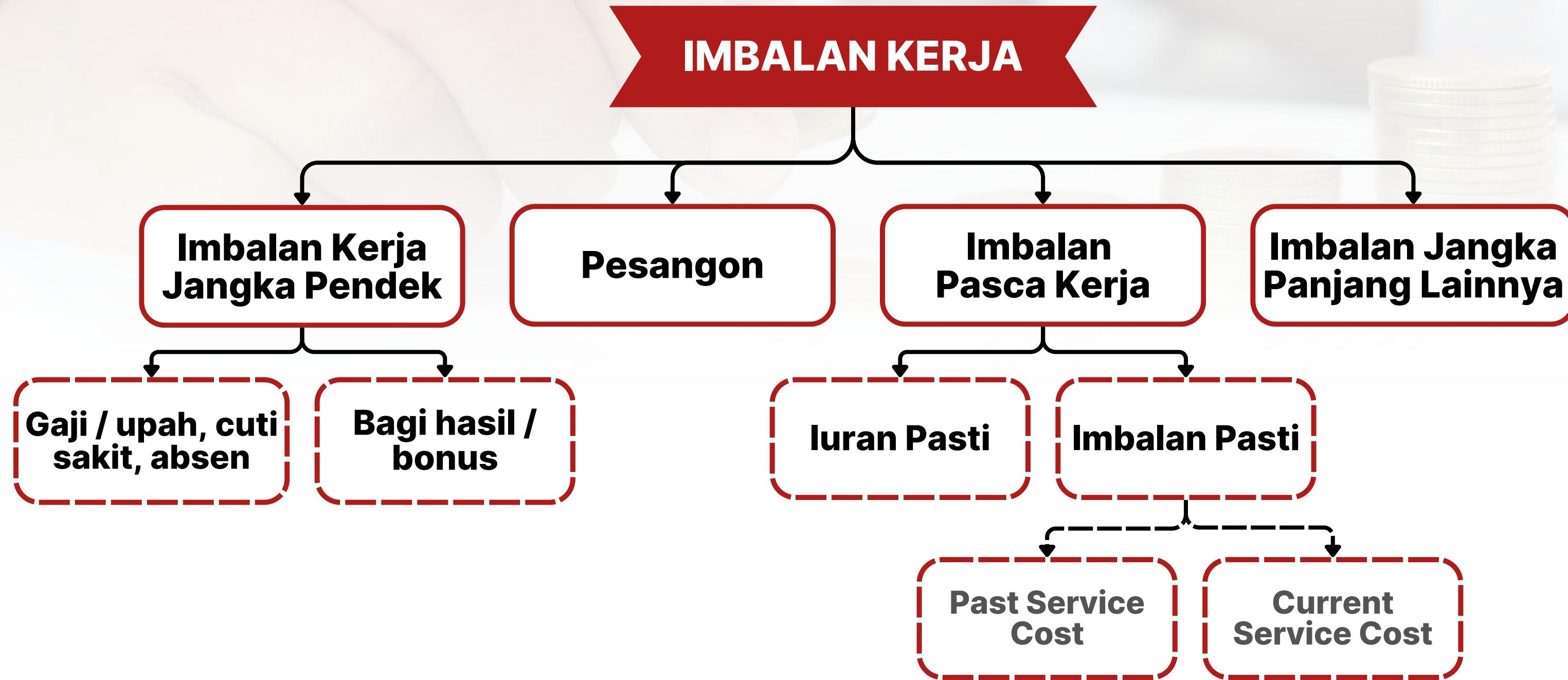


PSAK 24 Rev. 2013



*Berdasarkan revisi standar tersebut, hanya melalui OCI (Other Comprehensive Income) meningkatkan keterbandingan dan kejelasan laporan keuangan. Pendekatan ini membantu membedakan dampak jangka panjang dari perubahan asumsi aktuaria dengan hasil operasional perusahaan.

RUANG LINGKUP



*Diterapkan oleh pemberi kerja dalam pencatatan seluruh imbalan kerja, kecuali yang diatur dalam PSAK 53: Akuntansi Kompensasi Berbasis Saham.

RUANG LINGKUP

Jenis Imbalan Kerja yang diberikan:

- **Imbalan Jangka Pendek:** Contoh, gaji, upah, bonus, cuti (≤ 12 bulan).
- **Imbalan Pasca Kerja:** Program pensiun atau tunjangan setelah masa kerja berakhir.
- **Imbalan Jangka Panjang Lainnya:** Penghargaan masa kerja, tunjangan cacat permanen (≥ 12 bulan).
- **Pesongan:** Kompensasi karena pemutusan hubungan kerja.
- **Imbalan Berbasis Ekuitas:** Seperti opsi saham (diatur oleh PSAK 53).

*Catatan:

- PSAK 24 tidak mengatur pelaporan oleh program imbalan kerja (misalnya, Dana Pensiun) yang diatur dalam PSAK 18.
- Imbalan kerja dapat diberikan melalui:
 - a. Program formal.
 - b. Peraturan perundang-undangan atau peraturan industri.
 - c. Kebiasaan kerja yang menciptakan kewajiban konstruktif.

ISTILAH (TERMINOLOGI)



Aset Program (Plan Assets)

Aset yang dikelola secara terpisah untuk membayar manfaat karyawan, seperti investasi dalam reksadana atau obligasi. Aset ini membantu mengurangi kewajiban perusahaan. Tidak termasuk aset perusahaan sendiri, sehingga bersifat independen.

Biaya Jasa Kini (Current Service Cost)

Biaya yang timbul atas jasa kerja karyawan pada tahun berjalan yang menambah kewajiban perusahaan dalam program imbalan pasti. Perhitungan biaya ini menggunakan asumsi aktuaria untuk menentukan nilai kini manfaat yang diperoleh karyawan dari tahun kerja tersebut.

Biaya Jasa Lalu (Past Service Cost)

Biaya tambahan akibat perubahan program imbalan kerja untuk masa kerja sebelumnya. Misalnya, perusahaan menaikkan manfaat pensiun retroaktif untuk semua karyawan. Biaya ini langsung diakui pada saat program diperbarui.

ISTILAH (TERMINOLOGI)



Keuntungan dan Kerugian Aktuaria (Actuarial Gain and Losses)

Selisih antara asumsi aktuaria dan hasil aktual yang terjadi, misalnya tingkat mortalitas lebih tinggi dari perkiraan. Diakui melalui penghasilan komprehensif lain (OCI). Hal ini mencegah fluktuasi besar dalam laporan laba rugi.

Program Iuran Pasti

Perusahaan hanya berkontribusi pada dana pensiun dengan jumlah tertentu, seperti 10% dari gaji. Risiko sepenuhnya ditanggung karyawan berdasarkan hasil investasi. Program ini lebih sederhana karena perusahaan tidak menanggung risiko manfaat.

Program Imbalan Pasti

Perusahaan menjamin jumlah manfaat tertentu saat karyawan pensiun, seperti Rp5 juta per bulan. Risiko keuangan sepenuhnya ditanggung perusahaan. Perhitungan menggunakan asumsi aktuaria untuk menghitung kewajiban.

ISTILAH (TERMINOLOGI)



Asumsi Aktuaria

Perkiraan yang digunakan untuk menghitung kewajiban, seperti tingkat mortalitas dan kenaikan gaji. Terdiri dari asumsi demografi (usia pensiun, mortalitas) dan keuangan (diskonto, inflasi). Asumsi yang tepat memastikan keandalan laporan keuangan.

Biaya Bunga (Bunga Neto)

Beban (liabilitas atau aset) bersih imbalan pasti yang telah diakui dengan tingkat diskonto yang ditentukan di awal periode pelaporan dalam biaya total yang diakui perusahaan terkait dengan program pensiunnya.

Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti (Present Value of a Defined Benefit Obligation / PVDBO)

Nilai saat ini dari manfaat pensiun yang akan diterima karyawan di masa depan, berdasarkan gaji saat ini dan proyeksi kewajiban perusahaan. Perhitungan ini menggunakan tingkat diskonto untuk menyesuaikan nilai manfaat tersebut ke dalam nilai ekonomis saat ini. Membantu perusahaan memahami total kewajiban atau beban keuangan total berkaitan dengan program pensiun secara akurat.

KEWAJIBAN HUKUM



Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003

Mengatur hak karyawan seperti pesangon dan jaminan pensiun. UU ini menjadi dasar untuk **menghitung kewajiban perusahaan** terkait manfaat karyawan, **sesuai dengan standar PSAK 219** (PSAK 24). Perhitungan aktuaria memastikan kewajiban ini diakui dengan benar di laporan keuangan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 11 Tahun 2020

Fokus pada penyesuaian perhitungan aktuaria untuk **mencegah overcost** (bebannya kewajiban terlalu besar) atau **overtaxation**. Dengan ini, perusahaan dapat mengelola kewajiban sesuai standar yang berlaku, memastikan cadangan cukup tanpa kelebihan atau kekurangan.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Mengatur ketentuan pelaksanaan salah satunya terkait pemutusan hubungan kerja. Peraturan ini sebagai panduan untuk **menghitung kompensasi karyawan** yang terkena PHK, termasuk pesangon, penghargaan masa kerja, dan imbalan lainnya dan harus sesuai dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku.

Undang-Undang Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023

Memastikan penghitungan aktuaria dilakukan dengan benar untuk mencerminkan kewajiban perusahaan secara akurat. Serta **menekankan pengakuan liabilitas** imbalan kerja untuk karyawan yang berhak, sehingga laporan keuangan mencerminkan kewajiban nyata perusahaan.

KEWAJIBAN KONSTRUKTIF

Muncul dari praktik atau kebiasaan yang telah berlaku di perusahaan, meskipun tidak tertulis secara formal. Contohnya:

- Berdasarkan tradisi perusahaan dalam memberikan manfaat tertentu.
- Membentuk ekspektasi kuat bahwa perusahaan akan terus memenuhi manfaat ini, seperti bonus tahunan atau penghargaan masa kerja.

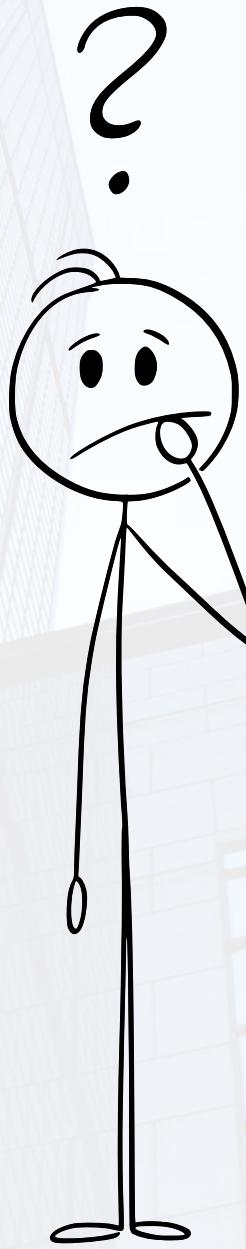
PENGAWASAN REGULASI

Kepatuhan Wajib dan Risiko Hukum

Perusahaan harus mematuhi PSAK 219 (PSAK 24) dalam pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan kewajiban imbalan kerja untuk menghindari sanksi dan litigasi.

Dokumentasi Wajib

Perusahaan harus menyimpan dokumentasi lengkap terkait perhitungan kewajiban imbalan kerja, termasuk asumsi aktuarial, metode perhitungan, dan data karyawan untuk audit.



Pengawasan oleh OJK dan Bapepam-LK

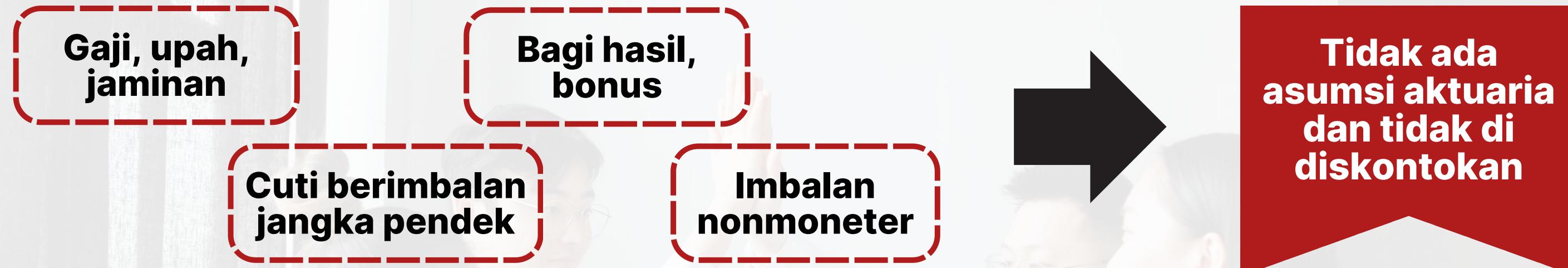
Implementasi standar ini diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Bapepam-LK guna memastikan laporan keuangan mencerminkan kondisi keuangan yang sebenarnya.

Transparansi dan Kepatuhan Akuntansi

Dokumentasi ini tidak hanya untuk keperluan audit tetapi juga mendukung transparansi dan klaim kepatuhan terhadap standar akuntansi yang berlaku.

IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK

Imbalan yang jatuh tempo dalam waktu ≤ 12 bulan setelah periode pelaporan.



Pengakuan dan Pengukuran

- **Diakui saat karyawan memberikan jasa:** Perusahaan harus mencatat kewajiban (liabilitas) untuk imbalan yang sudah menjadi hak karyawan karena jasa yang diberikan.
- Liabilitas jangka pendek meliputi:
 - a. **Beban (imbalan) yang belum dibayar** kepada karyawan.
 - b. **Pembayaran lebih:** Jika ada kelebihan pembayaran, hal ini juga diakui sebagai bagian dari kewajiban.
 - c. **Biaya lain:** Beban terkait imbalan ini yang dianggap relevan sesuai aturan.

IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK

Cuti berimbalan jangka pendek

- Cuti dapat diakumulasi:
 - Hak cuti yang tidak diambil oleh karyawan dapat disimpan dan digunakan di masa depan.
 - Kewajiban perusahaan dicatat **sejak karyawan memberikan jasa**, karena hak cuti tersebut sudah menjadi bagian dari manfaat yang wajib diberikan.
 - *Contoh:* Karyawan memiliki sisa cuti tahunan yang tidak digunakan, tetapi dapat digunakan di tahun berikutnya. Perusahaan harus mengakui kewajiban untuk sisa cuti ini.
- Cuti tidak dapat diakumulasi:
 - Hak cuti harus digunakan dalam periode tertentu (misalnya, tahun berjalan) dan tidak dapat disimpan untuk masa depan.
 - Kewajiban hanya diakui **saat karyawan mengambil cuti tersebut**, karena manfaat hanya diberikan ketika cuti benar-benar digunakan.
 - *Contoh:* Cuti sakit yang harus digunakan dalam tahun berjalan. Jika tidak diambil, hak cuti tersebut hilang, dan perusahaan tidak perlu mencatat kewajiban.

IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK

Ilustrasi

PT. A memiliki 120 karyawan yang diberikan cuti berimbalan sebesar Rp 800.000 untuk 12 hari kerja. Selama tahun 2015, karyawan yang cuti 8 hari sebanyak 90 orang, sedangkan sisanya cuti 12 hari kerja.

Jika tidak diakumulasi:

- Total hari cuti yang digunakan:
 $(90 \text{ karyawan} \times 8 \text{ hari}) + (30 \text{ karyawan} \times 12 \text{ hari}) = 720 \text{ hari} + 360 \text{ hari} = \mathbf{1080 \text{ hari}}$
- Beban cuti berimbalan (kas):
 $1080 \text{ hari} \times \text{Rp}800.000 = \mathbf{\text{Rp}864.000.000}$.

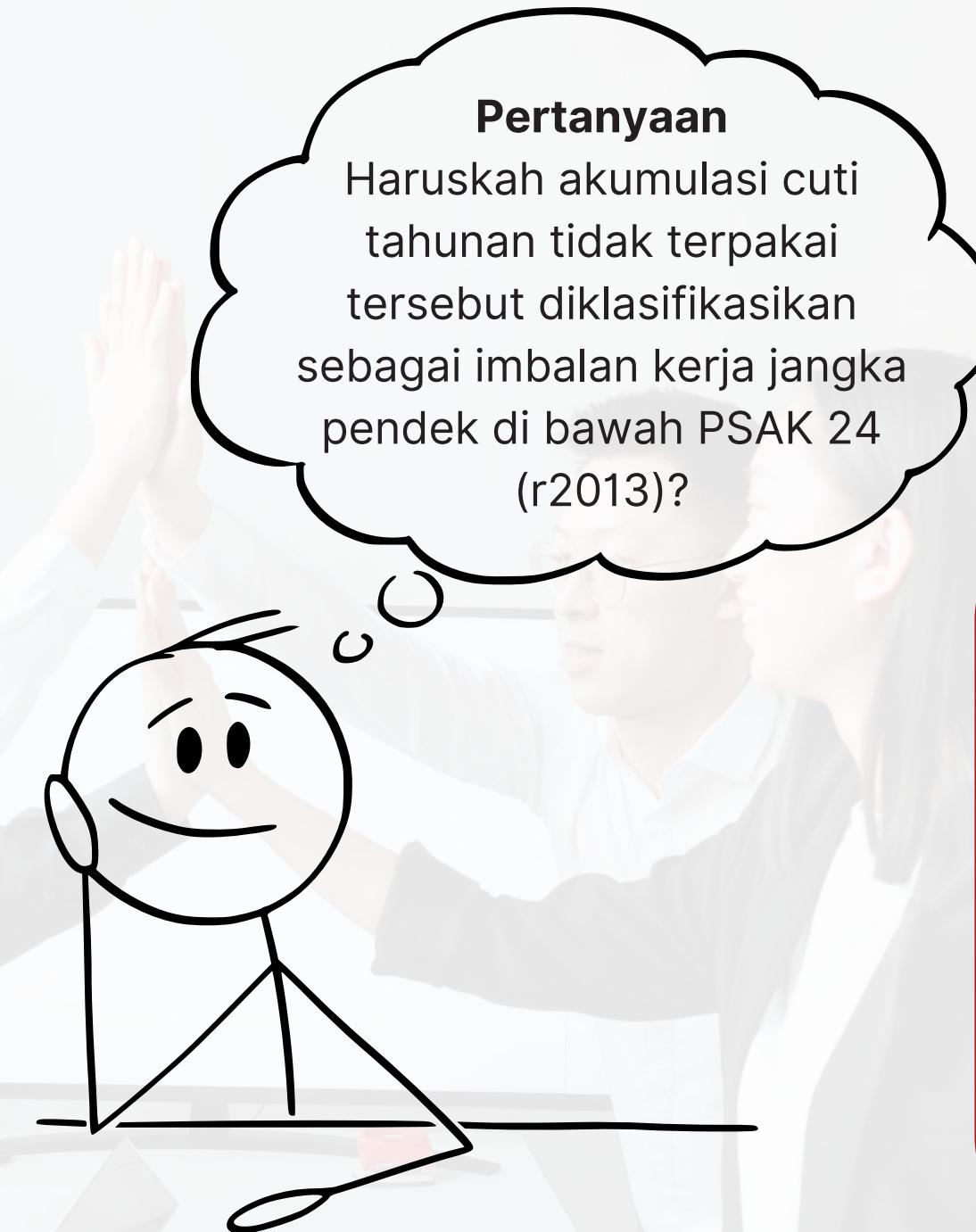
Jika diakumulasi:

- Beban yang diakui sama untuk cuti yang digunakan dalam tahun berjalan:
Beban cuti berimbalan (sama seperti skenario sebelumnya):
 $1080 \text{ hari} \times \text{Rp}800.000 = \mathbf{\text{Rp}864.000.000}$.
- Untuk cuti yang *tidak diambil oleh karyawan (4 hari sisa cuti per orang)*:
 - Karyawan yang menggunakan hanya 6 hari cuti masih memiliki 4 hari sisa cuti, untuk 80 orang.
Total sisa cuti:
 $90 \text{ karyawan} \times 4 \text{ hari} = \mathbf{360 \text{ hari}}$
 - Beban tambahan untuk cuti yang diakumulasi (*utang gaji*):
 $360 \text{ hari} \times \text{Rp}800.000 = \mathbf{\text{Rp}288.000.000}$.
- Total beban cuti jika diakumulasi:
Beban cuti saat digunakan + Beban cuti yang diakumulasi:
 $\text{Rp}864.000.000 + \text{Rp}288.000.000 = \mathbf{\text{Rp}1.152.000.000}$.

IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK

Ilustrasi

- Karyawan perusahaan ABC diberikan hak untuk cuti tahunan yang dapat diakumulasikan cuti tahunan.
- Cuti tahunan yang tidak terpakai dapat dialihkan tanpa batas waktu dan harus dibayar secara tunai ketika karyawan meninggalkan perusahaan.
- Data beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa karyawan menggunakan akumulasi cuti tahunan mereka selama periode lebih dari dua tahun.



Pertanyaan

Haruskah akumulasi cuti tahunan tidak terpakai tersebut diklasifikasikan sebagai imbalan kerja jangka pendek di bawah PSAK 24 (r2013)?

Jawaban

Cuti tahunan yang tidak terpakai tidak akan memenuhi definisi manfaat jangka pendek **karena tidak diharapkan akan diselesaikan seluruhnya dalam waktu 12 bulan** setelah jasa yang diberikan oleh karyawan.

IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK



Bagi hasil dan bonus

Kasus:

Pada 15 Februari 2018, PT. Melati menyelesaikan laporan keuangan tahun 2017. Berdasarkan laba tahun 2017, ditetapkan sebesar Rp 150 miliar dan tantiem untuk direksi dan komisaris ditetapkan sebesar Rp 35 miliar.

Pencatatan Jurnal Penyesuaian:

Beban bonus dicatat sebesar Rp 185 miliar untuk mencerminkan biaya yang sudah menjadi kewajiban perusahaan.

Utang bonus sebesar Rp 185 miliar dicatat untuk menunjukkan bahwa pembayaran ini masih merupakan kewajiban yang belum diselesaikan.

IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK

Pengungkapan

- Menurut PSAK 7, perusahaan harus mengungkapkan jumlah total imbalan kerja jangka pendek yang diterima oleh manajemen kunci.
- Yang dimaksud manajemen kunci, yaitu individu yang memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan aktivitas entitas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Biasanya, ini mencakup direktur dan komisaris.

IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK

Ilustrasi

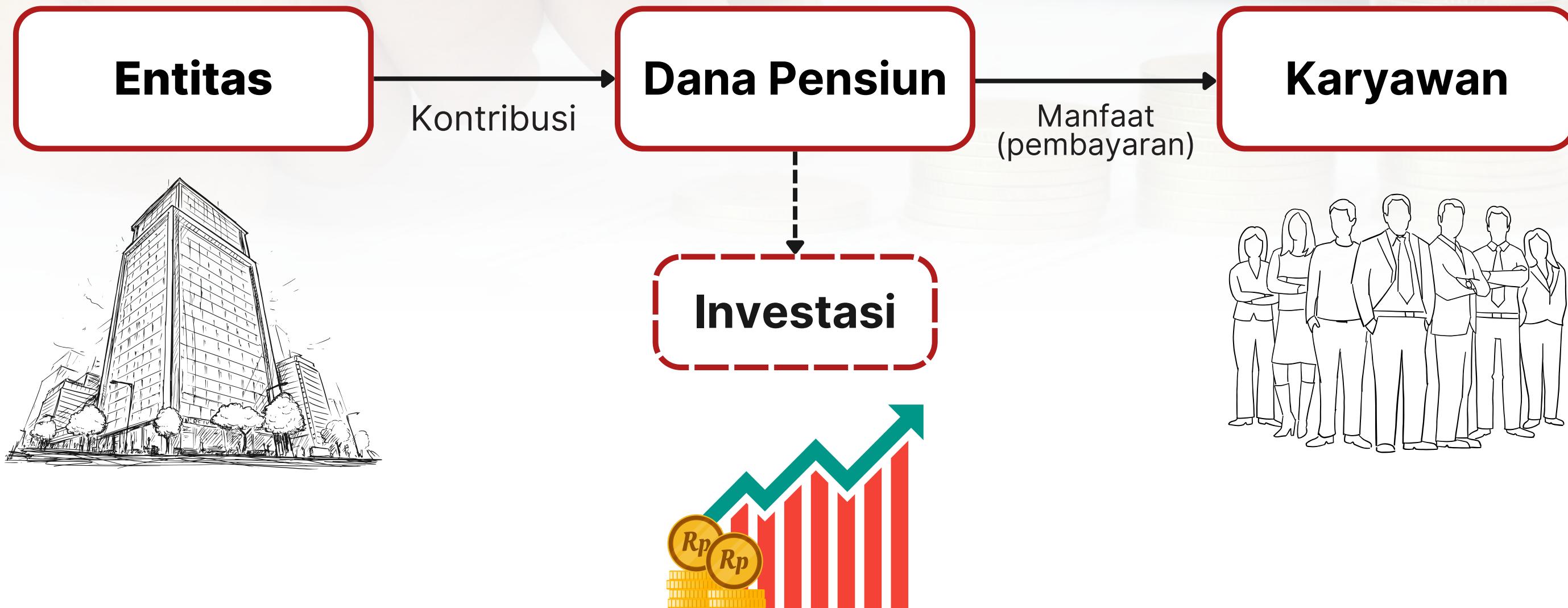
Perusahaan dan entitas anak memberikan kompensasi dan imbalan lain kepada Dewan Komisaris dan Direksi sebesar Rp95.000.000.000 untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2022 dan Rp75.000.000.000 untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2021, yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan lainnya.

*Perbedaan nilai bisa terjadi karena **beberapa faktor, seperti:***

- **Perubahan jumlah manajemen kunci:** Jumlah direktur atau komisaris mungkin bertambah atau berkurang dari 2021 ke 2022.
- **Kenaikan gaji atau bonus:** Gaji atau bonus tahunan mungkin dinaikkan sebagai bagian dari kebijakan kompensasi perusahaan.
- **Kinerja perusahaan:** Bonus seringkali terkait dengan performa perusahaan. Jika perusahaan mencatat kinerja yang lebih baik di 2022, bonus yang diberikan kemungkinan lebih besar.
- **Tunjangan tambahan:** Ada tunjangan lain yang mungkin diberikan, misalnya biaya perjalanan, tunjangan rumah, atau tunjangan lainnya, yang jumlahnya bisa berubah.

IMBALAN PASCA KERJA

Elemen Proses menuju Pensiu



IMBALAN PASCA KERJA

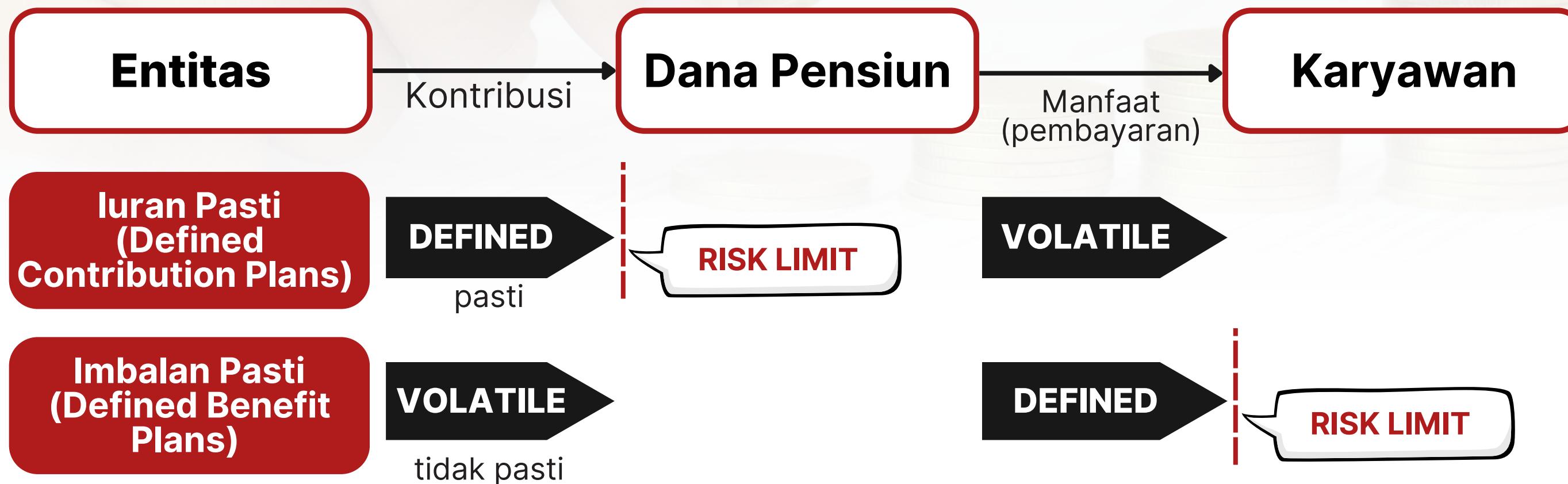
Jenis Imbalan Pasca Kerja



IMBALAN PASCA KERJA

Program Imbalan Pasca Kerja

adalah manfaat yang diberikan kepada pekerja saat masa kerja mereka selesai (pensiun).



*Perbedaan:

Iuran pasti, di mana perusahaan menyetor kontribusi tetap. Risiko investasi dan aktuaria ditanggung pekerja, sehingga manfaat yang diterima bisa naik atau turun. **Imbalan pasti**, di mana manfaat sudah ditentukan sejak awal baik kepada karyawan atau mantan karyawan, tetapi risiko keuangan dan aktuaria sepenuhnya ditanggung perusahaan.

Perbedaan ini sangat memengaruhi bagaimana dana dikelola dan siapa yang menanggung risiko jika hasil investasi tidak sesuai harapan.

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.

Jenis Dana Pensiun yang dapat menjadi pengurang Kewajiban Imbalan Pasca Kerja

1. **Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)**, dikelola oleh lembaga keuangan independen, dengan iuran yang berasal dari karyawan dan/atau pemberi kerja, berfokus pada investasi untuk menghasilkan manfaat pensiun.
2. **Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK)**, disiapkan dan dikelola oleh perusahaan tempat karyawan bekerja, dengan iuran biasanya berasal dari pemberi kerja dan terkadang ditambah kontribusi karyawan.
3. **Dana Pensiun Lembaga Asuransi**, dikelola oleh perusahaan asuransi, dengan manfaat yang ditentukan berdasarkan polis asuransi yang dibeli oleh pemberi kerja atau karyawan

Bentuk Program

1. Program Multipemberi Kerja
2. Program Jaminan Sosial
3. Program Imbalan Pasti yang membagi Risiko antara Entitas Sepengendali
4. Imbalan yang dijamin

DANA PENSIUN

Seperti yang diatur dalam **UUK No. 13 Tahun 2003**, adapun kaitan dana pensiun dengan imbalan pasca kerja, antara lain:

- Jika manfaat pensiun perusahaan > manfaat pensiun yang dihitung menurut UUK, maka kewajiban perusahaan hanya sebesar **Iuran Pemberi Kerja**.

$$(2 \times 40) 75\% G > 30 G$$
$$60 G > 30 G$$

- Jika manfaat pensiun perusahaan < manfaat pensiun yang dihitung menurut UUK, maka kewajiban perusahaan adalah **selisih dari** manfaat pensiun UUK dan manfaat pensiun perusahaan.

$$(1 \times 15) 75\% G > 25 G$$
$$11.25 G < 25 G$$

jadi, $25 G - 11.25 G$

Kewajiban perusahaan = 13.75 G

***Catatan:** G = gaji

PROGRAM MULTIPEMBERI KERJA

Adalah program iuran pasti atau imbalan pasti (selain program nasional jaminan sosial) yang:

- a. melibatkan aset yang disumbangkan oleh beberapa perusahaan yang tidak saling berhubungan (**tidak sepengendali**); dan
- b. menggunakan aset tersebut untuk memberikan manfaat pensiun kepada karyawan dari berbagai perusahaan tanpa memperhatikan perusahaan tempat mereka bekerja.



Program Iuran Pasti

Program Imbalan pasti

Bagaimana pelaporannya?

Jika program *imbalan pasti*, maka:

- harus dilaporkan bagian proporsionalnya atas kewajiban imbalan pasti, aset program dan biaya yang terkait dengan program tersebut dengan cara yang sama dengan program imbalan pasti lainnya; dan
- mengungkapkan informasi yang dipersyaratkan.

Jika informasi tidak cukup untuk menjelaskan kewajiban tersebut, maka program dianggap *iuran pasti*.

PROGRAM JAMINAN SOSIAL



Adalah sistem perlindungan yang biasanya diberikan oleh pemerintah untuk memastikan kesejahteraan pekerja.

- Mirip dengan program multipemberi kerja, di mana banyak pihak (perusahaan atau pemberi kerja) berkontribusi bersama untuk mendanai manfaat bagi pekerja.
- **Umumnya berbasis iuran pasti**, di mana manfaat yang diterima pekerja bergantung pada kontribusi yang telah dikumpulkan.
- Program ini bisa berupa iuran pasti (kontribusi ditentukan, hasilnya bisa berubah) atau imbalan pasti (manfaat sudah ditentukan sejak awal), tergantung pada kewajiban yang diatur dalam program.

PROGRAM IURAN PASTI

Pengakuan dan Pengukuran

Diakui sebagai **beban**

Untuk iuran yang tidak jatuh tempo dalam 12 bulan, nilai tersebut **didiskonto**

Diakui sebagai **liabilitas (beban akrual)** setelah dikurangi dengan iuran telah dibayar atau **aset** (pembayaran di muka terdapat kelebihan)

Pengungkapan

Jumlah yang diakui sebagai **beban** untuk program iuran pasti.

Ilustrasi

Di bulan Agustus, PT ABC harus membayar iuran pensiun sebesar Rp10.000.000. Jika iuran itu dibayar semua, maka jurnal yang dibuat sebagai berikut.

Beban	Rp10.000.000
Kas	Rp10.000.000

Jika baru dibayar Rp6.000.000, maka sisanya yang belum dibayar dicatat sebagai **liabilitas jangka pendek**.

Beban	Rp10.000.000
Kas	Rp6.000.000
Liabilitas jk. pendek	Rp4.000.000

PROGRAM IMBALAN PASTI



- Imbalan pasti (atau *manfaat pasti*) adalah skema imbalan kerja di mana perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan manfaat pensiun yang sudah ditentukan jumlahnya kepada pekerja, terlepas dari kondisi investasi dana pensiun.
- Entitas (perusahaan) diwajibkan secara hukum membayar imbalan kerja berdasarkan perturan atau kontrak kerja.
- Jika ada kebijakan perusahaan yang menjanjikan manfaat pensiun tertentu, walaupun tidak tertulis, atau sudah menjadi praktik / kebiasaan suatu entitas, ini dianggap kewajiban konstruktif.
- Dihitung berdasarkan **asumsi aktuarial**, yaitu faktor-faktor seperti asumsi demografi (usia pensiun, harapan hidup dll) dan asumsi keuangan (kenaikan gaji, tingkat diskonto dll).
- Dana diakumulasikan dalam **Aset Program**.
- Risiko mencakupi **risiko aktuarial** (contoh asumsi aktuarial yang berbeda dengan realitas, seperti tingkat kenaikan gaji lebih tinggi dari perkiraan) dan **risiko investasi** (hasil investasi dari aset program lebih rendah / lebih tinggi) dari yang diharapkan).
Kedua risiko ini yang menimbulkan **keuntungan / kerugian aktuarial.*

PROGRAM IMBALAN PASTI

Komponen Biaya

Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti (NKKIP)

- Pendapatan Bunga Aset Program
- Iuran
- Pembayaran Pensiun
- Remeasurement (Keuntungan/kerugian aktuarial) → OCI (Other Comprehensive Income).

Biaya Jasa:

- Biaya Jasa Kini
- Biaya Jasa Lalu
- Pembayaran Pensiun
- Biaya Bunga (Interest Cost)
- Remeasurement (Keuntungan/kerugian aktuarial) → OCI (Other Comprehensive Income).

Nilai Wajar Aset Program (NWAP)

*Selisih antara NKKIP dan NWAP menentukan apakah program menghasilkan aset atau liabilitas.

PROGRAM IMBALAN PASTI



Komponen Biaya

Beban dihitung sebesar nilai neto dari:

- **Biaya Jasa Kini:** Nilai manfaat pensiun yang terakumulasi atas pekerjaan yang dilakukan pekerja selama periode pelaporan.
- **Biaya Jasa Lalu:** Perubahan manfaat akibat revisi program pensiun atau penyesuaian masa lalu.
- **Settlement:** Keuntungan atau kerugian dari penyelesaian kewajiban imbalan pasti (contoh: ketika program dihentikan).
- Ditambah atau dikurangi **Beban / Pendapatan Bunga Neto (Interest Cost):** Perbedaan antara bunga dari liabilitas manfaat pasti dan hasil investasi dari aset program.

Pencatatan di Neraca

- Dicatat sebagai liabilitas atau aset, **tergantung mana yang lebih besar.**
- Jika ada surplus aset program, nilainya dinilai berdasarkan nilai terendah antara surplus dan aset ceiling (batas nilai aset yang diperbolehkan).

PROGRAM IMBALAN PASTI



Pelaporan Keuangan

- Perusahaan harus menghitung **jumlah liabilitas** atau **aset** manfaat pasti secara akurat, agar sesuai dengan jumlah yang akan dilaporkan di akhir periode pelaporan.
- Jika terdapat surplus dalam aset program, perusahaan mencatat jumlah yang lebih rendah antara:
 - Surplus program imbalan pasti.
 - Batas atas aset (*asset ceiling*) yang ditentukan dengan menggunakan tingkat diskonto.

Program Imbalan Pasti menuntut perusahaan untuk secara hati-hati mengelola kewajiban dan aset terkait dan memastikan pencatatan dalam laporan keuangan mencerminkan kondisi sebenarnya. Risiko utama berasal dari perubahan asumsi aktuarial dan hasil investasi, sehingga pengelolaan dan pengungkapan yang baik sangat penting untuk transparansi.

LAPORAN POSISI KEUANGAN

Program Imbalan Pasti

Liabilitas Imbalan Pasti (di Neraca)

Dihitung dari:

- **Nilai kini kewajiban** imbalan pasti, yaitu jumlah kewajiban saat ini berdasarkan asumsi aktuarial, dikurangi **nilai wajar aset program**, yaitu aset yang tersedia untuk menyelesaikan kewajiban tersebut dan didasarkan pada nilai pasar atau estimasi yang dapat diandalkan.
- Jika kewajiban > aset, dicatat sebagai liabilitas bersih, jika sebaliknya dicatat sebagai aset bersih.
- Apa yang *tidak termasuk Aset Program?*
 - a.luran yang masih harus dibayarkan oleh perusahaan kepada dana program.
 - b.Instrumen keuangan yang tidak dapat dialihkan atau digunakan untuk membayar kewajiban manfaat pasti.

PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN (OCI)

Program Imbalan Pasti

Ekuitas (di Neraca)

- **Pengukuran Kembali Liabilitas / Aset Bersih:** Termasuk keuntungan atau kerugian aktuarial akibat perubahan asumsi demografi atau keuangan, yang terdiri dari:
 - a. keuntungan / kerugian aktuaria;
 - b. imbal hasil aset program, bunga neto; dan
 - c. perubahan dampak batas aset
- **Keuntungan / Kerugian Aset Program:** Perubahan nilai investasi aset program yang tidak terkait bunga.

OCI juga mencatat elemen yang sifatnya fluktuatif (seperti perubahan asumsi atau hasil investasi) agar tidak membingungkan pembaca laporan tentang kinerja operasional.

LAPORAN LABA RUGI

Program Imbalan Pasti

Apa saja yang diakui sebagai Beban / Pendapatan?

Biaya Jasa Kini

Beban untuk manfaat pensiun yang diakui pekerja selama tahun berjalan.

Biaya Bunga (Bunga Neto)

Dihitung dengan mengalikan liabilitas atau aset imbalan pasti bersih dengan tingkat diskonto yang ditetapkan di awal periode pelaporan tahunan, memperhitungkan perubahan selama periode berjalan.

LAPORAN LABA RUGI

Program Imbalan Pasti

Biaya Jasa Lalu

- Adalah beban atau keuntungan akibat perubahan program (amandemen atau kurtailmen).
- Jika kewajiban manfaat pasti dihentikan sebagian atau seluruhnya, keuntungan atau kerugian dari penyelesaian tersebut akan dicatat.
- **Pengukuran sebelum Pengakuan:** Perusahaan mengukur kembali liabilitas atau aset imbalan pasti bersih menggunakan *nilai wajar aset program dan asumsi aktuarial* sebelum mencatat biaya jasa lalu.
- Diakui sebagai beban pada tanggal lebih awal antara saat amandemen atau kurtailmen dilakukan, atau saat perusahaan mencatat restrukturisasi sesuai PSAK 57 atau pesangon.

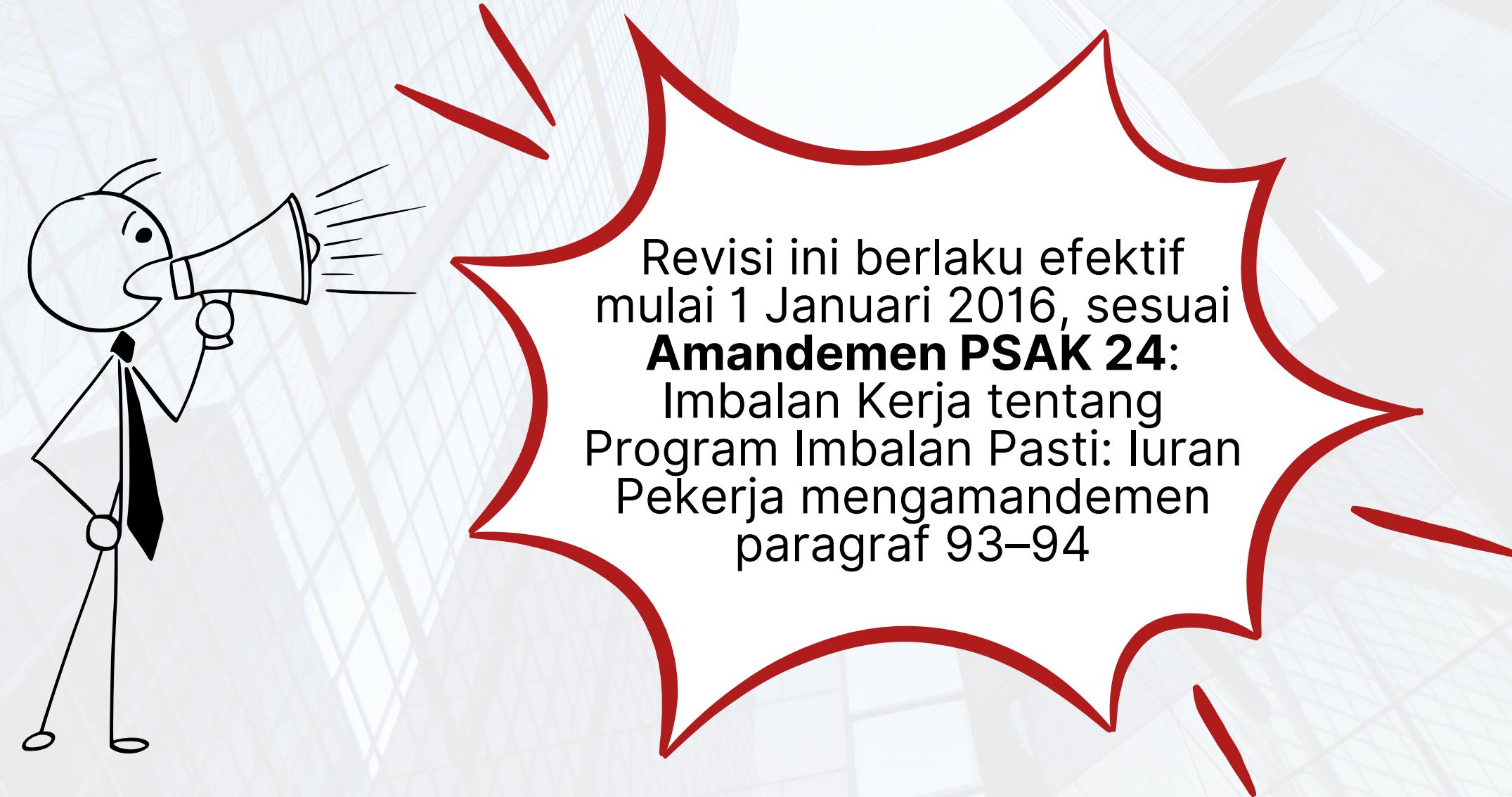
Keuntungan / Kerugian Penyelesaian

Dicatat apabila:

- Mencakup adanya perbedaan hasil aset program dengan realisasi.
- Jika terdapat kewajiban imbalan pasti dihentikan sebagian atau seluruhnya.

IURAN PEKERJA - r2015

“Jika jasa pekerja mengalami peningkatan signifikan (material), maka imbalan kerja harus dialokasikan secara merata (garis lurus). Ini dilakukan sejak pekerja mulai menghasilkan imbalan hingga mereka tidak lagi menambah imbalan yang signifikan.”



IURAN PEKERJA - r2015



PENGGANTIAN & PENYAJIAN



Penggantian oleh Pihak Ketiga

- Jika ada penggantian sebagian atau seluruh pengeluaran kewajiban manfaat pasti oleh pihak lain, penggantian tersebut diakui sebagai *aktiva terpisah* dan diukur dengan nilai wajar.
- Biaya imbalan pasti yang dilaporkan dalam laporan laba rugi harus disajikan secara neto, yaitu setelah dikurangi bagian yang diganti.

Penyajian dalam Laporan Keuangan

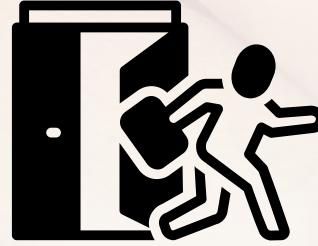
- Saling hapus antara aset dan kewajiban program: **diharuskan** jika perusahaan memiliki hak hukum untuk melakukannya atau bermaksud menyelesaikan kewajiban secara neto atau realisasi program menggunakan surplus aset.
- Tidak ada perbedaan perlakuan antara aset/kewajiban lancar dan tidak lancar.

PERSYARATAN PENGUNGKAPAN

Jumlah yang Timbul dari Program Imbalan Pasti dalam Laporan Keuangan

- Entitas wajib menyajikan **rekonsiliasi dari saldo awal hingga saldo akhir program imbalan pasti**, meliputi:
 - Liabilitas (aset) imbalan pasti neto, yang mencakup rekonsiliasi terpisah untuk:
 - Aset program.
 - Nilai kini kewajiban imbalan pasti.
 - Dampak batas atas aset.
 - Setiap hak penggantian yang terkait dengan kewajiban tersebut.
- Entitas wajib melakukan **pemisahan nilai wajar aset program ke dalam kelas** yang berbeda berdasarkan karakteristik dan risiko aset tersebut, sesuai ketentuan PSAK 68 (Nilai Wajar).
- Entitas harus mengungkapkan **asumsi aktuaria** yang signifikan yang digunakan dalam menentukan nilai kini kewajiban imbalan pasti.

IMBALAN KERJA JANGKA PANJANG LAINNYA



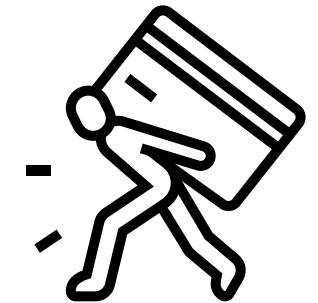
Cuti berimbalan jangka panjang



Penghargaan masa kerja atau
imbalan jasa jangka panjang lainnya



Imbalan cacat permanen



Utang bagi laba dan bonus yang dibayar ≥ 12 bulan
setelah akhir periode pelaporan saat pekerja
memberikan jasanya



Kompensasi ditangguhkan yang dibayar ≥ 12 bulan
sesudah akhir dari periode pelaporan saat jasa diberikan

IMBALAN KERJA JANGKA PANJANG LAINNYA



Salah satu imbalan jangka panjang lainnya, seperti *Cuti Besar (CBS)*, adalah salah satu bentuk manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk diambil setelah masa kerja tertentu. CBS memungkinkan karyawan untuk menikmati libur panjang tanpa kehilangan hak atas gaji. Karena ini merupakan kewajiban jangka panjang, perusahaan perlu menghitung dan mencatatnya secara aktuaria.

Apa saja yang diakui sebagai Liabilitas?

Sama seperti liabilitas di neraca, entitas harus mengakui total nilai neto dari jumlah:

- **Nilai kini kewajiban** imbalan pasti pada akhir periode pelaporan.
- Dikurangi **nilai wajar asset program** pada akhir periode pelaporan (jika ada), selain kewajiban yang harus dilunasi secara langsung.

Apa saja yang diakui sebagai Beban / Pendapatan?

Entitas harus mengakui total nilai neto dari jumlah:

- **Biaya Jasa Kini**
- **Biaya Bunga (Bunga Neto)**
- **Pengukuran Kembali Liabilitas (Aset)** Imbalan Pasti Neto bagian dari Penghasilan Komprehensif Lain (OCI)

IMBALAN KERJA JANGKA PANJANG LAINNYA



Ilustrasi

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 Projected Unit Credit (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 Akhir Periode
1	Rp1.000.000	Rp1.000.000
2	Rp1.000.000	Rp2.000.000
3	Rp1.000.000	Rp3.000.000
...
10	Rp1.000.000	Rp10.000.000

PESANGON

Pesangon muncul karena keputusan entitas untuk mengakhiri hubungan kerja atau keputusan pekerja untuk menerima tawaran entitas atas penghentian kontrak kerja. Umumnya dibayarkan dalam bentuk pembayaran sekaligus (lumpsum) kepada pekerja setelah pemutusan hubungan kerja.

Terkait hubungannya dengan dana pensiun, ada dua dampak yang bisa terjadi antara lain:

- **Tanpa Program Pensiun (DPLK):** Kewajiban pesangon diakui penuh dan dibebankan secara bertahap, sehingga setiap tahun beban di Laporan Laba Rugi dan liabilitas di Neraca bertambah sesuai perhitungan aktuaria.
- **Dengan Program Pensiun (DPLK):** Iuran ke DPLK diakui sebagai beban, sedangkan dana yang terkumpul dapat mengurangi kewajiban pesangon perusahaan saat karyawan pensiun, sehingga total liabilitas di Neraca bisa menjadi lebih kecil.

PESANGON

Ilustrasi - tanpa program DPLK

Perusahaan menjanjikan pembayaran Pesangon kepada karyawan A pada saat berhenti bekerja di usia pensiun normal sebesar Rp 200.000.000,- dengan masa kerja total hingga mencapai usia pensiun adalah 20 tahun. Maka berdasarkan metode Projected Unit Credit (asumsi-asumsi diabaikan), perhitungan sederhananya 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 Akhir Periode
1	Rp10.000.000	Rp10.000.000
2	Rp10.000.000	Rp20.000.000
3	Rp10.000.000	Rp30.000.000
...
20	Rp10.000.000	Rp200.000.000

PESANGON

Ilustrasi - dengan program DPLK (manfaat Dapen < 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. Dengan mengikuti sebuah program DPLK dengan total iuran pertahunnya sebesar **Rp7.000.000** (asumsi investasi diabaikan), maka berdasarkan metode Projected Unit Credit (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	Rp10.000.000	Rp7.000.000	Rp3.000.000
2	Rp10.000.000	Rp14.000.000	Rp6.000.000
3	Rp10.000.000	Rp21.000.000	Rp9.000.000
...
20	Rp10.000.000	Rp140.000.000	Rp60.000.000

PESANGON

Ilustrasi - dengan program DPLK (manfaat Dapen > 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. Dengan mengikuti sebuah program DPLK dengan total iuran pertahunnya sebesar **Rp11.000.000** (asumsi investasi diabaikan), maka berdasarkan metode Projected Unit Credit (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	Rp10.000.000	Rp11.000.000	0
2	Rp10.000.000	Rp22.000.000	0
3	Rp10.000.000	Rp33.000.000	0
...
20	Rp10.000.000	Rp220.000.000	0

PESANGON

Apa saja yang diakui sebagai Liabilitas / Beban?

Diakui sebagai liabilitas dan beban ketika salah satu antara dua kondisi ini terpenuhi lebih dulu:

Entitas tidak dapat membatalkan komitmen atas tawaran imbalan pesangon kepada karyawan.

VS

Entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi melibatkan pembayaran pesangon dan memenuhi kriteria PSAK 57.

PESANGON

Pengukuran

Entitas harus mengukur pesongan pada saat pengakuan awal dan mengakui perubahan selanjutnya, sesuai dengan sifat imbalan kerja.

Jika pesongan merupakan peningkatan imbalan pasca kerja, maka entitas menerapkan imbalan pasca kerja. Sebaliknya jika pesongan:

- **Selesai dalam 12 bulan** setelah akhir periode pelaporan: Entitas harus menerapkan aturan imbalan kerja jangka pendek.
- **Lebih dari 12 bulan** setelah akhir periode pelaporan: Entitas harus menerapkan aturan imbalan kerja jangka panjang lainnya.

Pengungkapan

Pesongan harus dicatat dengan jelas, termasuk untuk *manajemen kunci perusahaan*.

Ilustrasi PSAK 219 (PSAK 24 - r2013)



Imbalan Kerja Perusahaan

Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti - Awal Periode	Rp300.000.000
Nilai Wajar Aset Program - Awal Periode	Rp280.000.000
Biaya Jasa Kini	Rp40.000.000
Tingkat Diskonto	8%
Iuran	Rp50.000.000
Imbalan / manfaat pensiun yang dibayarkan Dapen	Rp30.000.000
Nilai Kini Kewajiban - Akhir Periode	Rp364.000.000
Nilai Wajar Aset - Akhir Periode	Rp317.400.000

Transaksi Tahun Berjalan

- **Biaya Bunga** (Interest Cost):

Kewajiban Awal x Diskonto (8%) = $300.000.000 \times 8\% = 24.000.000$

- **Pendapatan Bunga**:

Aset Awal x Diskonto (8%) = $280.000.000 \times 8\% = 22.400.000$

Ilustrasi PSAK 219 (PSAK 24 - r2013)

Jurnal

	Beban	Kas	Penghasilan Komprehensif	Liabilitas	Nilai Kini Kewajiban	Aset
Saldo awal					(300.000.000)	280.000.000
Biaya jasa kini	40.000.000				(40.000.000)	
Biaya bunga	24.000.000				(24.000.000)	
Pendapatan bunga	(22.400.000)					22.400.000
Iuran		(50.000.000)				50.000.000
Imbalan					30.000.000	(30.000.000)
Rugi aktuaria liabilitas			*30.000.000		(30.000.000)	
Rugi aktuaria - aset program			**5.000.000			(5.000.000)
Amortisasi biaya jasa lalu						
Kerugian (keuntungan) aktuarial						
Jurnal tahun berjalan	40.000.000	(50.000.000)	35.000.000	(46.600.000)		
Saldo akhir			35.000.000	(46.600.000)	(364.000.000)	(317.400.000)

*Hitung dulu $300.000.000 + 40.000.000 + 24.000.000 - 30.000.000 = 334.000.000$. Menurut aktuaris 364.000.000 sehingga kerugian aktuaria = $364.000.000 - 334.000.000 = 30.000.000$

**Hitung dulu $280.000.000 + 22.400.000 + 50.000.000 - 30.000.000 = 322.400.000$. Menurut Dapen aset program akhir periode 317.400.000 sehingga kerugian aktuaria = $322.400.000 - 317.400.000 = 5.000.000$

Ilustrasi PSAK 219 (PSAK 24 - r2013)



Jurnal

Beban pensiun	Rp40.000.000
Penghasilan komprehensif lain	Rp35.000.000
Kas	Rp50.000.000
Liabilitas	Rp46.600.000
Liabilitas (kewajiban manfaat pensiun)	Rp46.600.000
Ekuitas (penghasilan komprehensif lain - <i>kerugian</i>)	Rp35.000.000
<i>*Catatan</i>	
Nilai kini kewajiban	Rp364.000.000
Aset program	<u>Rp317.400.000</u>
Neto liabilitas manfaat pensiun	Rp46.600.000

PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN

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

PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN



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
BEBAN 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
BEBAN USAHA		2n		OPERATING EXPENSES
Beban umum dan administrasi	(22.983.369.313)	23	(12.959.989.527)	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
BEBAN 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				OTHER COMPREHENSIVE INCOME
Pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi:				Items that will not be reclassified to profit or loss:
Pengukuran kembali atas imbalan pasca kerja	32.623.599	2m, 17	-	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

23. BEBAN UMUM DAN ADMINISTRASI

Akun ini terdiri dari:

23. GENERAL AND ADMINISTRATIVE EXPENSES

This account consists of:

	Periode Enam Bulan Yang Berakhir Pada Tanggal 30 Juni/Six-Month Period Ended June 30	
	2024	(Tidak Diaudit/ Unaudited)
Gaji dan tunjangan	19.376.175.024	8.837.895.532
Perjamuan	648.214.631	462.681.788
Perjalanan dinas	500.116.416	466.767.691
Imbalan kerja karyawan (Catatan 17)	484.577.404	-
Tenaga ahli	397.017.244	555.213.460
Sewa kantor	276.388.890	271.944.444
Perbaikan dan perawatan	170.445.752	470.512.949
Penyusutan (Catatan 10)	115.687.254	106.928.850
Amortisasi (Catatan 11)	98.437.500	98.437.500
Perlengkapan kantor	67.514.115	140.796.185
Donasi	59.550.000	50.000.000
Perijinan	36.683.560	86.800.000
Lainnya	752.561.523	1.412.011.128
Jumlah	22.983.369.313	12.959.989.527

*Sumber: PT HABCO TRANS MARITIMA Tbk 2024

PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN



	Modal Saham/ Share Capital	Tambahkan Modal Disetor/ Additional Paid- In Capital	Saldo Laba (Defisit)/ <i>Retained Earnings (Deficits)</i>		
			Ditentukan Penggunaannya/ Appropriated	Belum Ditentukan Penggunaannya/ Unappropriated	Jumlah Ekuitas/ Total Equity
Saldo 1 Januari 2023	350.000.000.000	150.904.294.324	56.000.000.000	142.508.796.506	699.413.090.830
Pembentukan dana Cadangan	-	-	14.000.000.000	(14.000.000.000)	-
Dividen (Catatan 20)	-	-	-	(28.490.000.000)	(28.490.000.000)
Jumlah laba komprehensif tahun 2023	-	-	-	198.158.252.480	198.158.252.480
Saldo 31 Desember 2023	350.000.000.000	150.904.294.324	70.000.000.000	298.177.048.986	869.081.343.310
Dividen (Catatan 20)	-	-	-	(39.620.000.000)	(39.620.000.000)
Jumlah laba komprehensif periode berjalan (Enam Bulan)	-	-	-	83.799.131.071	83.799.131.071
Saldo 30 Juni 2024	350.000.000.000	150.904.294.324	70.000.000.000	342.356.180.057	913.260.474.381

*Sumber: PT HABCO TRANS MARITIMA Tbk 2024

PENGUNGKAPAN LAPORAN KEUANGAN

Nirmala
KANTOR
KONSULTAN
AKTUARIA



30 Juni/ June 30, 2024

	Nilai Tercatat/ Carrying Amount	Nilai Wajar/ Fair Value	
Aset keuangan			Financial assets
Kas dan setara kas	181.717.026.367	181.717.026.367	Cash and cash equivalents
Piutang usaha - pihak ketiga	84.645.557.213	84.645.557.213	Trade receivables - third parties
Deposit	20.000.000	20.000.000	Deposit
Jumlah aset keuangan	266.382.583.580	266.382.583.580	Total financial assets
Liabilitas keuangan			Financial liabilities
Utang usaha	33.739.788.612	33.739.788.612	Trade payables
Pinjaman bank jangka panjang	109.731.249.994	109.731.249.994	Long-term bank loans
Beban masih harus dibayar	7.223.977.686	7.223.977.686	Accrued expenses
Jumlah liabilitas keuangan	150.695.016.292	150.695.016.292	Total financial liabilities

31 Desember/ December 31, 2023

	Nilai Tercatat/ Carrying Amount	Nilai Wajar/ Fair Value	
Aset keuangan			Financial assets
Kas dan setara kas	121.628.771.516	121.628.771.516	Cash and cash equivalents
Piutang usaha - pihak ketiga	99.578.208.349	99.578.208.349	Trade receivables - third parties
Piutang lain-lain - pihak ketiga	4.665.715.377	4.665.715.377	Other receivables - third parties
Deposit	30.000.000	30.000.000	Deposit
Jumlah aset keuangan	225.902.695.242	225.902.695.242	Total financial assets
Liabilitas keuangan			Financial liabilities
Utang usaha	44.125.986.173	44.125.986.173	Trade payables
Pinjaman bank jangka panjang	124.693.750.000	124.693.750.000	Long-term bank loans
Beban masih harus dibayar	510.131.124	510.131.124	Accrued expenses
Jumlah liabilitas keuangan	169.329.867.297	169.329.867.297	Total financial liabilities

*Sumber: PT HABCO TRANS MARITIMA Tbk 2024

PENGUNGKAPAN LAPORAN KEUANGAN



Tingkat diskonto
Tingkat kenaikan gaji
Tingkat kematian

Tingkat catat
Usia pensiun normal

Mutasi nilai kini liabilitas imbalan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

	30 Juni/ June 30, 2024	31 Desember/ December 31, 2023	
Tingkat diskonto	7,10%	6,90%	<i>Discount rate</i>
Tingkat kenaikan gaji	7,00%	7,00%	<i>Salary increments rate</i>
Tingkat kematian	TMI IV 2019	TMI IV 2019	<i>Mortality rate</i>
	5% dari tingkat mortalita/ <i>from mortality rate</i>	5% dari tingkat mortalita/ <i>from mortality rate</i>	
	56 tahun/ <i>years</i>	56 tahun/ <i>years</i>	
		<i>Movement of present value of employee benefits liabilities, are as follows:</i>	
	30 Juni/ June 30, 2024	31 Desember/ December 31, 2023	
Saldo awal	1.115.048.555	515.904.154	<i>Beginning balance</i>
Beban yang diakui dalam laporan laba rugi	484.577.404	585.858.279	<i>Employee benefit expense for the period</i>
Laba aktuaria pada kewajiban imbalan pasti	(32.623.599)	13.286.122	<i>Actuarial profit on obligation</i>
Imbalan yang dibayarkan	(34.290.000)	-	<i>Benefits paid</i>
Jumlah	1.532.712.360	1.115.048.555	Total

Analisis sensitivitas untuk risiko tingkat diskonto

Pada tanggal 30 Juni 2024, jika tingkat diskonto **meningkat sebesar 1 persen** dengan semua variabel lain konstan, maka nilai kini kewajiban pasti akan lebih rendah sebesar Rp 1.449.135.585, sedangkan jika tingkat diskonto menurun 1 persen, maka nilai kini kewajiban pasti akan lebih tinggi sebesar Rp 1.582.920.773.

Analisa sensitivitas untuk risiko tingkat kenaikan gaji

Pada tanggal 30 Juni 2024, jika tingkat kenaikan gaji **meningkat sebesar 1 persen** dengan semua variabel konstan, maka nilai kini liabilitas imbalan pasti lebih tinggi sebesar Rp 1.585.143.524, sedangkan jika tingkat kenaikan gaji menurun 1 persen, maka nilai kini liabilitas imbalan pasti lebih rendah sebesar Rp 1.446.372.981.

ASUMSI AKTUARIA

Asumsi aktuaria memenuhi karakteristik tertentu untuk memastikan laporan keuangan yang akurat dan dapat dipercaya. Asumsi ini harus objektif tanpa manipulasi, konsisten dengan asumsi lain (*mutually compatible*) dan berdasarkan data empiris serta pengalaman historis. Selain itu, asumsi harus terus diperbarui sesuai kondisi pasar terkini dan selaras dengan tujuan valuasi.

Asumsi Demografi

- Tingkat Kematian (Mortality Rate)
- Tingkat Cacat / Sakit Berkepanjangan (Disability Rate)
- Tingkat Pengunduran Diri (Turnover Rate)
- Angka Pensiu (Retirement Rate)

Asumsi Keuangan

- Tingkat Diskonto
- Asumsi Kenaikan Gaji
- Return on Investment (ROI)
- Hasil Aset Program



METODE PROJECTED UNIT CREDIT

Metode **Projected Unit Credit (PUC)** adalah metode aktuaria yang digunakan untuk menghitung kewajiban imbalan kerja, terutama dalam konteks PSAK 219 (PSAK 24).

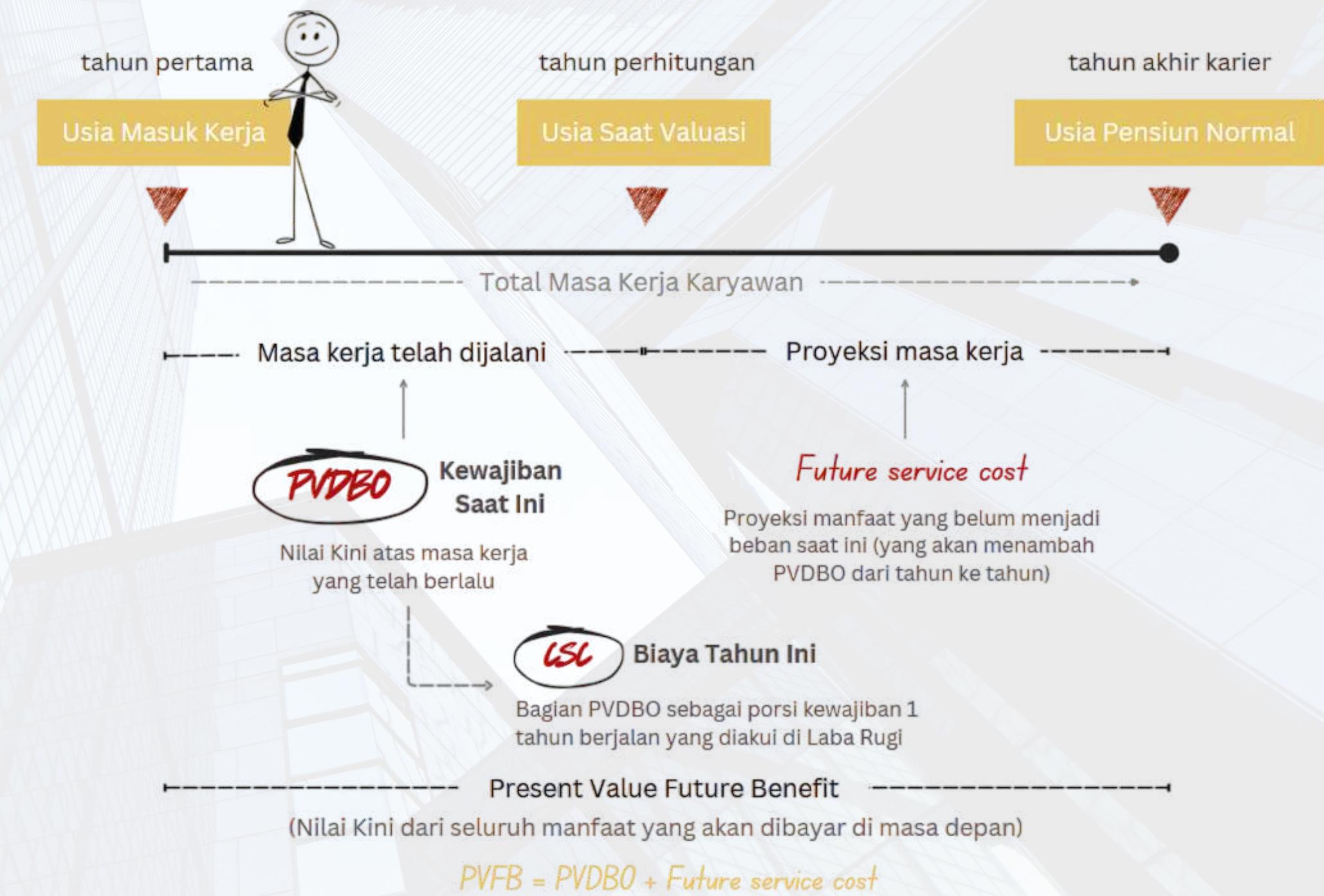
Sering kali disebut metode imbalan yang diakru yang diperhitungkan secara pro rata sesuai jasa atau sebagai “*metode imbalan dibagi tahun jasa*”.

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** (PVFB).

METODE PROJECTED UNIT CREDIT

Ilustrasi ini menunjukkan garis waktu karier karyawan dari masuk kerja hingga pensiun, menggambarkan *Nilai Kini Kewajiban* (PVFB) sebagai nilai manfaat di masa depan yang dihitung saat ini. Perusahaan menghitung dan mengakui sebagian kewajiban setiap tahun sebagai *Biaya Jasa Kini* (CSC). Semua kewajiban yang diakumulasikan dibayarkan saat pensiun, memungkinkan perusahaan merencanakan keuangan secara efektif tanpa risiko kejutan finansial. Variabel terkait dihitung dan disajikan dalam **tabel perhitungan aktuaria**.



RUMUS METODE PUC

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:

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

Ket. x = usia valuasi

e = usia mulai bekerja

r = usia pensiun

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

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

B_r = manfaat Pensiun pada usia pensiun normal r tahun

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

RUMUS METODE PUC

Nilai Sekarang (Present Value Future Benefit / PVFB)

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

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

Ket. x = usia valuasi

e = usia mulai bekerja

r = usia pensiun

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

(x-e) = masa kerja lalu peserta yang dihitung sejak peserta 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

RUMUS METODE PUC

Nilai Kini Kewajiban (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.

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

Ket. x = usia valuasi

e = usia mulai bekerja

r = usia pensiun

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

(x-e) = masa kerja lalu peserta yang dihitung sejak peserta 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

RUMUS METODE PUC

Biaya Jasa Kini (Current Service Cost / CSC)

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

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

Ket. x = usia valuasi

e = usia mulai bekerja

r = usia pensiun

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

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

PENERAPAN METODE PUC

Diketahui :

Manfaat yang akan diterima karyawan saat mencapai usia pensiun: $1,75 \times$ masa kerja x gaji pada saat pensiun.

Usia karyawan saat mulai bekerja:
35 tahun.

Usia karyawan pada saat valuasi:
40 tahun.

Usia pensiun normal yang ditetapkan perusahaan: 55 tahun.

Gaji karyawan pada saat valuasi:
Rp10.000.000.

Asumsi :

Tingkat diskonto: 10%

Asumsi kenaikan gaji: 5%

Asumsi lainnya diabaikan

Maka:

1. Future Benefit (A)

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

$$A = 1,75 \times 20 \times 10.000.000 \times (1,05)^{15} = 1,75 \times 20 \times 10.000.000 \times 2,07893 \approx \text{Rp}728.625.000$$

2. Present Value of Future Benefit - PVFB (B)

$$B = \frac{A}{(1 + \text{Tingkat Diskonto})^{\text{Tahun hingga pensiun}}} = \frac{728.625.000}{(1,10)^{15}} \approx \frac{728.625.000}{4,17725} \approx \text{Rp}174.370.000$$

3. Present Value of Defined Benefit Obligation - PVDBO (C)

$$C = B \times \frac{\text{Masa Kerja saat ini}}{\text{Total Masa Kerja hingga Pensiun}} = \frac{174.370.000 \times 5}{20} = \frac{871.850.000}{20} \approx \text{Rp}43.592.500$$

4. Current Service Cost - CSC (D)

$$D = B \times \frac{1}{\text{Total Masa Kerja hingga Pensiun}} = \frac{174.370.000 \times 1}{20} = \frac{174.370.000}{20} \approx \text{Rp}8.718.500$$

Jadi, dari kondisi di atas, dengan asumsi yang ada, nilai sekarang dari manfaat tersebut (B) setelah didiskon adalah sekitar **Rp174.370.000**. Karena karyawan baru bekerja selama 5 tahun dari total 20 tahun masa kerja, kewajiban manfaat pasti saat ini (C) adalah sekitar **Rp43.592.500**. Sedangkan biaya jasa kini untuk tahun perhitungan (D) adalah sekitar **Rp8.718.500**.

MANFAAT KARYAWAN TETAP (PKWTT)

UUK No. 13 Tahun 2003 - Rumusan manfaat pesangon dan uang penghargaan masa kerja

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

* Multiple of Wages / Kali Gaji

** YoS= Years of Service

MANFAAT KARYAWAN TETAP (PKWTT)

Formula Manfaat UUK No. 13 Tahun 2003

Benefit Value	Rumus Besar Manfaat / Benefit Formula	Jenis Manfaat
Normal Retirement	(2 x Severance Pay + 1 x Service Pay) + 15%	Pensiun Normal
Death Benefit	(2 x Severance Pay + 1 x Service Pay) + 15%	Pekerja Meninggal Dunia
Disability / illness	(2 x Severance Pay + 2 x Service Pay) + 15%	Sakit Berkepanjangan
Voluntary Resign	(1 x Severance Pay + 1 x Service Pay) + 15%	Pekerja Mengundurkan Diri

Formula Manfaat UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 (UUCK)

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

MANFAAT KARYAWAN KONTRAK (PKWT)



Mengacu kepada manfaat imbalan pasca kerja berdasarkan PP No. 35 Tahun 2015, besaran uang kompensasi bagi karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditentukan berdasarkan masa kerja mereka sebagai berikut:

- PKWT selama **12 bulan secara terus menerus**: Karyawan berhak menerima uang kompensasi sebesar *1 bulan upah*.
- PKWT selama **$1 \text{ bulan} \leq x < 12 \text{ bulan}$** : Uang kompensasi dihitung secara proporsional dengan rumus $(\text{masa kerja} / 12) \times 1 \text{ bulan upah}$.
- PKWT selama **$> 12 \text{ bulan}$** : Uang kompensasi juga dihitung secara proporsional dengan rumus $(\text{masa kerja} / 12) \times 1 \text{ bulan upah}$.

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

TABEL PERHITUNGAN AKTUARIA

	EXPLANATION	31 Desember 2022	31 Desember 2023	URAIAN
1.	Basic Data and Assumptions			Data dan Asumsi
2.	Number of Employee	1875	1942	Jumlah Karyawan (orang)
3.	Monthly Wages for Permanent EEs	10,373,130,000	11,141,836,000	Jumlah Gaji Sebulan – Kywn Tetap
4.	Average Monthly Wages for Permanent EEs	5.532.336	5.737.300	Rata-rata Gaji sebulan
5.	Average Age of Permanent EEs (Years)	33.30	33.38	Rata-rata Usia (Tahun) – Kywn Tetap
6.	Average of Years of Service (Years) – Permanent EEs	9.08	9.09	Rata-rata masa kerja (Tahun) – Kywn Tetap
7.	Average Future Service (years)	21.70	21.62	Rata-rata Masa Kerja Yang Akan Datang (Tahun)
8.	Average Expected Remaining Working Lives (years)	0.00	17.35	Rata-rata Sisa Masa Kerja yang Diprakirakan (Tahun)
9.	Discount Rate Beginning Period	7.60%	7.40%	Tingkat Diskonto Awal Tahun
10.	Discount Rate Ending Period	7.40%	6.86%	Tingkat Diskonto Akhir Tahun
11.	Expected Rate of Return on Plan Assets at BoP (years)	-	-	Tingkat Harapan Investasi atas Aktiva Program (per tahun)
12.	Future Salary Increases (per annum)	4.00%	4.00%	Tingkat Kenaikan Gaji (Per Tahun)
13.	Current Service Cost	8,506,324,321	8,657,911,576	Biaya jasa kini
14.	Total Benefit Paid in Year	(4,411,674,936)	(3,739,748,709)	Imbalan yang dibayarkan
15.	Company Contribution Paid in Year	-	-	Iuran yang dibayarkan
16.	Present Value of Obligation at BoP	104,288,580,000	106,116,563,084	Nilai kini kewajiban awal periode
17.	Present Value of Obligation at EoP	106,116,563,084	115,756,459,885	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	(6,859,632,147)	(9,483,180,056)	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

Berdasarkan data dan asumsi yang ada, didapatkan hasil perhitungan aktuaria valuasi 31 Desember 2023 sebagai berikut.

- Nilai Kini Kewajiban sebesar Rp115.756.459.885.
- Biaya Jasa Kini sebesar Rp8.657.911.576.
- Biaya Jasa Lalu sebesar (Rp9.483.180.056).

Pada valuasi 31 Desember 2023, kemungkinan muncul **Biaya Jasa Lalu** dikarenakan antara lain:

- Perbedaan Usia Pensiun: Jika usia pensiun yang ditetapkan dalam peraturan baru berbeda dari sebelumnya.
- Mutasi Karyawan: Perubahan jumlah atau status karyawan yang memengaruhi kewajiban perusahaan.
- Perbedaan Asumsi. seperti tingkat kenaikan gaji atau tabel mortalitas.

TABEL PERHITUNGAN AKTUARIA

EXPLANATION	31 Desember 2022	31 Desember 2023	URAIAN
1. Actual Present Value of Obligation at BoP	104,288,580,000	106,116,563,084	Nilai Kini Kewajiban pada Awal Periode
2. Past Service Cost - Non Vested	-		Biaya Jasa Lalu - Non Vested
3. Past Service Cost - Vested	(6,859,632,147)	(9,483,180,056)	Biaya Jasa Lalu – Vested
4. Interest Cost	7,925,932,080	7,852,625,668	Biaya Bunga
5. Current Service Cost	8,506,324,321	8,657,911,576	Biaya Jasa Kini
6. Benefit Payments	(4,411,674,936)	(3,739,748,709)	Pembayaran Manfaat
7. Changes in Benefit Plans	-	-	Perubahan Program Manfaat
8. Curtailment-Setlement	-	-	Kurtailmen-Penyelesaian
9. Present Value of Obligation at EoP - Expected	109,449,529,318	109,404,171,563	Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Perkiraan
10. Actuarial (Gain) or Loss on Obligation	(3,332,966,234)	6,352,288,322	(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban
11. Change in Financial Assumption	(2,581,766,304)	4,761,802,652	Perubahan asumsi keuangan
12. Change in Demografi Assumption	-	-	Perubahan asumsi demography
13. Experience Adjustment	(751,199,929)	1,590,485,670	Pengalaman pernyesuaian
14. Present Value of Obligation at EoP – Actual	106,116,563,084	115,756,459,885	Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Aktual
15. Actuarial (Gain) or Loss on Obligation	(3,332,966,234)	6,352,288,322	(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	(3,332,966,234)	6,352,288,322	Total (Keuntungan)/Kerugian Aktuarial Tahun Berjalan

- Pada tahun 2023, nilai kini kewajiban manfaat pensiun awal sebesar Rp106.116.563.084 meningkat akibat biaya jasa kini (Rp8.657.911.576) dan biaya bunga (Rp7.852.625.668), namun sebagian berkurang oleh pembayaran manfaat aktual (Rp3.739.748.709).
- Meskipun kewajiban akhir diperkirakan Rp109.404.171.563, aktualnya mencapai Rp115.756.459.885, sehingga terjadi kerugian aktuaria sebesar Rp6.352.288.322 yang dicatat sebagai OCI.
- Kerugian ini terutama disebabkan oleh penurunan tingkat diskonto dari 7,40% ke 6,86% dan perbedaan asumsi demografi atau pengalaman aktual yang berbeda dari asumsi aktuaria sebelumnya (*experience adjustment*), yang meningkatkan nilai kini kewajiban lebih dari yang diproyeksikan.

TABEL PERHITUNGAN AKTUARIA

	EXPLANATION	31 Desember 2022	31 Desember 2023	URAIAN
1.	Other Comprehensive Income at BoP	(19,616,420,671)	(22,949,386,905)	Pendapatan Komprehensif lainnya awal periode
2.	Actuarial (Gain)/Loss at on Period - Obligation	(3,332,966,234)	6,352,288,322	(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	(3,332,966,234)	6,352,288,322	Total (Keuntungan)/kerugian aktuaria
5.	Other Comprehensive Income at EoP	(22,949,386,905)	(16,597,098,583)	Pendapatan Komprehensif lainnya akhir periode

- OCI mencerminkan perubahan yang tidak langsung mempengaruhi laba rugi tetapi mempengaruhi ekuitas perusahaan.
- Terdapat pada kerugian aktuaria sebesar 6.352.288.322 pada 2023 meningkatkan kewajiban, yang dapat berasal dari perubahan asumsi aktuaria seperti tingkat diskonto atau kenaikan gaji.
- Meskipun saldo OCI akhir lebih kecil dibandingkan tahun sebelumnya, adanya kerugian aktuaria ini dapat mengindikasikan risiko finansial yang lebih tinggi bagi perusahaan dalam membiayai imbalan kerja karyawan.
- Antisipasi fluktuasi kewajiban jangka panjang dan mempertimbangkan strategi mitigasi risiko menjadi penting bagi perusahaan seperti pendanaan program pensiun yang lebih baik / revisi asumsi aktuaria.

TABEL PERHITUNGAN AKTUARIA

	EXPLANATION	31 Desember 2022	31 Desember 2023	URAIAN
1.	FUNDED STATUS			STATUS PENDANAAN
2.	Assets and Obligation			Kekayaan dan Kewajiban
3.	Present Value of Obligation at EOP	106,116,563,084	115,756,459,885	Nilai Kini Kewajiban (Present Value of Obligation)
4.	Fair Value of Plan Assets	-	-	Nilai Wajar Aktiva Program
5.	Funded Status	106,116,563,084	115,756,459,885	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	106,116,563,084	115,756,459,885	Kewajiban/(Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca

	EXPLANATION	31 Desember 2022	31 Desember 2023	URAIAN
	Reconciliation of liability/(Asset) in The Balance Sheet			Perubahan Kewajiban/(Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca
9.	Liability/(Assets) at BoP	104,288,580,000	106,116,563,084	Kewajiban/(Kekayaan) pada Awal Periode
10.	Expense/(Income)	9,572,624,254	7,027,357,188	Beban/(Pendapatan)
11.	Benefit Payment - Actual	(4,411,674,936)	(3,739,748,709)	Realisasi Pembayaran Manfaat
12.	Company Contributions	-	-	Iuran Perusahaan
13.	Other Comprehensive Income	(3,332,966,234)	6,352,288,322	Pendapatan Komprehensif Lainnya
14.	Liability/(Assets) at EoP	106,116,563,084	115,756,459,885	Kewajiban/(Kekayaan) pada Akhir Periode

- Liabilitas/(Aset) Awal Periode sebesar Rp 106.116.563.084 diperoleh langsung dari neraca pada akhir 2022 dan digunakan sebagai nilai awal dalam perhitungan kewajiban tahun 2023.
- Beban/(Pendapatan) selama periode tersebut mencapai Rp 7.027.357.188, yang terdiri dari biaya jasa kini, biaya bunga, dan biaya jasa lalu, setelah dikurangi kontribusi perusahaan serta perubahan lain yang relevan dan dibahas pada slide berikutnya.
- Sepanjang tahun, perusahaan merealisasikan pembayaran manfaat sebesar Rp 3.739.748.709 berdasarkan data keuangan yang tersedia.
- Dengan mempertimbangkan seluruh komponen tersebut, total Liabilitas/(Aset) Akhir Periode per 31 Desember 2023 tercatat sebesar Rp 115.756.459.885.

TABEL PERHITUNGAN AKTUARIA

	EXPLANATION	31 Desember 2022	31 Desember 2023	URAIAN
1.	COST COMPONENTS			KOMPONEN BEBAN
2.	Current Service Cost	8,506,324,321	8,657,911,576	Biaya Jasa Kini
3.	Interest Cost	7,925,932,080	7,852,625,668	Biaya Bunga
4.	Expected Return on Plan Assets	-	-	Harapan dari Hasil Investasi
5.	Immediate Recognition of Past Service Cost - Vested	(6,859,632,147)	(9,483,180,056)	Pengakuan Segera dari Biaya Jasa Lalu yang Vested
6.	Curtailment Effect / Settlement	-	-	Dampak Kurtailmen / Penyelesaian
7.	Expense/(Income) should be Recognized in The Income Statement	9,572,624,254	7,027,357,188	Beban/(Pendapatan) yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi

- Perusahaan tidak memiliki aset program untuk mengimbangi kewajiban, sehingga seluruh beban aktuaria menjadi tanggung jawab langsung perusahaan.
- Biaya Jasa Kini yang didapat berdasarkan data dan asumsi terkini adalah sebesar Rp 8.657.911.576,-.
- Biaya Bunga: Berdasarkan data dan asumsi pada Tabel 1 yang ada sebelumnya, biaya ini dihitung dari Nilai Kini Kewajiban Awal Periode dikalikan dengan Tingkat Diskonto Awal Tahun. Jadi $106.116.563.084 \times 7,40\%$ hasilnya Rp 7.852.625.668,-
- Total Beban/Pendapatan yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi dihitung dari penjumlahan Biaya Jasa Kini dengan Biaya Bunga dan Biaya Jasa Lalu - Vested. Jadi, hasilnya adalah Rp 7.027.357.188,-

DAMPAK PERUBAHAN 1%

Tingkat Bunga Diskonto & Kenaikan Gaji

Permanent Employees

	31 DECEMBER 2023	1% Increase	1% Decrease	31 Desember 2023	
Discount Rate		7.84%	5.84%		Tingkat bunga Diskonto
	PVDBO	109,360,266,154	122,891,731,307	Nilai Kini Kewajiban	
Salary Increase	Current Service Cost	7,940,688,572	9,487,982,509	Biaya Jasa Kini	Kenaikan gaji
		5.00%	3.00%		
	PVDBO	123,427,617,436	108,817,368,537	Nilai Kini Kewajiban	
	Current Service Cost	9,556,736,072	7,877,647,588	Biaya Jasa Kini	

- Tingkat Diskonto dan Kenaikan Gaji mempengaruhi kewajiban yang dicatat dalam laporan keuangan. Jika tingkat diskonto naik atau kenaikan gaji turun, kewajiban lebih rendah, dan sebaliknya.
- Pengaruh terhadap Laporan Laba Rugi dan Ekuitas: Biaya Jasa Kini (Current Service Cost) berdampak langsung pada laba rugi perusahaan. Peningkatan biaya jasa kini menambah beban operasional dan mengurangi laba bersih.
- Perusahaan harus memperhitungkan asumsi aktuarial secara hati-hati karena perubahan kecil berdampak besar pada laporan keuangan.
- Pendanaan program pensiun dan optimasi kebijakan gaji dapat digunakan untuk mengurangi dampak risiko keuangan dari kewajiban imbalan kerja.

JATUH TEMPO PEMBAYARAN MANFAAT



Permanent Employees

Karyawan Tetap

Maturity Analysis (Rp 000)	31 Desember 2023	Karyawan Tetap
Less than 1 year	18,999,402,732	Dibawah 1 tahun
Between 1 and 2 years	5,963,895,604	Antara 1 dan 2 tahun
Between 2 and 3 years	12,970,418,513	Antara 2 dan 3 tahun
Between 3 and 5 years	20,911,636,684	Antara 3 dan 5 tahun
Between 5 and 10 years	51,942,078,952	Antara 5 dan 10 tahun
Beyond 10 years	74,530,395,154	Diatas 10 tahun
Total	185,317,827,639	Jumlah

Tabel ini menunjukkan jadwal pembayaran manfaat pensiun yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam berbagai jangka waktu. Jumlah total kewajiban sebesar Rp 185,317,827,639 menunjukkan total dana yang perlu disiapkan oleh perusahaan untuk memenuhi kewajiban pensiun kepada karyawan tetap di masa depan. Pembagian dalam beberapa jangka waktu membantu perusahaan dalam merencanakan alokasi dana untuk memenuhi kewajiban ini sesuai dengan jadwal yang telah diproyeksikan.

KESIMPULAN

Akuntansi imbalan kerja sesuai PSAK 219 bukan sekadar kewajiban pelaporan, tetapi juga elemen strategis dalam pengelolaan keuangan perusahaan. Dengan memahami komponen seperti biaya jasa kini, biaya bunga, dan keuntungan atau kerugian aktuarial, perusahaan dapat mengoptimalkan perhitungan kewajiban dan menghindari kejutan dalam laporan keuangan. Banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam memastikan akurasi perhitungan dan memitigasi dampaknya terhadap laba-rugi serta ekuitas. Dengan pendekatan yang tepat, perhitungan imbalan kerja dapat menjadi alat untuk perencanaan keuangan yang lebih solid, mendukung keberlanjutan bisnis, dan meningkatkan kepercayaan investor serta regulator.



TERIMA KASIH

KANTOR KONSULTAN AKTUARIA NIRMALA

Menara Caraka, Lantai 6 Unit 627
Jl. Mega Kuningan Barat Blok E. 4.7 No. 1
Jakarta Selatan 12950

aktuarispublik.id

+62 819 0813 0000

Jakarta, Indonesia

@aktuarispublik