



KANTOR KONSULTAN AKTUARIA
BAMBANG SUDRADJAD

PSAK 219: Imbalan Kerja

*Menjaga Kepatuhan, Transparansi, dan
Keberlanjutan Keuangan Perusahaan*



Tahukah Anda bahwa kewajiban imbalan kerja bisa menjadi salah satu liabilitas terbesar dalam neraca perusahaan?

- Banyak perusahaan fokus pada aset & laba, tapi sering lupa bahwa kewajiban ke karyawan berjalan terus dan jumlahnya bisa sangat besar.
- Jika tidak dihitung dan dicatat dengan benar, laporan keuangan bisa terlihat "*lebih sehat*" daripada kondisi sebenarnya. Hal ini berisiko bagi investor, regulator, dan karyawan.

Entitas apa saja yang membutuhkan Perhitungan Kewajiban Imbalan Kerja?



Perseroan Terbatas



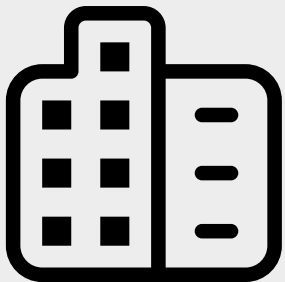
Commanditaire Vennootschap



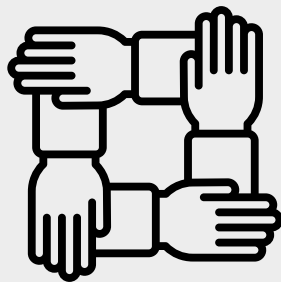
Badan Usaha Milik Negara



Badan Usaha Milik Swasta



Badan Usaha Milik Daerah



Yayasan



Koperasi



Firma

untuk semua jenis kegiatan usaha

APA ITU IMBALAN KERJA?

✓ Seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas jasa yang diberikan oleh pekerja.

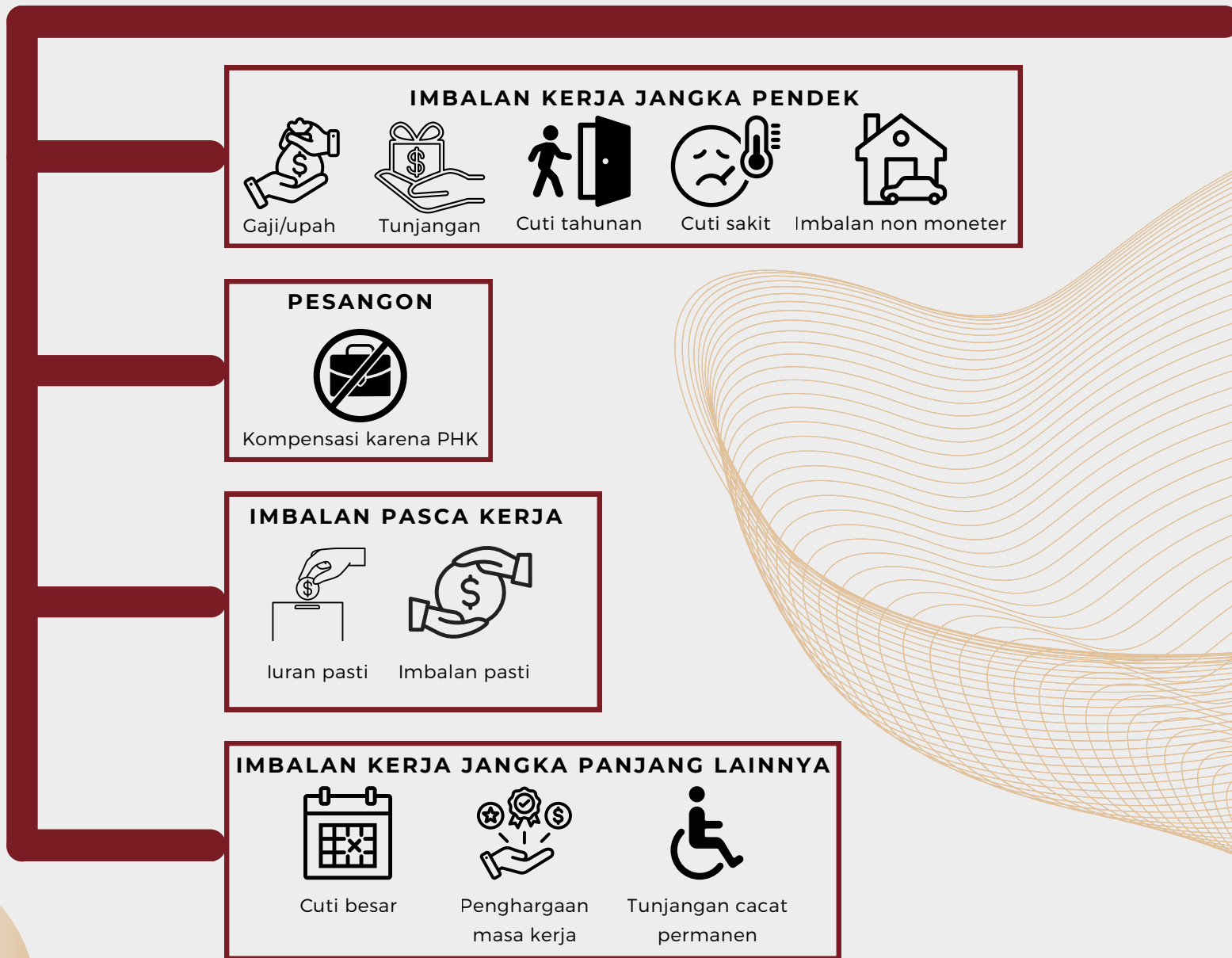
Meliputi imbalan yang diberikan kepada pekerja maupun tanggungannya, yang harus diselesaikan dengan pembayaran atau dengan penyediaan barang atau jasa, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung.

✓ Pekerja dapat memberikan jasanya kepada perusahaan secara penuh waktu, paruh waktu, permanen, atau sistem kontrak.

APA ITU IMBALAN KERJA?

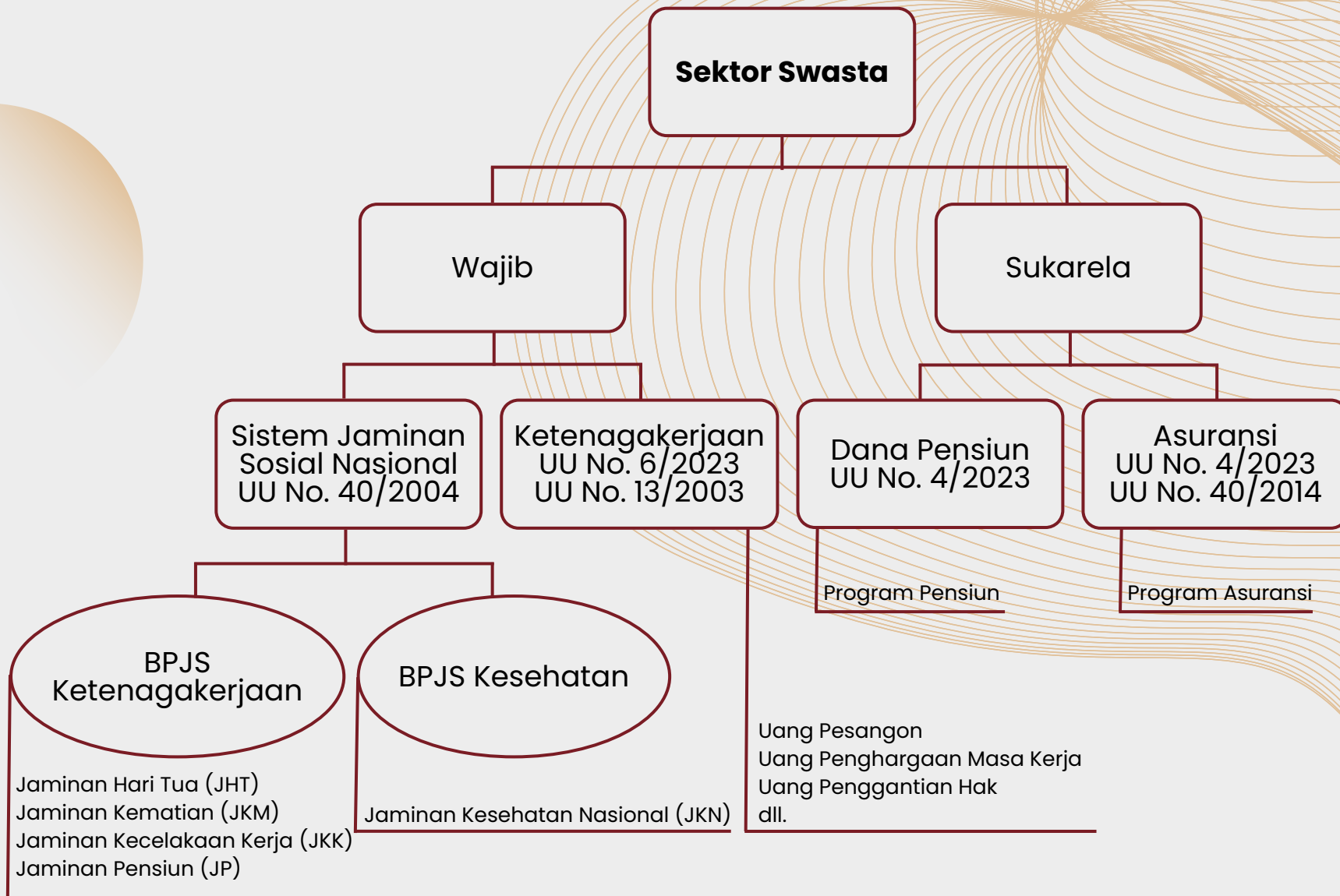
<p>Peraturan/ Ketentuan</p>	<p>Bagaimana imbalan dijanjikan?</p>	<p>Wajib atau Sukarela. Dasar hukum (Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan, atau karena konstruktif)</p>
<p>Karakteristik</p>	<p>Dengan cara bagaimana Imbalan Kerja diberikan?</p>	<p>Manfaat Pasti, luran Pasti: vesting; terakumulasi atau tidak; dll</p>
<p>Integrasi dan Komunikasi</p>	<p>Bagaimana para pihak memandangnya?</p>	<p>Perpaduan antara Wajib dan Sukarela (saling offset, on-top/double); bagaimana dokumentasinya</p>
<p>Keuangan</p>	<p>Kapan biaya Imbalan Kerja muncul?</p>	<p>Didanai atau Tidak Didanai; Biaya atas masa kerja lalu atau masa kerja yang akan datang, bunga atas kewajiban, perubahan asumsi aktuarial (Actuarial Gain/Loss).</p>

RUANG LINGKUP IMBALAN KERJA



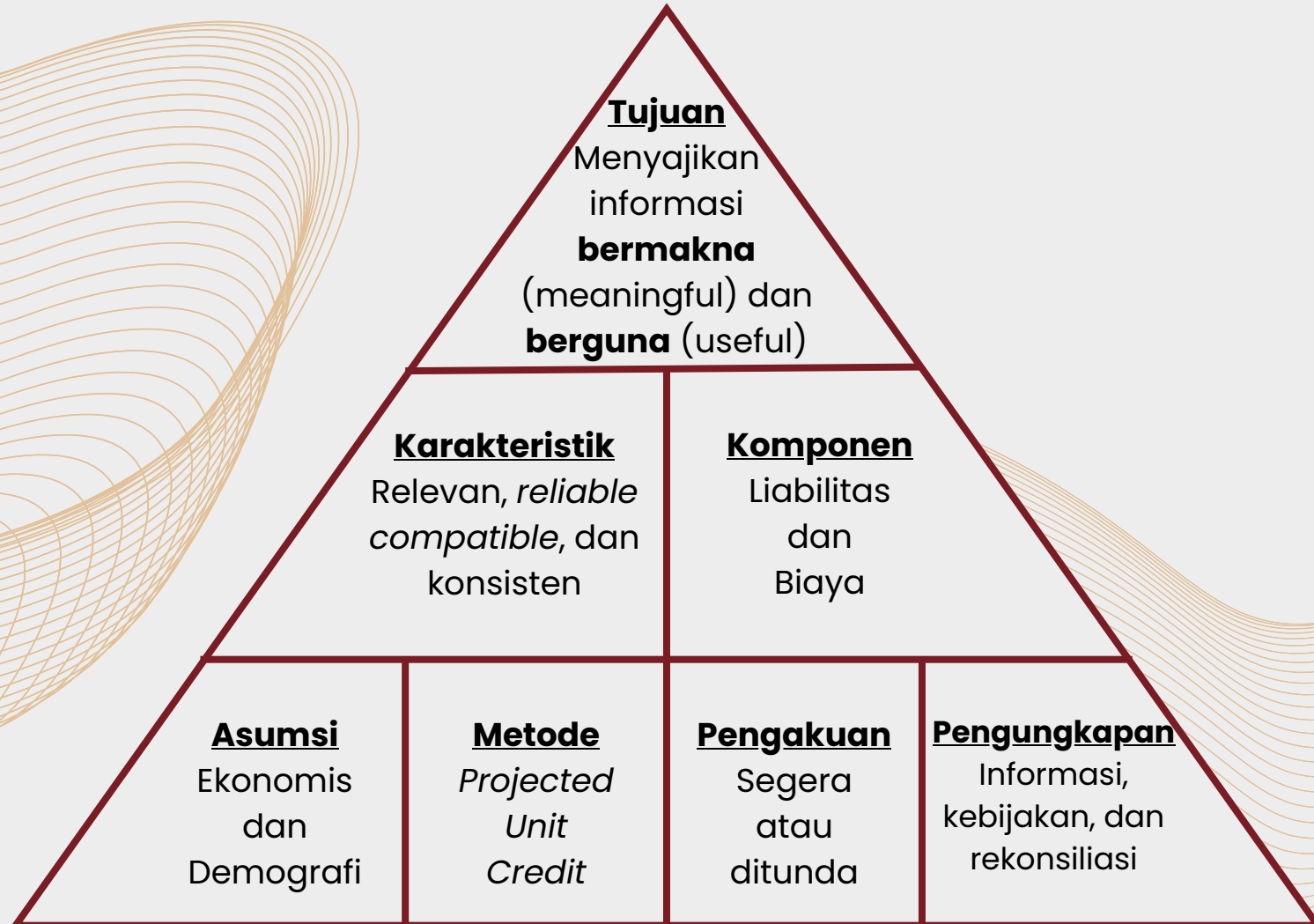


REGULASI IMBALAN KERJA





KONSEP DASAR AKUNTANSI IMBALAN KERJA





PERUBAHAN NOMENKLATUR PSAK 24 MENJADI PSAK 219

- ✓ PSAK 24 merupakan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) yang menjadi pedoman bagi perusahaan dalam mencatat, mengukur dan melaporkan imbalan kerja, mencakup imbalan yang disediakan langsung oleh perusahaan maupun melalui pihak ketiga.
- ✓ Standar ini mengatur pencatatan kewajiban/beban, dengan mewajibkan perusahaan mengakui liabilitas atas imbalan kerja ketika karyawan telah memberikan jasa dan berhak atas imbalan di masa depan.
- ✓ Bertujuan untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja dalam Laporan Keuangan Perusahaan. Di samping itu, Pernyataan ini mengharuskan perusahaan untuk mengakui :
 - Kewajiban jika pekerja telah memberikan jasanya dan berhak memperoleh imbalan kerja yang akan dibayarkan di masa depan; dan
 - Beban jika perusahaan menikmati manfaat ekonomis yang dihasilkan dari jasa yang diberikan oleh pekerja yang berhak memperoleh imbalan kerja.
- ✓ Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan pentingnya integrasi secara global, standar akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia mengalami perubahan dan terus menyesuaikan dengan regulasi yang berlaku Internasional agar tetap relevan, transparan dan kompetitif.
- ✓ Nomenklatur PSAK 24 diubah menjadi PSAK 219 berlaku efektif per 1 Januari 2025 seiring dengan perkembangan IFRS dan perubahan dunia bisnis.



APA ITU PSAK 219?

- ✓ Standar Akuntansi Keuangan yang digunakan sebagai pedoman perusahaan dalam mencatat, mengukur, dan melaporkan imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan, mencakup imbalan yang disediakan langsung oleh perusahaan maupun melalui pihak ketiga.
- ✓ Merupakan adopsi dari IFRS 19 (*Employee Benefits*) -> konsistensi laporan imbalan kerja terhadap praktik internasional

PENERAPAN IFRIC AD

✓ Skema pensiun di Indonesia berdasarkan UUK atau UUCK, memiliki pola mirip dengan yang dibahas IFRIC AD sehingga dianggap relevan satu sama lain.

Perbandingan IFRIC AD dan UUCK

IFRIC AD	UUCK
Karyawan berhak atas manfaat pensiun ketika mencapai usia pensiun 62 tahun dengan syarat karyawan dipekerjakan oleh entitas ketika mencapai usia pensiun tersebut	Karyawan berhak atas manfaat pensiun ketika mencapai usia pensiun 56 tahun dengan syarat karyawan dipekerjakan oleh entitas ketika mencapai usia pensiun tersebut
Besarnya manfaat pensiun dihitung sebagai satu bulan gaji terakhir untuk setiap tahun masa kerja sebelum usia pensiun. Manfaat pensiun dibatasi pada masa kerja 16 tahun	Besarnya manfaat pensiun dihitung sebagai penjumlahan dari dua komponen imbalan yang masing-masing memiliki batas kerja yang berbeda, yaitu uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja
Manfaat pensiun dihitung dengan menggunakan jumlah tahun kerja berturut-turut tepat sebelum usia pensiun	



MENGAPA PENTING BAGI PERUSAHAAN?

- **Meningkatkan Transparansi dan Keandalan dalam Laporan Keuangan**

PSAK 219 mewajibkan pengungkapan yang lebih jelas mengenai kewajiban imbalan kerja, sehingga para pengguna laporan keuangan dapat memahami beban perusahaan secara akurat dan akuntabel.

- **Menyelaraskan dengan Standar Internasional (IFRS)**

PSAK 219 merupakan penyesuaian dengan IFRS (International Financial Reporting Standards), sehingga laporan keuangan yang disajikan berdasarkan praktik akuntansi global dan kompetitif di pasar internasional.

- **Memastikan Kepatuhan Hukum**

PSAK 219 mengatur pengakuan dan pengukuran imbalan kerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja, sehingga perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku.

- **Menyediakan Konsistensi Informasi dan Dapat Dibandingkan**

Dengan standar PSAK 219, laporan keuangan antar perusahaan menjadi seragam, sehingga memudahkan dalam perbandingan kinerja dan stabilitas keuangan perusahaan yang terukur dengan tepat.

- **Mengelola Risiko Secara Komprehensif**

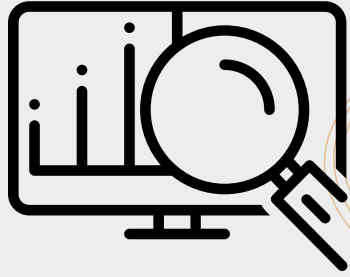
Mendorong perusahaan lebih proaktif dalam mengenali, mengukur, mengelola dan memitigasi risiko terkait imbalan kerja, sehingga valuasi dan strategi investasi yang dibuat tepat sasaran.

- **Mendorong Kesiapan Investor**

Bagi perusahaan yang ingin menarik investor, beralih ke PSAK 219 akan meningkatkan kredibilitas laporan keuangan dan mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

- **Meningkatkan Akurasi Perhitungan Kewajiban Perusahaan**

PSAK 219 mewajibkan penggunaan metode perhitungan aktuarial seperti Metode Projected Unit Credit untuk menghitung kewajiban imbalan kerja, sehingga meminimalkan risiko kesalahan perhitungan dan meningkatkan akurasi laporan keuangan.



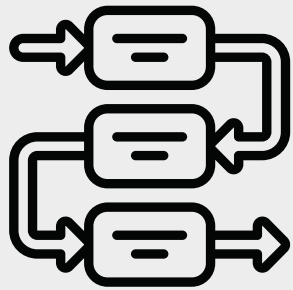
ASPEK AKTUARIA DALAM PSAK 219

- ✓ Biaya sebenarnya dari manfaat pasti tidak dapat diketahui secara pasti sampai karyawan terakhir dalam sistem itu meninggal/berakhir – **fluktuasi**
- ✓ Aktuaris menggunakan teknik matematika untuk menghitung liabilitas di masa mendatang berdasarkan peluang terjadinya peristiwa-peristiwa yang mempengaruhinya
 - Metode penilaian aktuarial dan asumsi aktuarial
- ✓ Asumsi aktuarial harus mencerminkan prakiraan terbaik dari peluang terjadinya peristiwa di masa depan, wajar dan dapat diterima umum
- ✓ Mengasumsikan semua karyawan akan berhenti bekerja pada saat perhitungan dan mengasumsikan semua karyawan akan terus bekerja sampai usia pensiun bukan asumsi prakiraan terbaik dan tidak sesuai prinsip-prinsip aktuarial yang dapat diterima umum
- ✓ Hasilnya harus dievaluasi dari waktu ke waktu karena ekspektasi (asumsi yang digunakan) dapat menyimpang dari keadaan sebenarnya



RUANG LINGKUP PENGGUNAAN TEKNIK AKTUARIA

JENIS IMBALAN KERJA	TEKNIK AKTUARIA
IMBALAN KERJA JANGKA PENDEK (Upah, gaji, iuran jamsostek, cuti tahunan, cuti sakit, bagi laba dan bonus, dan imbalan non moneter (mobil dll))	TIDAK (Langsung di Expense-kan)
IMBALAN PASCA KERJA (Pensiun, asuransi jiwa pasca kerja, kesehatan pasca kerja) PROGRAM IURAN PASTI PROGRAM MANFAAT PASTI	YA YA YA
IMBALAN KERJA JANGKA PANJANG LAIN Cuti Panjang Berimbalan, Penghargaan Jangka Panjang	YA
PESANGON PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PHK oleh Perusahaan Mengundurkan diri	TIDAK YA

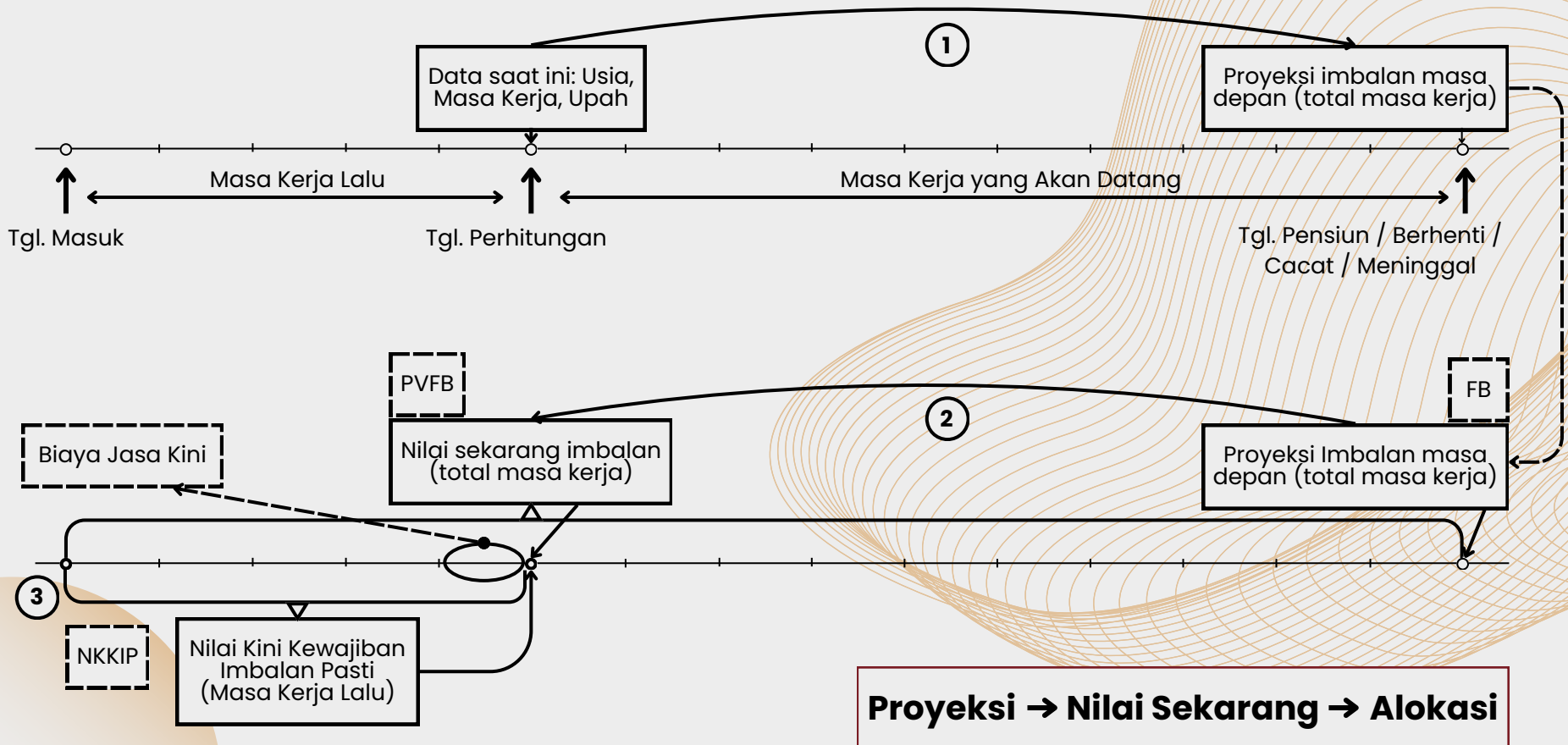


METODE PERHITUNGAN AKTUARIA

- ✓ Perusahaan harus menggunakan metode Projected Unit Credit (PUC) untuk menentukan Present Value of Defined Benefit Obligation, Current Service Cost dan Past Service Cost (jika ada).
- ✓ Metode Projected Unit Credit (PUC) menggambarkan bahwa untuk setiap kenaikan masa kerja akan meningkatkan unit manfaat dan diukur secara terpisah untuk setiap unit manfaat, yang jika dijumlahkan seluruh unit manfaat akan menggambarkan total kewajiban perusahaan.
- ✓ Metode Projected Unit Credit (PUC) (seringkali disebut sebagai metode imbalan yang di accrue yang diperhitungkan secara prorata sesuai jasa atau sebagai metode imbalan dibagi tahun jasa) menganggap setiap periode jasa akan menghasilkan unit tambahan imbalan dan mengukur setiap unit secara terpisah untuk menghasilkan kewajiban final.

METODE PERHITUNGAN AKTUARIA

Metode *Projected Unit Credit*



FB : Future Benefit
 PVFB : Present Value of Future Benefit
 NKKIP : Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti



PERHITUNGAN AKTUARIA IMBALAN KERJA



PERHITUNGAN AKTUARIA IMBALAN KERJA

Proses akuntansi oleh perusahaan untuk program imbalan pasti meliputi tahapan sebagai berikut :

1. Menggunakan teknik aktuarial untuk membuat estimasi yang andal
2. Menggunakan Asumsi Aktuarial tentang variabel Demografi dan variabel keuangan
3. Menggunakan metode **Projected Unit Credit Method**, ini sangat berbeda dengan PSAK 24 versi sebelumnya yang memperbolehkan banyak metode
4. Menentukan Keuntungan dan Kerugian Aktuarial (*Actuarial gain and loss*)
5. Menentukan keuntungan dan kerugian aktuarial jika program dicitutkan (*curtailment / curtailed*) atau diselesaikan (*settled*)

CONTOH PERHITUNGAN

Data Karyawan

Usia saat masuk kerja : 25 tahun
 Usia sekarang : 35 tahun
 Usia pensiun normal : 55 tahun
 Masa kerja lalu : 10 tahun
 Masa kerja kedepan : 20 tahun
 Gaji sekarang : Rp5.000.000,-

Data Asumsi

Tingkat diskonto : 10%
 Tingkat kenaikan gaji : 8%

Hitunglah :

1. Biaya Jasa Kini (Current Service Cost) Untuk Manfaat Pensiunnya
2. Nilai Kini Kewajiban (Present Value Define Benefit Obligation) Untuk Manfaat Pensiunnya

Jawaban :

Gaji pada saat usia pensiun = $Rp\ 5.000.000 \times (1 + 8\%)^{20} = Rp\ 23.304.786,-$
 Manfaat Pensiun = $25,75 \times Rp\ 23.304.786,- = Rp\ 600.098.240,-$
 Nilai Kini Manfaat Pensiun = $Rp\ 600.098.240 \times (1 + 10\%)^{-20} = Rp\ 89.200.779,-$

Biaya Jasa Kini (Current Service Cost)

CSC = Nilai Kini Manfaat Pensiun / Masa Kerja Atribusi (maks. 24 tahun)
 CSC = $Rp\ 89.200.779,- / 24 = Rp\ 3.716.699,-$

Nilai Kini Kewajiban (Present Value Define Benefit Obligation)

PVDBO = Biaya Jasa Kini x (35 - (NRA-24))
 PVDBO = $Rp\ 3.716.699,- \times 4 = Rp\ 14.866.797,-$

PENYAJIAN LAPORAN KEWAJIBAN IMBALAN KERJA

Hasil perhitungan aktuarial biasanya dituangkan dalam dua laporan utama perusahaan:



Laporan Posisi Keuangan



Laporan Laba Rugi Komprehensif

Setiap laporan memuat informasi yang berasal dari perhitungan kewajiban imbalan kerja dan, jika ada, aset program (*plan asset*).

<p>Laporan Posisi Keuangan (Neraca)</p>	<p>Liabilitas Jangka Panjang : <i>Liabilitas Imbalan Kerja Karyawan</i></p> <p>Jumlah yang diakui sebagai kewajiban imbalan pasti merupakan jumlah bersih dari :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai kini kewajiban imbalan pasti (PVDBO) pada tanggal neraca 2. Dikurangi nilai wajar aktiva program
<p>Laporan Laba Rugi Komprehensif</p>	<p>Lab a Rugi : beban usaha – sebagai bagian dari <i>beban umum dan administrasi</i> (imbalan kerja karyawan)</p> <p>Perusahaan harus mengakui jumlah bersih berikut sebagai beban:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Biaya jasa kini (CSC) 2. Biaya bunga (<i>Interest Cost</i>) 3. Hasil yang diharapkan dari aktiva program (<i>Expected return on plan assets</i>) 4. Biaya jasa lalu (<i>Past service cost</i>) 5. Dampak kurtailment dan penyelesaian program (<i>Effect of curtailment and settlement</i>) <p>Penghasilan Komprehensif Lain (OCI) : <i>pengukuran kembali (remeasurement) atas imbalan pasca kerja</i></p> <p>Berupa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Keuntungan) Kerugian aktuarial atas kewajiban • Keuntungan (Kerugian) aktuarial atas aktiva program



SIAPA SAJA YANG MEMBUTUHKAN PERHITUNGAN AKTUARIA ATAS KEWAJIBAN IMBALAN KERJA?

- Pihak Manajemen Perusahaan
- Pihak Kantor Akuntan Publik yang sedang mengaudit laporan keuangan Perusahaan
- Pihak ke III lainnya yang berkepentingan



“Aktuaris Publik” :

Membantu mengestimasi jumlah kewajiban imbalan Kerja, menghasilkan laporan yang dapat digunakan oleh Akuntan Publik, Manajemen Perusahaan, dan Pihak Ketiga lainnya yang berkepentingan.

Implikasi bagi Perusahaan

Perlu kerja sama HR, Finance, Aktuaris, Auditor.

Penting untuk budgeting dan komunikasi ke investor.

Peran Konsultan Aktuarial

- ✓ Menghitung estimasi kewajiban imbalan kerja berbasis metode aktuarial.
- ✓ Menentukan asumsi teknis, ekonomi dan demografi yang sesuai kondisi Perusahaan dan standar praktik aktuarial yang berlaku.
- ✓ Menyusun laporan aktuarial kewajiban imbalan kerja yang sesuai PSAK 219 dan dapat dipertanggungjawabkan.
- ✓ Sebagai mitra strategis perusahaan dalam penentuan kebijakan imbalan kerja.

Dengan PSAK 219, perusahaan Anda bisa lebih siap, transparan, dan terpercaya!

**Ingin tahu lebih lanjut?
Kami siap mendampingi!**



info@aktuaria-bs.com
admin@aktuaria-bs.com



(021) 5316 4892



www.aktuaria-bs.com



www.linkedin.com/in/kka-bs



Ruko Golden Madrid II Blok I-21 BSD City
Tangerang Selatan

BS

**KANTOR KONSULTAN AKTUARIA
BAMBANG SUDRADJAD**

No. Izin Usaha : 4.21.0009