



# PANDUAN LENGKAP PERHITUNGAN IMBALAN KERJA

**PSAK 24 (PSAK 219)**

**Edisi 1**

Valuari Aktuarial adalah bagian dari Kantor Konsultan Aktuarial Arya Bagiastra dengan Izin badan usaha nomor 4.18.0002 Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 724/KM.1/2018 dan Surat Tanda Terdaftar Konsultan Aktuarial IKNB OJK 018/NB.122/STTD-KA/201

## Masuk Valuasi Aktuaria

Buat laporan aktuarial sesuai dengan data perusahaan anda

Email

Password

[Lupa password ?](#)

**Masuk**

[Buat Akun](#)

### Kelola Data Karyawan

Valuasi aktuarial dikelola oleh Kantor Konsultan Aktuarial Arya Bagjastra dengan lebih dari 25 tahun pengalaman sebagai konsultan aktuarial.

# PENDAHULUAN

## Selamat datang di Panduan Lengkap Perhitungan Imbalan Kerja PSAK 24 (PSAK 219).

Panduan ini bertujuan untuk membantu perusahaan dalam memahami dan menerapkan standar akuntansi imbalan pasca kerja, dengan penekanan khusus pada perhitungan aktuarial. Metode perhitungan yang digunakan dalam buku ini telah dirancang untuk memberikan hasil yang komprehensif, cepat, dan akurat. Integrasi sistem yang memungkinkan penghubungan langsung dengan perangkat lunak akuntansi dan HRIS mendukung proses penghitungan imbalan pasca kerja menjadi lebih efisien dan mulus.

PSAK 24 (PSAK 219), sebagai standar akuntansi yang mengatur pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja, memiliki peran penting dalam memastikan kewajiban imbalan pasca kerja tercatat dengan tepat. Standar ini mencakup berbagai jenis imbalan, termasuk pensiun, dan mendorong perusahaan untuk mengelola kewajiban keuangan terkait imbalan kerja dengan lebih cermat. Tantangan dalam perhitungan aktuarial, terutama dalam menghadapi variabel ekonomi dan demografis yang beragam, sering kali mempengaruhi penyajian dan audit laporan keuangan. Ketepatan perhitungan sangatlah krusial untuk mencegah risiko kekurangan dana yang dapat memengaruhi stabilitas keuangan perusahaan di masa depan.

Buku ini dirancang untuk memberikan panduan yang jelas dan mendalam, mulai dari teori dasar hingga penerapan praktis, guna membantu perusahaan dalam mengelola kewajiban imbalan pasca kerja mereka dengan lebih efektif. Selain itu, buku ini juga membahas tantangan dalam penyajian laporan keuangan dan audit, sehingga perusahaan dapat lebih siap dalam menghadapi proses audit dan memenuhi persyaratan pelaporan yang ketat. Dengan menyajikan contoh kasus praktis serta strategi untuk mengatasi tantangan dalam penerapan PSAK 24 (PSAK 219), diharapkan panduan ini dapat mendukung upaya perusahaan Anda dalam mencapai transparansi dan akurasi dalam laporan keuangan.

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

# DAFTAR ISI

Pendahuluan	02
Daftar Isi	03
Bab 1 Dasar Imbalan Pasca Kerja PSAK 24 (PSAK 219)	05
Ilustrasi Imbalan Pasca Kerja	05
Standar PSAK 24 (PSAK 219)	08
Dasar Hukum PSAK 24 (PSAK 219)	09
Ruang Lingkup PSAK 24 (PSAK 219)	10
Perubahan Nomenklatur ke PSAK 219	11
Regulasi PSAK 24 (PSAK 219) terhadap IFRS 19	12
Penerapan IFRIC AD	13
Kebutuhan Valuasi Aktuaria	15
Tantangan dalam Audit Keuangan	18
Bab 2 Teknis dan Perhitungan Aktuaria	21
Peran Konsultan Aktuaria	21
Contoh Perhitungan Aktuaria	21
Manfaat Karyawan Tetap dan Kontrak	25
Terminologi Aktuaria Imbalan Kerja	28
Asumsi Aktuaria	29
Metode Projected Unit Credit	31
Pengakuan dan Pengukuran Liabilitas	35
Penyajian dalam Laporan Laba Rugi	36
Penyesuaian Data terhadap Hasil Perhitungan	36
Bab 3 Inovasi dalam Sistem Aktuaria	47
Teknologi untuk Akurasi Perhitungan Aktuaria	47
Kalkulator Manfaat Imbalan Kerja	48
Manfaat Integrasi API	49

# DAFTAR ISI

BAB 4 Frequently Asked Questions (FAQ)	<b>51</b>
FAQ Legal	<b>51</b>
FAQ Teknis dan Perhitungan	<b>54</b>
FAQ Inovasi Sistem	<b>63</b>
Lampiran Sistem Perhitungan Imbalan Kerja Aktuaria Terintegrasi	<b>65</b>





# **BAB 1**

## **DASAR IMBALAN PASCA KERJA PSAK 24 (PSAK 219)**

# ILUSTRASI IMBALAN PASCA KERJA

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

## “Janji Budi”

Budi berencana mengajak istri dan anak-anaknya berlibur ke Swiss 5 tahun dari sekarang, yaitu di tahun 2029. Budi mengestimasi bahwa biaya yang dibutuhkan sebesar Rp100.000.000. Budi tentunya mulai menabung dari sekarang dan juga menginvestasikannya ke dalam deposito. Dengan target hasil investasi sebesar 5%.

Bila dihitung secara finansial, sama halnya dengan menghitung cicilan KPR. Maka, Budi perlu menabung Rp17.235.695 per tahun. Jika semuanya berjalan sesuai dengan rencana dan estimasi perhitungan, maka perkembangan tabungan Budi sebagai berikut.

Tahun	Saldo Awal Tahun	Tabungan per tahun	Hasil Investasi	Saldo Akhir Tahun
1	-	17.235.695	861785	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 tahunnya ada porsi tabungan yang perlu Budi setorkan. Di sisi lain juga mengharapkan adanya hasil investasi guna mengembangkan dana Budi. Jika Budi tidak menginvestasikan tabungannya ke deposito dan ingin menyimpannya sendiri, maka Budi harus menyetorkan besaran tabungan per tahun dan hasil investasi. Lalu, bagaimana jadinya bila bunga deposito berubah di awal tahun ke 3? Misalnya menjadi 6%? Maka tabungan per tahun menjadi seperti berikut

Tahun	Bunga	Saldo Awal Tahun	Tabungan per tahun	Hasil Investasi	Saldo Akhir Tahun
1	5%	-	17.235.695	861785	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

- Tabungan per tahun yang Budi perlukan akan turun seperti pada tabel, yang menyebabkan **Budi untung**. Namun, keadaan pasar bisa berbalik. Misalkan, ternyata di tahun ke 4 dan ke 5, target investasi turun hingga ke angka 4%, sehingga tabungan per tahun kembali naik dan kondisi **Budi rugi**.

Tahun	Bunga	Saldo Awal Tahun	Tabungan per tahun	Hasil Investasi	Saldo Akhir Tahun
1	5%	-	17.235.695	861785	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

Di perjalanan menabung ini, bisa terlihat kondisi Budi bisa untung dan bisa rugi untuk mengumpulkan biaya liburan yang direncanakan tadi.

Seperti janji Budi tadi, adanya kesamaan dengan janji perusahaan kepada karyawannya, yaitu janji masa depan. Perusahaan menjanjikan kepada karyawan yang akan pensiun dengan besaran manfaat tertentu dengan jumlah dan waktu yang pasti, dengan analogi berikut.

Service Cost      Interest Cost

↓                                  ↓

Tahun	Bunga	Saldo Awal Tahun	Tabungan per tahun	Hasil Investasi	Saldo Akhir Tahun
1	5%	-	17.235.695	861785	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 Budi tadi, Budi 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. Juga, ada asumsi terkait sebagai komponen penting perhitungan aktuarial di laporan keuangan, yang akan dibahas dalam buku panduan lengkap 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 Budi, 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 atau pemutusan hubungan kerja.
- **Uang Penghargaan Masa Kerja:** Imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja tertentu di perusahaan.
- **Uang Penggantian Hak:** Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti hak-hak yang tidak diambil selama masa kerja, seperti cuti yang belum diambil.
- **Uang Pisah:** Uang yang diberikan kepada karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela sebagai bentuk penghargaan atas masa kerja dan kontribusinya.
- **Uang Duka:** Kompensasi yang diberikan kepada ahli waris karyawan yang meninggal dunia sebagai bentuk bantuan dan penghargaan atas jasanya.
- **Uang Kompensasi:** Pembayaran yang diberikan sebagai ganti rugi atau imbalan atas kondisi tertentu yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

PSAK 24 (PSAK 219) menetapkan pedoman yang jelas mengenai pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan pasca kerja, yang terbagi menjadi dua kategori utama: Iuran Pasti dan Imbalan Pasti.

### Imbalan Pasca Kerja: Iuran Pasti

- **Pengakuan dan Pengukuran:**
  - Ketika karyawan telah memberikan jasanya, perusahaan mengakui iuran yang terutang kepada program iuran pasti sebagai liabilitas (beban akrual).
  - Jika iuran yang telah dibayar melebihi iuran yang terutang untuk jasa sebelum akhir periode pelaporan, kelebihan tersebut diakui sebagai aset (beban dibayar di muka).
  - Iuran tersebut diakui sebagai beban, kecuali jika PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan iuran tersebut untuk dimasukkan dalam biaya perolehan aset.
- **Pengungkapan Iuran Pasti:** Perusahaan diwajibkan mengungkapkan jumlah yang diakui sebagai beban untuk program iuran pasti.

### Imbalan Pasca Kerja: Imbalan Pasti

- **Pengakuan dan Pengukuran:**

Perusahaan mengakui komponen biaya imbalan pasti (kecuali jika SAK lain mensyaratkan atau mengizinkan sebagai biaya perolehan aset) yang meliputi:

- Biaya jasa dalam laba rugi.
- Bunga neto atas liabilitas atau aset imbalan pasti neto dalam laba rugi.
- Pengukuran kembali liabilitas atau aset imbalan pasti neto dalam penghasilan komprehensif lain.

- **Pengungkapan Imbalan Pasti:**
- Perusahaan diwajibkan mengungkapkan informasi yang:
  - Menjelaskan karakteristik dan risiko program imbalan pasti.
  - Mengidentifikasi dan menjelaskan jumlah yang timbul dari program imbalan pasti dalam laporan keuangan.
  - Menjelaskan bagaimana program imbalan pasti berdampak terhadap jumlah, waktu, dan ketidakpastian arus kas perusahaan di masa depan.

## **STANDAR PSAK 24 (PSAK 219)**

PSAK 24 (PSAK 219) 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. Pada 27 Agustus 2014, Dewan Standar Akuntansi Keuangan melakukan penyesuaian terhadap PSAK 24 (PSAK 219) untuk menjaga relevansinya dengan praktik akuntansi global. Ini berlaku untuk semua jenis imbalan kerja, kecuali imbalan berbasis saham yang diatur dalam PSAK 53.

Tujuan utamanya adalah untuk mengatur akuntansi dan pengungkapan imbalan kerja, dengan mengharuskan perusahaan untuk mengakui liabilitas atas imbalan kerja ketika karyawan telah memberikan jasa dan berhak atas imbalan di masa depan. Selain itu, standar ini juga mengharuskan pencatatan beban saat perusahaan memperoleh manfaat ekonomi dari jasa yang diberikan oleh karyawan. Berbagai entitas bisnis, termasuk perusahaan publik, asuransi, perbankan, BUMN, dan perusahaan dana pensiun, terutama yang terdaftar atau sedang dalam proses pendaftaran di pasar modal, telah mengadopsi PSAK 24 (PSAK 219).

### **Manfaat Penerapan PSAK 24 (PSAK 219)**

#### **• HR (Human Resources)**

1. **Pengelolaan Imbalan Kerja yang Efektif:** Memudahkan perusahaan dalam merencanakan dan mengelola biaya terkait imbalan kerja seperti pensiun, asuransi kesehatan, dan bonus secara efektif dan akurat.
2. **Perencanaan Keuangan Jangka Panjang:** Membantu dalam perencanaan keuangan jangka panjang, terutama dalam mengelola kewajiban imbalan kerja, yang penting untuk keberlanjutan keuangan perusahaan.
3. **Transparansi dan Kepuasan Karyawan:** Menyediakan transparansi dalam pengelolaan imbalan kerja, meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan, yang berdampak positif pada retensi dan daya tarik perusahaan.

#### **• Finance & Accounting**

1. **Prinsip Akuntansi Accrual Basis:** Mengakui transaksi dan peristiwa ekonomi pada saat terjadinya, memastikan bahwa kewajiban imbalan kerja dicatat secara akurat sesuai dengan waktu pemberian layanan oleh karyawan.
2. **Tidak Ada Kewajiban yang Tersembunyi:** Memastikan bahwa semua kewajiban imbalan kerja terungkap dengan jelas dalam laporan keuangan, mencerminkan posisi keuangan yang sebenarnya dari perusahaan.



3. Berkaitan dengan Arus Kas: Membantu dalam mengelola dampak pembayaran imbalan kerja terhadap laba dan arus kas perusahaan, memastikan stabilitas keuangan jangka panjang.

• **Legal**

1. Kepatuhan Terhadap Regulasi Pelaporan Keuangan: Memastikan bahwa perusahaan mematuhi standar akuntansi yang berlaku, menghindari pelanggaran regulasi dan sanksi hukum.
2. Ketepatan dan Konsistensi Pelaporan: Menjamin keakuratan dan konsistensi dalam pelaporan kewajiban dan biaya imbalan kerja, penting untuk audit dan penilaian hukum.
3. Berkaitan dengan Arus Kas: Membantu dalam mengelola dampak pembayaran imbalan kerja terhadap laba dan arus kas perusahaan, memastikan stabilitas keuangan jangka panjang.

## **DASAR HUKUM PSAK 24 (PSAK 219)**

### **Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003**

Mengatur hak-hak pekerja, termasuk **pesangon dan jaminan pensiun, sejalan dengan penerapan PSAK 24 (PSAK 219)** untuk pengakuan dan pengukuran kewajiban imbalan kerja.

### **Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan**

Memberikan panduan mengenai **penghitungan dan pembayaran imbalan kerja** secara adil, sesuai standar yang berlaku, mendukung penerapan PSAK 24 (PSAK 219).

### **Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2020**

Menekankan **penyesuaian perhitungan aktuarial untuk mencegah overcost dan overtaxation**, memastikan kewajiban aktuarial dikelola dengan benar sesuai standar akuntansi.

### **Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)**

Menyatakan bahwa Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak berhak atas uang kompensasi yang biasanya diberikan kepada karyawan lokal setelah kontrak kerja berakhir. Hal ini berarti perusahaan tidak perlu menghitung atau mencatat kewajiban imbalan kerja berupa uang kompensasi untuk TKA, sehingga mengurangi beban kewajiban jangka pendek perusahaan.

### **Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja**

Mengatur ketentuan pelaksanaan dalam perjanjian kerja, alih daya, waktu kerja, istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, serta memberikan panduan yang lebih rinci terkait **kompensasi pekerja yang terkena PHK, termasuk pesangon dan imbalan lainnya**, sejalan dengan standar ketenagakerjaan yang berlaku.

## Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2023

- Mengatur perhitungan aktuarial untuk imbalan kerja, memastikan **kewajiban perusahaan terhadap karyawan terpenuhi, dengan penekanan pada pengakuan liabilitas imbalan kerja** saat karyawan layak menerimanya.

## RUANG LINGKUP PSAK 24 (PSAK 219)

- ☑ **Imbalan Kerja Jangka Pendek**  
Imbalan ini termasuk gaji, upah, bonus, dan imbalan lain yang jatuh tempo dalam jangka waktu 12 bulan setelah akhir periode di mana karyawan memberikan layanan terkait.
- ☑ **Imbalan Pasca Kerja**  
Mencakup manfaat seperti pensiun, yang dibayarkan setelah selesainya masa kerja karyawan. PSAK 24 (PSAK 219) menuntut pengakuan dan pengukuran kewajiban serta biaya terkait ini dengan cara yang mencerminkan nilai sebenarnya dari manfaat yang akan dibayarkan.
- ☑ **Imbalan Jangka Panjang Lainnya**  
Termasuk imbalan yang tidak diharapkan untuk diselesaikan dalam waktu 12 bulan setelah akhir periode di mana karyawan bekerja untuk memperolehnya. Contohnya termasuk cuti jangka panjang, jaminan kesehatan pascapensiun, dan manfaat serupa.
- ☑ **Pesangon Pemutusan Kerja**  
PSAK 24 (PSAK 219) mengatur tentang pengakuan dan pengukuran pesangon yang diberikan pada saat pemutusan hubungan kerja. Ini mencakup kewajiban yang timbul baik dari pemutusan kerja secara sukarela maupun tidak sukarela.



# PERUBAHAN NOMENKLATUR KE PSAK 219

Dalam dunia yang terus berkembang dan semakin terintegrasi secara global, standar akuntansi dan pelaporan keuangan juga harus beradaptasi agar tetap relevan dan akurat. Salah satu bentuk adaptasi ini adalah perubahan nomenklatur dari PSAK 24 menjadi PSAK 219. Langkah ini mencerminkan komitmen Indonesia untuk terus meningkatkan transparansi dan konsistensi dalam pelaporan keuangan, khususnya dalam hal imbalan kerja.

## Landasan Hukum Perubahan

Selama bertahun-tahun, PSAK 24 telah menjadi standar yang mengatur pengakuan, pengukuran, dan pelaporan imbalan kerja di Indonesia. Namun, dengan perkembangan International Financial Reporting Standards (IFRS) atau dalam Bahasa Indonesia dikenal sebagai Standar Pelaporan Keuangan Internasional, serta perubahan dalam lingkungan bisnis global, nomenklatur PSAK 24 telah diubah menjadi PSAK 219. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi, akurasi, dan konsistensi dalam pelaporan kewajiban imbalan kerja serta memberikan panduan yang lebih komprehensif sesuai dengan perkembangan terbaru dalam ilmu aktuaria dan praktik akuntansi global.

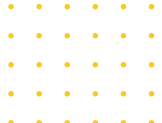
PSAK 219 juga dirancang untuk mengatasi beberapa keterbatasan yang ada dalam PSAK 24, terutama terkait penyesuaian asumsi aktuaria dan pengukuran kewajiban. Perubahan nomenklatur ini akan berlaku secara efektif pada 1 Januari 2025, memberikan waktu bagi perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan panduan baru yang lebih komprehensif dan relevan.

## Hubungan dengan PSAK Lainnya

Di Indonesia, PSAK 24 (PSAK 219) tidak berdiri sendiri tetapi berintegrasi dengan berbagai standar akuntansi lainnya yang membentuk kerangka pelaporan keuangan secara keseluruhan, antara lain sebagai berikut:

- **PSAK 1 (Penyajian Laporan Keuangan):** PSAK 24 (PSAK 219) diterapkan dalam konteks PSAK 1, di mana kewajiban imbalan kerja diakui sebagai bagian dari liabilitas dan harus diungkapkan secara jelas dalam laporan keuangan.
- **PSAK 2 (Laporan Arus Kas):** PSAK 24 (PSAK 219) memengaruhi laporan arus kas, khususnya terkait pengeluaran kas untuk pembayaran imbalan kerja yang harus diklasifikasikan sesuai dengan ketentuan PSAK 2.
- **PSAK 5 (Segmen Operasi):** Dalam PSAK 5, imbalan kerja yang dihitung berdasarkan PSAK 24 (PSAK 219) mungkin perlu disegmentasi dalam laporan keuangan untuk mencerminkan kinerja segmen yang berbeda, memungkinkan pemangku kepentingan memahami dampaknya dalam konteks operasional.
- **PSAK 53 (Akuntansi Imbalan Kerja dengan Pembayaran Saham):** PSAK 53 mengatur tentang pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan imbalan kerja yang diberikan dalam bentuk pembayaran saham atau opsi saham kepada karyawan.



- 
- PSAK 53 dan PSAK 24 (PSAK 219) mengatur jenis imbalan kerja yang berbeda, namun
  - keduanya berhubungan dalam pengakuan total kewajiban imbalan kerja di laporan keuangan. Perusahaan harus memastikan semua bentuk imbalan kerja diukur dan diungkapkan dengan benar untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kewajiban perusahaan terhadap karyawan.

## REGULASI PSAK 24 (PSAK 219) TERHADAP IFRS 19

PSAK 24 (PSAK 219) diadopsi dengan mengacu pada IFRS 19 (Employee Benefits), yang merupakan standar internasional mengenai pelaporan imbalan kerja. Penyelarasan standar ini dengan IFRS 19 bertujuan untuk memastikan bahwa laporan keuangan perusahaan di Indonesia konsisten dengan praktik internasional, meningkatkan transparansi dan komparabilitas pada tingkat global.

### 1. Pengukuran Liabilitas Manfaat Lebih Akurat dan Relevan

Dalam PSAK 24, pengukuran liabilitas imbalan kerja sering kali dilakukan dengan asumsi yang lebih statis, yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi pasar atau risiko spesifik perusahaan. Sementara itu, **PSAK 219 mengharuskan penggunaan asumsi yang lebih dinamis dan realistis, seperti tingkat diskonto yang harus lebih mencerminkan kondisi pasar aktual dan risiko perusahaan.** Perubahan ini berdampak pada peningkatan akurasi pengukuran liabilitas, yang berarti angka yang muncul di neraca akan lebih mencerminkan nilai sebenarnya dari kewajiban perusahaan terhadap karyawan. Juga angka liabilitas akan mengubah posisi keuangan perusahaan, terutama bagi perusahaan yang memiliki program manfaat karyawan yang signifikan.

### 2. Pengungkapan yang Lebih Mendetail

PSAK 24 memiliki pengungkapan terkait imbalan kerja yang lebih terbatas dan mungkin tidak mencakup semua detail yang relevan. Sebaliknya, PSAK 219 memperluas persyaratan pengungkapan, termasuk rincian lebih lanjut tentang program manfaat karyawan, asumsi yang digunakan, dan risiko yang terkait. Hal ini berarti laporan keuangan akan menjadi lebih rinci, memberikan informasi tambahan kepada investor dan pemangku kepentingan lainnya, yang **meningkatkan transparansi tetapi juga menambah kompleksitas** dalam penyusunan laporan.

### 3. Manajemen Risiko yang Lebih Komprehensif

PSAK 24 kurang menekankan manajemen risiko terkait program manfaat karyawan, dengan fokus lebih pada pengukuran dan pengakuan kewajiban. Namun, PSAK 219 menuntut perusahaan untuk **lebih aktif dalam mengidentifikasi dan mengelola risiko, seperti fluktuasi pasar atau risiko kredit** yang dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban imbalan kerja. Hal ini berarti perusahaan mungkin perlu membuat cadangan yang lebih besar atau mengubah strategi investasi mereka untuk mengelola risiko yang telah diidentifikasi, yang akan mempengaruhi laporan laba rugi dan arus kas.

## Pengawasan dan Regulasi: Apa yang Harus Diperhatikan?

Kepatuhan terhadap PSAK 24 (PSAK 219) merupakan tanggung jawab hukum bagi semua entitas yang menyusun laporan keuangan di Indonesia. Setiap perusahaan harus memastikan bahwa mereka mematuhi ketentuan dalam PSAK 219, termasuk pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan kewajiban imbalan kerja.

Kegagalan mematuhi standar ini dapat mengakibatkan konsekuensi hukum, seperti sanksi dari otoritas regulasi dan potensi litigasi. Manajemen perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa asumsi aktuarial yang digunakan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan bahwa laporan keuangan yang disusun mencerminkan kondisi keuangan perusahaan secara wajar.

Pengawasan dan regulasi terkait implementasi PSAK 24 (PSAK 219) dilakukan oleh otoritas **seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK)**, yang memastikan laporan keuangan mencerminkan kondisi keuangan yang sebenarnya dan bahwa kewajiban imbalan kerja diukur serta diungkapkan dengan benar. Perusahaan harus mengikuti pedoman yang diberikan dan memperhatikan perkembangan regulasi yang dapat mempengaruhi implementasi PSAK.

Perusahaan harus **menyimpan semua dokumentasi terkait perhitungan kewajiban imbalan kerja, termasuk asumsi aktuarial, metode perhitungan, dan data karyawan**, yang akan ditinjau oleh auditor. Selain itu, perusahaan perlu menyusun laporan pengungkapan yang sesuai dengan PSAK 24 (PSAK 219), mencakup rincian kewajiban, metode perhitungan, dan asumsi utama. Dokumentasi ini penting tidak hanya untuk keperluan audit, tetapi juga untuk mendukung klaim kepatuhan terhadap standar akuntansi yang berlaku dan memastikan transparansi dalam pelaporan keuangan.

## PENERAPAN IFRIC AD

IFRS Interpretation Committee, sebelumnya dikenal sebagai **IFRIC (International Financial Reporting Interpretation Committee)**, adalah sebuah lembaga yang bertugas menginterpretasikan standar dalam kerangka International Accounting Standards Board (IASB). Komite ini berkolaborasi dengan IASB untuk memastikan penerapan konsisten dari IFRS Accounting Standards. Selain menjawab pertanyaan terkait penerapan standar akuntansi, IFRS Interpretation Committee juga melaksanakan tugas-tugas lain sesuai permintaan IASB.

Pada bulan April 2022, Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia (DSAK IAI) menerbitkan Siaran Pers mengenai pengatribusian imbalan pada periode jasa, sebagai respons terhadap Agenda Decision IAS 19 Employee Benefits tentang *Attributing Benefit to Period of Service*. Siaran Pers ini merespons IFRIC Agenda Decision (IFRIC AD) yang memberikan **penjelasan mengenai kapan entitas seharusnya mulai mengatribusikan imbalan kepada periode jasa**, terutama dalam kasus di mana imbalan pensiun dibatasi pada jumlah tahun jasa tertentu dan dihitung hanya berdasarkan masa kerja berturut-turut hingga usia pensiun.

- Dalam Siaran Persnya, DSAK IAI menyimpulkan bahwa skema imbalan Pascakerja yang mengikuti Undang-Undang Ketenagakerjaan atau Undang-Undang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya (UUK/UUCK) memiliki pola fakta yang mirip dengan yang tercantum dalam IFRIC Agenda Decision. Oleh karena itu, perlakuan akuntansi yang dijelaskan dalam IFRIC AD dianggap relevan dan dapat diterapkan pada UUCK.

### Perbandingan Pola Fakta

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

### Perbandingan Sebelum dan Sesudah Penerapan IFRIC AD

IFRIC AD telah menjelaskan lebih rinci tentang paragraf 70-74 dari PSAK 24 (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 pascakerja, walaupun sebagian kewajiban jatuh tempo dalam jangka waktu 12 (dua belas bulan) 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 pascakerja tertentu, sebagai contoh jaminan kesehatan pascakerja, 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 konstruktif entitas untuk memberikan imbalan pasca kerja pertama kali timbul <b>ketika karyawan mulai bekerja.</b>	Kewajiban konstruktif entitas untuk memberikan imbalan pasca kerja pertama kali timbul hanya <b>ketika sisa masa kerja karyawan adalah 24 tahun sebelum usia pensiunnya.</b>
Contoh: usia pensiun perusahaan A adalah 56 tahun, Budi mulai bekerja di perusahaan A ketika umur Budi 25 tahun, maka perusahaan A harus mulai melakukan perhitungan dan pencatatan pencadangan untuk Budi sejak Budi berusia 25 tahun.	Contoh: usia pensiun perusahaan A adalah 56 tahun, Budi mulai bekerja di perusahaan A ketika umur Budi 25 tahun, maka perusahaan A harus mulai melakukan perhitungan dan pencatatan pencadangan untuk Budi ketika Budi berusia 32 tahun (56 tahun – 24 tahun).

## KEBUTUHAN VALUASI AKTUARIA


Ruang lingkup PSAK 24 (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**

Apabila perusahaan menjanjikan manfaat penghargaan diluar UU maka perusahaan perlu melakukan perhitungan valuasi aktuarial.

- 
- Contoh Imbalan Jangka Panjang Lainnya adalah:
    - • • • • Manfaat Cuti Besar/Penghargaan Masa Kerja
    - • • • • 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 valuasi aktuarial** yang dilakukan adalah sebagai berikut.

### 1. Pengumpulan Data


**Data Karyawan:** Langkah pertama dalam valuasi aktuarial adalah mengumpulkan data karyawan. Ini termasuk informasi dasar seperti usia karyawan, gaji, dan masa kerja.

- **Nomor Induk Pegawai (NIP) / NIK:** Identifikasi unik yang digunakan untuk mencatat data pegawai dalam sistem perusahaan.
- **Nama Karyawan (Opsional):** Nama lengkap karyawan sebagai informasi tambahan yang bersifat opsional.
- **Tanggal Lahir Karyawan:** Informasi tentang tanggal lahir karyawan untuk keperluan administrasi dan perhitungan usia.
- **Jenis Kelamin:** Data mengenai jenis kelamin karyawan yang digunakan untuk keperluan statistik dan kepatuhan terhadap peraturan.
- **Status Karyawan:** Status pekerjaan karyawan, seperti tetap, kontrak, atau lainnya, yang memengaruhi hak-hak dan tunjangan yang diterima.
- **Tanggal Masuk Kerja:** Tanggal awal karyawan mulai bekerja di perusahaan, digunakan untuk menghitung masa kerja.
- **Gaji/Upah:** Besaran upah yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.
- **Tanggal Henti Kerja:** Tanggal karyawan berhenti bekerja, relevan untuk perhitungan hak dan kewajiban pasca-kerja.
- **Gaji/Upah Saat Henti Kerja:** Gaji terakhir yang diterima karyawan sebelum berhenti bekerja, penting untuk menghitung kompensasi pasca-kerja.
- **Departemen:** Divisi atau unit kerja tempat karyawan bekerja, relevan untuk keperluan administrasi dan manajemen sumber daya manusia.
- **Besarnya Pembayaran:** Total pembayaran yang diterima karyawan dalam periode tertentu atau saat henti kerja.
- **Usia Pensiun (Tahun):** Usia di mana karyawan diharapkan pensiun, digunakan untuk proyeksi manfaat pensiun.
- **Jenis Karyawan:** Kategori pekerjaan karyawan, seperti pegawai tetap atau kontrak, yang memengaruhi hak dan kewajiban.
- **DPLK (Iuran dari Perusahaan) (Opsional) - Iuran/Bulan:** Jumlah iuran bulanan yang disetorkan perusahaan ke program DPLK atas nama karyawan.
- **DPLK (Iuran dari Perusahaan) (Opsional) - Saldo Akhir:** Saldo akhir dari iuran perusahaan di DPLK untuk karyawan, berguna untuk perhitungan manfaat pensiun.

- **DPLK (Iuran dari Karyawan) (Opsional) - Iuran/Bulan:** Jumlah iuran bulanan yang disetorkan karyawan sendiri ke program DPLK.
- **DPLK (Iuran dari Karyawan) (Opsional) - Saldo Akhir:** Saldo akhir dari iuran karyawan di DPLK, menunjukkan akumulasi dana pensiun.
- **Tunjangan Tetap (Opsional):** Tunjangan tetap yang diterima karyawan selain gaji pokok, bersifat opsional.
- **Tunjangan Tidak Tetap (Opsional):** Tunjangan yang diterima karyawan secara tidak tetap, seperti bonus atau insentif, bersifat opsional.

**Informasi Perusahaan:** Langkah kedua adalah mengumpulkan data informasi mengenai perusahaan, seperti berikut.

- **Nama dan Alamat Perusahaan:** Identifikasi perusahaan yang akan dilakukan perhitungan aktuarial.
- **Jenis Industri Perusahaan:** Sektor industri tempat perusahaan beroperasi.
- **Manfaat Pasca Kerja yang diberikan:** Regulasi yang digunakan untuk menentukan manfaat pasca kerja, seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023, dan manfaat lain.
- **Program Dana Pensiun (selain BPJS):** Apakah perusahaan memiliki program pensiun lain seperti DPLK atau DPPK.
- **Standar Akuntansi yang dipakai:** Standar akuntansi yang digunakan, misalnya PSAK 24 (PSAK 219) atau SAK ETAP.
- **Periode / Valuasi yang akan dihitung:** Waktu atau periode tertentu yang menjadi fokus perhitungan aktuarial.
- **Jumlah Karyawan Tetap yang akan dihitung:** Data tentang jumlah karyawan tetap yang akan dimasukkan dalam perhitungan.
- **Jumlah Karyawan Kontrak yang akan dihitung:** Data mengenai jumlah karyawan kontrak yang akan dihitung.
- **KAP (Auditor) yang dipakai:** Kantor Akuntan Publik yang digunakan untuk audit.
- **Apakah pernah dihitung oleh Konsultan Aktuarial:** Informasi apakah perhitungan aktuarial pernah dilakukan sebelumnya dan oleh siapa.
- **Nama yang dapat dihubungi:** Informasi kontak orang yang bertanggung jawab untuk perhitungan aktuarial.
- **Pajak Manfaat Pensiun ditanggung oleh siapa:** Informasi apakah pajak manfaat pensiun ditanggung oleh perusahaan atau pegawai.
- **Besaran Kenaikan Gaji Terakhir:** Informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kenaikan gaji terakhir, seperti inflasi atau kebijakan perusahaan.
- **Rata-rata kenaikan gaji 5 tahun terakhir:** Informasi historis mengenai kenaikan gaji selama 5 tahun terakhir.
- **Total realisasi pembayaran pesangon:** Data tentang pembayaran pesangon yang telah dilakukan dalam tahun yang dihitung.
- **BOD yang dihitung:** Apakah anggota dewan direksi dihitung sebagai karyawan tetap atau kontrak.

- 
- • **PIC untuk pengiriman laporan aktuarial dan kertas kerja:** Orang yang bertanggung jawab untuk pengiriman hasil perhitungan aktuarial.
  - • • \*Perlu adanya Tambahan Informasi Perusahaan apabila mengikuti Program Dana Pensiun

## 2. Penggunaan Model Matematika

Setelah data dikumpulkan, langkah berikutnya adalah menggunakan model matematika untuk membuat proyeksi kewajiban masa depan.

- **Proyeksi Kewajiban:** Model ini menggunakan data karyawan dan asumsi tentang masa depan (seperti tingkat kenaikan gaji, tingkat pengunduran diri, dan harapan hidup) untuk memperkirakan total kewajiban imbalan kerja yang harus disiapkan perusahaan.
- **Asumsi:** Asumsi-asumsi ini sangat penting karena mereka 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

Identifikasi Risiko: Setiap valuasi aktuarial juga mencakup analisis risiko untuk mengidentifikasi dan mengukur risiko yang terkait dengan kewajiban imbalan kerja. Terdapat dua jenis risiko yang perlu dilihat, antara lain:

- **Risiko Pasar:** mencakup risiko yang berasal dari perubahan tingkat bunga dan inflasi yang dapat mempengaruhi nilai kewajiban imbalan kerja. Analisis risiko ini membantu perusahaan memahami bagaimana perubahan ekonomi dapat mempengaruhi kewajiban mereka. Misalnya, jika tingkat bunga turun, nilai kewajiban akan meningkat karena diskonto masa depan akan lebih rendah.
- **Risiko Demografi:** terkait dengan perubahan dalam karakteristik populasi karyawan. Analisis risiko demografi mempertimbangkan harapan hidup yang lebih panjang dari yang diperkirakan, yang dapat meningkatkan kewajiban perusahaan.

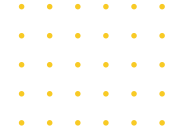
# TANTANGAN DALAM AUDIT KEUANGAN

Tantangan utama yang sering dihadapi pengguna dan perusahaan adalah 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.

## 1. Transparansi dalam Proses Perhitungan

Transparansi adalah kunci dalam mengatasi masalah audit terkait kewajiban imbalan kerja. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap langkah dalam proses perhitungan kewajiban dilakukan secara terbuka dan terdokumentasi dengan baik. Ini termasuk:



- 
- **Dokumentasi Asumsi Aktuarial:** Semua asumsi yang digunakan dalam perhitungan kewajiban imbalan kerja, seperti tingkat diskonto, tingkat kenaikan gaji, dan tingkat mortalitas, harus didokumentasikan dengan jelas. Perusahaan harus menyediakan justifikasi yang kuat untuk setiap asumsi yang digunakan, berdasarkan data pasar dan analisis yang relevan.
  - **Pengungkapan Metodologi Perhitungan:** Metodologi yang digunakan dalam menghitung kewajiban, seperti metode Projected Unit Credit (PUC), harus dijelaskan secara rinci.

Ini termasuk bagaimana metode tersebut diterapkan, langkah-langkah spesifik yang diambil, dan alasan mengapa metode tersebut dipilih. Transparansi dalam metodologi ini membantu auditor untuk memahami dan memverifikasi proses perhitungan.

## 2. Kolaborasi Efektif antara Aktuaris, Manajemen, dan Auditor

Adanya tim internal khusus juga menjadi hal yang penting dalam menyelesaikan audit kewajiban imbalan kerja. Setiap pihak memiliki peran kritis; aktuaris bertanggung jawab untuk memberikan laporan yang jelas dan lengkap, manajemen harus memastikan bahwa data yang digunakan akurat dan siap untuk mendukung proses audit, dan auditor perlu melakukan penilaian yang cermat terhadap asumsi dan metodologi yang digunakan. Dengan kerjasama yang erat, potensi perbedaan interpretasi dapat diminimalisir, dan proses audit dapat berjalan lebih lancar, menghasilkan laporan keuangan yang lebih akurat dan dapat dipercaya.

## 3. Penyediaan Dokumentasi yang Memadai

Dokumentasi yang memadai adalah fondasi bagi keberhasilan audit. Perusahaan harus siap menyediakan semua dokumen yang relevan dengan perhitungan kewajiban imbalan kerja, termasuk:

- **Data Karyawan yang Terperinci:** Data ini mencakup informasi demografis, seperti usia, masa kerja, dan gaji, yang digunakan dalam perhitungan kewajiban. Data harus diperbarui secara berkala untuk memastikan keakuratannya.
- **Hasil Pengujian Sensitivitas:** Perusahaan harus melakukan pengujian sensitivitas untuk memahami bagaimana perubahan dalam asumsi utama (seperti tingkat diskonto atau tingkat kenaikan gaji) dapat mempengaruhi kewajiban imbalan kerja. Hasil pengujian ini harus didokumentasikan dan disediakan kepada auditor untuk membantu mereka memahami risiko dan ketidakpastian yang terkait dengan kewajiban tersebut.
- **Penyesuaian Data:** Setiap penyesuaian yang dilakukan terhadap data karyawan atau asumsi aktuarial harus didokumentasikan dengan baik. Ini mencakup alasan penyesuaian, metode yang digunakan untuk menyesuaikan, dan dampak penyesuaian terhadap hasil perhitungan.





#### 4. Pengujian dan Validasi oleh Auditor

Pengujian dan validasi yang dilakukan oleh auditor harus didukung sepenuhnya dengan informasi yang akurat dan lengkap. Verifikasi asumsi yang digunakan oleh aktuaris menjadi langkah awal penting dalam memastikan kewajaran perhitungan. Auditor perlu melakukan **pengujian ulang terhadap perhitungan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan telah diterapkan dengan benar dan hasilnya akurat**. Selain itu, analisis risiko dan ketidakpastian melalui uji sensitivitas dapat membantu auditor memahami dampak dari perubahan asumsi utama terhadap kewajiban yang diakui. Dengan proses validasi yang mendalam, auditor dapat memberikan opini yang lebih meyakinkan mengenai keakuratan laporan keuangan.

#### 5. Mitigasi Risiko dalam Pelaporan

Langkah pertama dalam mitigasi risiko dimulai dengan identifikasi potensi masalah yang dapat muncul selama audit. **Secara rutin merevisi proses perhitungan dan kebijakan terkait sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku adalah langkah penting** untuk menjaga kepatuhan dan akurasi. Selain itu, meningkatkan kapasitas tim internal melalui pelatihan dan penggunaan teknologi canggih dapat memperkuat kemampuan perusahaan dalam menangani kompleksitas perhitungan aktuarial. Sistem yang otomatis dan terintegrasi akan membantu mengurangi kesalahan manual dan memastikan konsistensi dalam pelaporan, sehingga mengurangi risiko yang mungkin timbul selama proses audit dan memastikan laporan keuangan yang lebih andal.



**BAB 2**  
**TEKNIS PERHITUNGAN**  
**AKTUARIA**



## PERAN KONSULTAN AKTUARIA

Untuk meningkatkan transparansi dan akurasi dalam pengelolaan imbalan pasca kerja, kantor konsultan aktuarial (KKA) yang berizin usaha dari Menteri yang didirikan oleh Aktuaris Publik, memiliki peran penting dalam memberikan edukasi dan bimbingan kepada perusahaan serta Kantor Akuntan Publik (KAP). Imbalan pasca kerja, termasuk pesangon dan imbalan jangka panjang lainnya, adalah komponen krusial dari kewajiban jangka panjang yang harus dikelola dengan cermat untuk menjaga keseimbangan keuangan perusahaan dan mematuhi regulasi yang berlaku. Sebagai konsultan aktuarial, kami berkomitmen menjelaskan teknis perhitungan secara mendetail, memberikan wawasan tentang metode yang tepat, dan membantu **penerapan praktik terbaik agar kewajiban imbalan pasca kerja tercatat dengan benar**. Proses perhitungan ini melibatkan analisis faktor seperti tingkat diskonto, tingkat kematian individu, dan asumsi aktuarial lainnya yang mempengaruhi estimasi kewajiban di masa depan.

Sebagai contoh, mari kita pertimbangkan skenario umum di Indonesia di mana sebuah perusahaan mengimplementasikan program pensiun untuk karyawan tetapnya. Perusahaan perlu mengestimasi kewajiban pensiun masa depan berdasarkan data yang ada, seperti usia pensiun yang direncanakan, gaji terakhir, dan ekspektasi masa hidup. Dalam hal ini, konsultan aktuarial akan melakukan perhitungan dengan berbagai asumsi untuk memberikan estimasi yang akurat dan membantu perusahaan **menentukan kontribusi yang diperlukan agar program pensiun tetap stabil dan memadai**.

Dengan pemahaman mendalam tentang perhitungan ini, perusahaan dan KAP dapat memastikan kewajiban imbalan pasca kerja diakui dengan tepat dalam laporan keuangan, serta mengelola risiko keuangan di masa depan dengan lebih baik. Kami percaya bahwa kolaborasi erat antara kantor konsultan aktuarial, perusahaan, dan KAP adalah kunci untuk mencapai hasil optimal dan menjaga keberlanjutan program imbalan pasca kerja.

## CONTOH PERHITUNGAN AKTUARIA

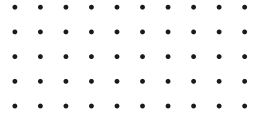
### Perhitungan Aktuarial Pesangon

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya tentang pesangon, terdapat beberapa contoh perhitungan sederhana aktuarial, yang disesuaikan dengan program pensiun tertentu, 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 Rp 200.000.000,- dengan masa kerja total hingga mencapai usia pensiun adalah 20 tahun. 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	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

Kaitan Dana Pensiun dengan imbalan pasca kerja:

- Jika manfaat dana pensiun lebih besar daripada manfaat pensiun karyawan, maka kewajiban perusahaan hanya sebesar iuran Pemberi Kerja.
- Jika manfaat dana pensiun lebih kecil daripada manfaat pensiun karyawan, maka selisih dari manfaat pensiun karyawan dan manfaat dana pensiun merupakan kewajiban perusahaan.

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.

## Perbandingan Karakteristik Skema

Variabel	DPLK	DPPK	DP-Lembaga Asuransi
Pengelola	Lembaga Keuangan	Perusahaan tempat karyawan bekerja	Perusahaan Asuransi
Sumber Dana	Iuran dari karyawan dan/atau pemberi kerja	Iuran dari pemberi kerja, bisa ditambah dengan kontribusi karyawan	Premi yang dibayarkan pemberi kerja atau karyawan
Manfaat Pensiun	Berdasarkan akumulasi iuran dan hasil investasi	Berdasarkan perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan	Berdasarkan polis asuransi yang dibeli
Risiko Investasi	Ditanggung oleh peserta (karyawan)	Ditanggung oleh pemberi kerja	Ditanggung oleh perusahaan asuransi

Variabel	DPLK	DPPK	DP-Lembaga Asuransi
Fleksibilitas	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
Penggunaan Dana	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	Terfokus pada investasi, potensi hasil lebih tinggi	Terkait langsung dengan kesejahteraan karyawan, umumnya memiliki komitmen lebih kuat dari perusahaan	Kepastian manfaat dengan risiko yang lebih rendah bagi karyawan

## 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 Rp 200.000.000,- 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 Projected Unit Credit (asumsi-asumsi diabaikan) adalah sebagai berikut:

Unit menurut Periode Jasa:  $Rp\ 200.000.000/20 = Rp\ 10.000.000,-$  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 Rp 200.000.000,- 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 Projected Unit Credit (asumsi-asumsi diabaikan) adalah sebagai berikut:

Unit menurut Periode Jasa:  $Rp\ 200.000.000/20 = Rp\ 10.000.000,-$  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

### Perhitungan Aktuarial Imbalan Jangka Panjang Lainnya

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, salah satu imbalan jangka panjang lainnya bagi karyawan terdapat Cuti Besar (CBS), yaitu hak karyawan untuk mengambil cuti panjang setelah masa kerja tertentu dan dianggap sebagai kewajiban jangka panjang perusahaan yang harus dihitung secara aktuarial. Perhitungan CBS didasarkan pada asumsi seperti tingkat pengambilan cuti, gaji saat cuti, dan tingkat diskonto. CBS dapat memengaruhi arus kas perusahaan, sehingga penting untuk diungkapkan dengan jelas dalam laporan keuangan agar pemangku kepentingan memahami kewajiban perusahaan di masa depan.

#### 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 10.000.000. Maka berdasarkan metode Projected Unit Credit (asumsi-asumsi diabaikan) adalah sebagai berikut:

Unit menurut Periode Jasa:  $Rp\ 10.000.000/10 = Rp\ 1.000.000,-$  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

## MANFAAT KARYAWAN TETAP DAN KONTRAK

### Manfaat Karyawan Tetap / PKWTT

Mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, berikut adalah rumusan manfaat pesangon dan uang penghargaan masa kerja berdasarkan UUK No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja tersebut.

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

### 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	$(1 \times \text{Severance Pay} + 1 \times \text{Service Pay}) \times 15\%$	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

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:

1. PKWT selama 12 bulan secara terus menerus: Karyawan berhak menerima uang kompensasi **sebesar 1 bulan upah**.
2. PKWT selama 1 bulan atau lebih, tetapi kurang dari 12 bulan: Uang kompensasi dihitung secara proporsional dengan rumus **(masa kerja / 12) x 1 bulan upah**.
3. PKWT selama > 12 bulan: Uang kompensasi juga dihitung secara proporsional dengan rumus **(masa kerja / 12) x 1 bulan upah**.

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 aktuarial kompensasi karyawan kontrak** tersebut.

Perusahaan menjanjikan pembayaran Kompensasi kepada karyawan A pada saat berakhirnya kontrak, dengan gaji saat ini sebesar 12.000.000. Maka berdasarkan metode Projected Unit Credit (asumsi-asumsi diabaikan) adalah sebagai berikut.

Unit menurut Periode Jasa:  $\text{Rp } 12.000.000/12 = \text{Rp } 10.000.000,-$  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 Manfaat Pensiun dengan Imbalan Pasca Kerja

Lapisan Tarif	Penghasilan Kena Pajak	Tarif Pajak
I	< 60.000.000	5%
II	60.000.000 - 250.000.000	15%
III	250.000.000 - 500.000.000	25%
IV	500.000.000 - 5.000.000.000	30%
V	> 5.000.000.000	35%

- Jika pajak manfaat pensiun ditanggung oleh perusahaan, maka jumlah kewajiban yang harus dikeluarkan perusahaan adalah sebesar kewajiban ditambah pajak.
- Jika pajak manfaat pensiun ditanggung oleh karyawan, maka jumlah kewajiban yang harus dikeluarkan perusahaan adalah hanya sebesar kewajiban tersebut.

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.

Diketahui pajak manfaat pensiun ditanggung oleh perusahaan dengan tarif flat 5%, 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	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



# TERMINOLOGI AKTUARIA IMBALAN KERJA

## **Biaya Jasa Kini (Current Service Cost)**

Mengacu pada biaya untuk imbalan pensiun yang diperoleh karyawan selama tahun berjalan. Ini adalah estimasi dari nilai sekarang manfaat yang dijanjikan dan harus didanai oleh perusahaan dalam periode tersebut. Biaya ini merupakan bagian dari kewajiban total yang diakui dalam laporan keuangan perusahaan.

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

Ini merujuk pada nilai saat ini dari kewajiban imbalan pensiun di masa depan yang diharapkan oleh karyawan, didasarkan pada tingkat kompensasi saat ini dan proyeksi masa depan. Konsep ini penting untuk memahami beban keuangan total yang akan dihadapi perusahaan berkaitan dengan program pensiun mereka.

## **Biaya Jasa Lalu (Past Service Cost)**

Merupakan tambahan yang timbul akibat perubahan dalam syarat program pensiun atau karena pemberian manfaat yang lebih besar dari yang diharapkan pada periode sebelumnya. Biaya jasa lalu dapat bernilai positif (ketika imbalan diadakan atau ditingkatkan) atau negatif (ketika imbalan yang ada dikurangi).

## **Kewajiban Aktuarial yang Belum Didanai (Unfunded Actuarial Liability)**

Merupakan selisih antara manfaat pensiun yang sudah terakru dengan aset pensiun yang tersedia. Jika aset kurang dari kewajiban, ini menandakan kesehatan keuangan dana pensiun yang perlu diperbaiki.

## **Manfaat yang Telah Vested (Vested Benefit)**

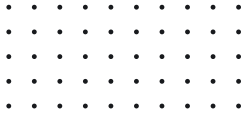
Adalah bagian dari manfaat pensiun yang tidak bisa hilang, terlepas dari status pekerjaan karyawan di masa depan. Karyawan memiliki hak penuh atas manfaat ini saat pensiun, memberikan jaminan keamanan.

## **Biaya Bunga (Interest Cost)**

Yakni beban bunga yang timbul dari kewajiban imbalan pensiun yang telah diakui. Ini dihitung dengan menggunakan tingkat diskonto yang berlaku dan merupakan komponen penting dalam biaya total yang diakui perusahaan terkait dengan program pensiunnya.

## **Keuntungan dan Kerugian Aktuarial (Actuarial Gains and Losses)**

Merupakan penyesuaian yang terjadi ketika ada perbedaan antara asumsi aktuarial dan realitas yang terjadi. Ini dapat mencakup perubahan dalam demografi, tingkat bunga, atau hasil investasi yang lebih baik atau lebih buruk dari perkiraan.



### **Beban/Pendapatan yang diakui dalam Laporan Laba/Rugi**

Dampak keuangan dari perubahan kewajiban aktuarial atau aset program pensiun yang dicatat dalam laporan laba/rugi, termasuk biaya jasa kini, biaya bunga, serta keuntungan atau kerugian dari penyesuaian aktuarial.

### **Hasil Aktiva Program (Return on Plan Assets)**

Ini adalah total pengembalian yang diperoleh dari aset dana pensiun, termasuk bunga, dividen, dan perubahan nilai wajar aset. Pengukuran ini penting untuk mengevaluasi seberapa efektif aset dana pensiun dikelola.

## **ASUMSI AKTUARIA**

Dalam praktik akuntansi berdasarkan PSAK 24 (PSAK 219), pemilihan asumsi aktuarial yang tepat sangat krusial, khususnya terkait imbalan pasca kerja. Asumsi aktuarial terdiri dari asumsi demografi dan asumsi keuangan yang harus didasarkan pada data historis dan proyeksi masa depan yang realistis.

### **Asumsi Demografi**

#### **1. Tingkat Kematian / Mortalitas**

Mortalitas adalah faktor penting dalam menentukan kewajiban imbalan pasca kerja, terutama untuk skema pensiun seumur hidup. Saat ini, di Indonesia banyak menggunakan **Tabel Mortalitas Indonesia 2019 (TMI IV)** sebagai acuan tingkat kematian. Tabel mortalitas ini cocok untuk digunakan sebagai asumsi tingkat kematian karena didasarkan pada data mortalitas yang relevan.

#### **2. Tingkat Cacat atau Sakit Berkepanjangan / Disability Rate**

Disability rate mengestimasi kemungkinan karyawan menjadi cacat selama masa kerja. Penentuan disability rate biasanya didasarkan pada faktor risiko industri dan data historis perusahaan. Skema pensiun yang memberikan manfaat cacat akan sangat dipengaruhi oleh asumsi ini dalam perhitungan kewajiban imbalannya. Umumnya, tingkat persentase yang digunakan adalah 5% – 10% dari asumsi tingkat kematian.

#### **3. Tingkat Pengunduran Diri / Turnover Rate**

Turnover rate menentukan berapa banyak karyawan yang diperkirakan tidak akan memenuhi syarat untuk menerima imbalan karena meninggalkan perusahaan sebelum pensiun. Perusahaan, seringkali dengan bantuan aktuaris, akan menilai turnover rate berdasarkan data historis dan proyeksi masa depan. Asumsi ini penting karena akan mempengaruhi jumlah karyawan yang diperkirakan memenuhi syarat untuk imbalan.

#### **4. Angka Pensiun / Retirement Rate**

Retirement rate berkaitan dengan usia pensiun rata-rata karyawan, yang mempengaruhi lama periode pembayaran imbalan.



Penentuan retirement rate bisa berbasis regulasi pemerintah atau kebijakan internal perusahaan. Asumsi ini kritis dalam menghitung nilai kini dari kewajiban pensiun karena menentukan durasi pembayaran imbalan.

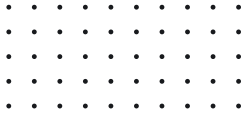
**Penggunaan asumsi demografi yang akurat dan realistis** penting untuk memastikan bahwa kewajiban imbalan pasca kerja diestimasi dan diakui dengan tepat dalam laporan keuangan perusahaan. Asumsi ini harus terus ditinjau dan diperbarui sesuai dengan perubahan kondisi pasar kerja, demografi karyawan, dan faktor lain yang relevan.

## Asumsi Keuangan

Asumsi keuangan adalah komponen penting yang mempengaruhi penilaian kewajiban dan aset imbalan pasca kerja. Asumsi ini berkaitan dengan faktor-faktor ekonomi yang mempengaruhi nilai kini dan masa depan dari imbalan tersebut, antara lain:

1. **Tingkat Diskonto**, adalah suku bunga yang digunakan untuk menghitung nilai sekarang dari kewajiban imbalan pasca kerja. Di Indonesia, tingkat diskonto biasanya didasarkan pada Indonesia Government Securities Yield Curve (IGSYC), yaitu kurva hasil obligasi pemerintah Indonesia yang dianggap sebagai patokan tingkat bebas risiko.
2. **Asumsi Kenaikan Gaji**, yang bisa didapatkan dari:
  - **rata-rata kenaikan gaji beberapa tahun terakhir**, sebagai data historis untuk memprediksi kenaikan gaji di masa depan.
  - **rata-rata kenaikan UMK**, untuk mencerminkan kondisi ekonomi dan tingkat biaya hidup di daerah tersebut.
  - **rata-rata kenaikan inflasi**, karena inflasi berdampak langsung pada biaya hidup dan tuntutan upah.
3. **Return on Investment (ROI)**, dalam konteks DPLK untuk mengukur seberapa banyak keuntungan yang diperoleh dari investasi dana pensiun. Aktuaris memperkirakan ROI untuk memastikan bahwa dana yang diinvestasikan dapat tumbuh cukup untuk memenuhi kewajiban pensiun di masa depan.
4. **Hasil Aset Program**, asumsi ini mempengaruhi penilaian aset yang tersedia untuk memenuhi kewajiban imbalan. Pengembalian aset diestimasi berdasarkan komposisi aset program pensiun dan ekspektasi jangka panjang terhadap kinerja pasar keuangan.

Pemilihan asumsi keuangan yang kurang tepat dalam PSAK 24 (PSAK 219) dapat menyebabkan kesalahan penilaian dalam laporan keuangan. **Perusahaan harus terus memantau kondisi pasar dan menyesuaikan asumsi mereka secara berkala** terkait kondisi ekonomi saat ini dan harapan di masa depan untuk memastikan akurasi dalam penghitungan kewajiban dan aset imbalan pasca kerja.



## Dampak Perubahan Asumsi Aktuaria

Perubahan asumsi aktuaria dapat memiliki dampak signifikan pada laporan keuangan perusahaan yang meliputi:

1. **Tingkat Diskonto:** Penurunan tingkat diskonto akan meningkatkan nilai kini kewajiban, begitupun sebaliknya.
2. **Asumsi Kenaikan Gaji:** Kenaikan asumsi ekspektasi gaji meningkatkan nilai kini kewajiban, begitupun sebaliknya.
3. **Tingkat Kematian:** Peningkatan umur hidup karyawan meningkatkan kewajiban imbalan pasca kerja.
4. **Tingkat Pengunduran Diri:** Penurunan turnover rate meningkatkan jumlah karyawan yang memenuhi syarat untuk imbalan.
5. **Perubahan Usia Pensiun:** Kenaikan usia pensiun akan menurunkan nilai kini kewajiban, begitupun sebaliknya.

Perubahan asumsi ini harus direfleksikan dalam laporan keuangan perusahaan dan dampaknya harus dijelaskan dengan jelas kepada pemangku kepentingan.

## Karakteristik Asumsi Aktuaria

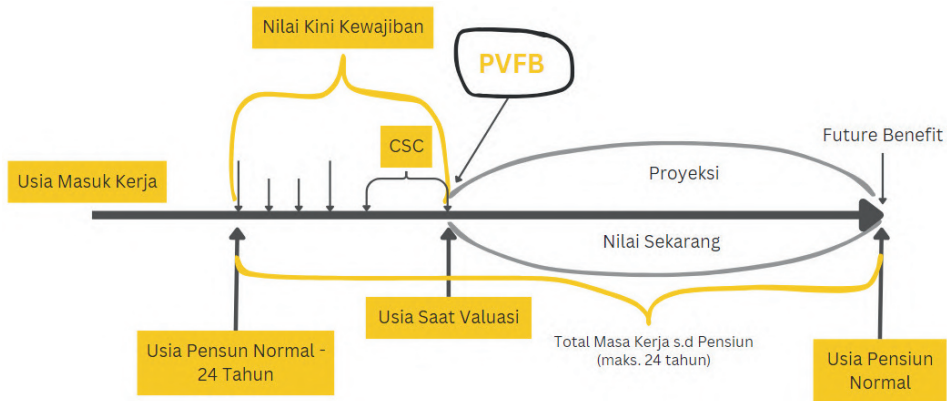
Asumsi aktuaria harus memenuhi beberapa karakteristik untuk memastikan keakuratan dan integritas laporan keuangan:

1. **Objektivitas:** Asumsi harus dibuat secara objektif, tanpa niat untuk memanipulasi hasil.
2. **Konsistensi:** Asumsi harus konsisten satu sama lain.
3. **Dasar Empiris:** Asumsi harus berlandaskan pada data empiris dan pengalaman historis.
4. **Penggunaan Informasi Terkini:** Asumsi harus terus diperbarui sesuai dengan kondisi pasar saat ini.
5. **Konsistensi dengan Tujuan Valuasi:** Asumsi harus selaras dengan tujuan valuasi.
6. **Transparansi:** Asumsi yang digunakan dalam perhitungan harus dijelaskan dengan transparan dalam laporan keuangan.

## METODE PROJECTED UNIT CREDIT

Atau disebut metode PUC, adalah cara penting untuk menghitung kewajiban imbalan kerja, terutama dalam aturan PSAK 24 (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.**
- **Periode berjalan dan periode-periode lalu untuk menentukan Nilai Kini Kewajiban.**



Ilustrasi ini menampilkan garis waktu karier karyawan, dimulai dari saat mereka masuk kerja, kemudian usia saat valuasi dilakukan, hingga mencapai usia pensiun normal, yaitu saat kewajiban perusahaan untuk membayar manfaat kepada karyawan berakhir. **PVFB (Present Value of Future Benefits)** menggambarkan nilai total manfaat yang akan diterima karyawan di masa depan, yang dihitung berdasarkan nilai saat ini. Perusahaan harus menghitung berapa besar uang yang perlu disiapkan sekarang untuk memenuhi kewajiban membayar manfaat tersebut ketika karyawan pensiun. Setiap tahun, perusahaan mengakui sebagian dari kewajiban ini sebagai biaya untuk tahun berjalan, yang disebut **Biaya Jasa Kini (CSC - Current Service Cost)**. Ini adalah biaya yang dicatat setiap tahun selama masa kerja karyawan hingga mereka pensiun. Ketika karyawan mencapai usia pensiun, semua kewajiban yang telah diakumulasi harus dibayarkan sebagai manfaat, yang digambarkan oleh proyeksi masa depan menuju "**Future Benefit**". Dengan metode ini, perusahaan dapat merencanakan dan mengelola kewajiban keuangan dengan lebih baik, memastikan bahwa semua manfaat yang dijanjikan kepada karyawan dapat dibayar penuh pada waktunya, tanpa menghadapi kejutan finansial yang tidak diantisipasi.

## Rumus Metode Projected Unit Credit

Metode Projected Unit Credit 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 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

$B_r$  = 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 peserta sebelum pensiun dikaitkan dengan kenaikan tingkat gaji

### 1. Nilai Kini / Nilai Sekarang (Present Value Future Benefit)

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

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

dimana: x = usia valuasi

e = usia mulai bekerja

r = usia pensiun

(r-e) = masa kerja 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

${}^r(\text{PVFB})_x$  = 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 atau Nilai Kini Kewajiban adalah nilai kini pembayaran masa depan yang diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban atas jasa pekerja periode berjalan dan periode-periode lalu.

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

dimana: 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

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

### 3. Current Service Cost

CSC atau Biaya Jasa Kini, adalah adalah kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja dalam periode berjalan.

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



dimana:  $x$  = 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 Projected Unit Credit

Diketahui :

- Manfaat yang akan diterima karyawan saat mencapai usia pensiun:  $1,75 \times$  masa kerja  $\times$  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: Rp 10.000.000,-

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)

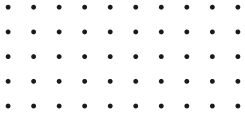
$$C = B \times \frac{\text{Masa Kerja saat ini}}{\text{Total Masa Kerja hingga Pensiun}} = \frac{174.370.000 \times 5}{20} = \frac{871.850.000}{20} \approx \text{Rp}43.592.500$$

### 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 kenaikan gaji tahunan sebesar 5% dan tingkat diskonto 10%, nilai manfaat masa depan yang diharapkan (A) adalah sekitar Rp 728.625.000. Nilai sekarang dari manfaat tersebut (B) setelah didiskon adalah sekitar Rp 174.370.000. Karena karyawan baru bekerja selama 5 tahun dari total 20 tahun masa kerja, kewajiban manfaat pasti saat ini (C) adalah sekitar Rp 43.592.500. Sedangkan biaya jasa kini untuk tahun ini (D) adalah sekitar Rp 8.718.500.





# PENGAKUAN DAN PENGUKURAN LIABILITAS

Pengakuan dan pengukuran liabilitas merupakan bagian penting dalam laporan keuangan perusahaan. Hal ini mempengaruhi keandalan dan transparansi laporan keuangan, yang pada akhirnya berdampak pada keputusan ekonomi yang dibuat oleh pengguna laporan keuangan. Pengakuan dan pengukuran yang tepat juga memastikan bahwa perusahaan mematuhi standar akuntansi yang berlaku.

## Metodologi Pengakuan Liabilitas

**Liabilitas** didefinisikan sebagai kewajiban masa kini perusahaan yang timbul dari peristiwa masa lalu, yang penyelesaiannya diharapkan mengakibatkan arus keluar sumber daya yang mengandung manfaat ekonomi. Dalam konteks imbalan kerja, liabilitas ini mencakup kewajiban perusahaan terhadap karyawan terkait dengan manfaat pensiun, tunjangan kesehatan, dan imbalan lainnya.

### Kriteria Pengakuan

1. **Adanya Kewajiban Saat Ini:** Perusahaan harus memiliki kewajiban masa kini yang timbul dari peristiwa masa lalu.
2. **Kemungkinan Pengeluaran Sumber Daya:** Terdapat kemungkinan besar bahwa penyelesaian kewajiban akan mengakibatkan arus keluar sumber daya perusahaan.
3. **Estimasi yang Dapat Diandalkan:** Jumlah kewajiban dapat diestimasi dengan andal.

## Prosedur Pengukuran Liabilitas

**Metode Aktuarial:** Metode aktuarial digunakan untuk mengukur liabilitas imbalan kerja dengan mempertimbangkan berbagai faktor demografis dan keuangan. Metode yang umum digunakan adalah Projected Unit Credit (PUC).

**Asumsi Aktuarial:** Dalam melakukan perhitungan aktuarial, beberapa asumsi penting harus dibuat, termasuk:

1. **Tingkat Diskonto:** Tingkat bunga yang digunakan untuk mendiskontokan kewajiban masa depan ke nilai kini.
2. **Tingkat Kenaikan Gaji:** Estimasi kenaikan gaji masa depan yang akan mempengaruhi manfaat pensiun.
3. **Tingkat Pengunduran Diri:** Perkiraan tingkat pengunduran diri karyawan sebelum mencapai usia pensiun.
4. **Harapan Hidup:** Estimasi usia harapan hidup karyawan untuk menentukan durasi pembayaran manfaat pensiun..

**Perhitungan Liabilitas:** Berdasarkan data dan asumsi tersebut, aktuarial perusahaan menghitung total liabilitas imbalan kerja yang harus diakui dalam laporan keuangan.



# PENYAJIAN DALAM LAPORAN LABA RUGI

Penyajian liabilitas merupakan aspek penting sebagai informasi kepada pemangku kepentingan mengenai biaya-biaya yang terkait dengan kewajiban imbalan kerja perusahaan. Guna kondisi laporan keuangan akurat dan transparan.

## Penyajian Liabilitas

**Biaya imbalan kerja** mencakup berbagai elemen biaya yang terkait dengan kewajiban imbalan kerja, yang meliputi:

- **Biaya Jasa Kini:** Biaya yang timbul dari jasa yang diberikan oleh karyawan selama periode berjalan. Biaya ini dihitung berdasarkan kenaikan kewajiban imbalan kerja akibat layanan yang diberikan oleh karyawan dalam periode tersebut.
- **Biaya Jasa Lalu:** Biaya terkait dengan jasa yang telah diberikan oleh karyawan di masa lalu. Perubahan ini bisa terjadi akibat amandemen atau perubahan dalam program imbalan kerja.
- **Biaya Bunga:** Dari perhitungan bunga atas kewajiban imbalan kerja yang telah ada. Biaya ini dihitung dengan menggunakan tingkat diskonto yang berlaku terhadap kewajiban imbalan kerja di awal periode.
- **Harapan dari Hasil Investasi** (jika ada): Mengacu pada estimasi return dari dana yang diinvestasikan untuk memenuhi kewajiban imbalan kerja, yang mempengaruhi besarnya dana yang perlu disisihkan perusahaan.
- **Pengaruh dari kurtailmen dan penyelesaian:** dampak perubahan signifikan atau penghentian skema imbalan kerja terhadap kewajiban perusahaan, yang dapat memerlukan penyesuaian dalam laporan keuangan.

Pengakuan biaya imbalan kerja dalam laporan laba rugi berdampak langsung pada laba bersih perusahaan. Biaya-biaya ini mengurangi jumlah laba sebelum pajak yang dilaporkan oleh perusahaan.

## PENYESUAIAN DATA TERHADAP HASIL PERHITUNGAN

Perhitungan ini memastikan akurasi dan transparansi informasi keuangan perusahaan. Dengan perhitungan aktuarial yang tepat, perusahaan dapat **menghindari risiko overcost dan overtaxation serta meningkatkan estimasi dalam laporan laba rugi**. Hasil analisis ini membantu perusahaan dalam mengambil keputusan strategis dan memenuhi standar akuntansi yang berlaku.

Berikut contoh implementasi perhitungan aktuarial dan pelaporan keuangannya suatu perusahaan yang dilakukan melalui sistem Valuasi Aktuarial.

PT XYZ adalah perusahaan manufaktur yang memiliki program pensiun untuk karyawannya. Untuk mencatat liabilitas ini, perusahaan menggunakan metode aktuaria Projected Unit Credit (PUC) sesuai dengan PSAK 24 (PSAK 219) untuk melakukan valuasi aktuaria tahun 2023. Berikut adalah langkah-langkah yang dilakukan PT XYZ:

## 1. Menyiapkan Data yang Dibutuhkan

### Data Karyawan

	31 Desember 2022	31 Desember 2023	
Number of Participants	1875	1942	Jumlah Peserta (orang)
Average Age of Employee (Years) for Permanent Employees	33.30	33.39	Rata-rata Usia (Tahun) untuk Karyawan Tetap
Average of Years of Service (Years) for Permanent Employees	9.08	9.11	Rata-rata Masa Kerja (Tahun) untuk Karyawan Tetap

### Data Keuangan

	31 Desember 2022	31 Desember 2023	
Total Monthly Wages for Permanent Employees	10,373,130,000	11,141,836,000	Jumlah Gaji Sebulan untuk Karyawan Tetap
Benefits Payment in The Period	(4,411,674,936)	(3,739,748,709)	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:

- Adanya tingkat **kenaikan gaji** menjadi Rp 11.141.836.000,- di tahun 2023. Ini menunjukkan adanya kenaikan gaji atau penambahan jumlah karyawan tetap.
- **Realisasi pembayaran manfaat** berkurang sebesar Rp 671.926.227,- dari tahun 2022 ke tahun 2023. Ini menunjukkan adanya penurunan klaim atau perubahan dalam struktur pembayaran manfaat.
- Tidak tersedia data realisasi pembayaran manfaat untuk program aktiva, iuran perusahaan tahun berjalan, dan saldo DPLK porsi perusahaan karena tidak relevan atau belum diterapkan dalam kedua periode ini.

## 2. Asumsi Aktuaria

	31 Desember 2022	31 Desember 2023	
Discount Rate Beginning Period	7.60%	7.40%	Tingkat Diskonto Awal tahun
Discount Rate Ending Period	7.40%	6.84%	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)	4.00%	4.00%	Tingkat Kenaikan Gaji (Per Tahun)
Mortality Table	TMI IV	TMI IV	Tabel Mortalita
Disability Rate	3.00% dari TMI IV	5.00% dari TMI IV	Tingkat Cacat
Withdrawal Rate	<40=2,5% 41-42=2,3% 43-44=2,1% 45-44=1,9% 50=0,5% >51 = 0%	<40=2,5% 41-42=2,3% 43-44=2,1% 45-44=1,9% 50=0,5% >51 = 0%	Tingkat Pengunduran Diri
Cost Method	PUC IFRIC)	PUC IFRIC)	Metode Perhitungan Aktuaria
Normal Retirement Age (Years old)	55	55	Usia Pensiun Normal (Tahun)

Asumsi yang digunakan pada 31 Desember 2023 dalam perhitungan dipilih untuk mencerminkan kondisi ekonomi dan demografis terkini serta kebijakan perusahaan. Dari tabel asumsi, dapat diambil informasi bahwa:

1. Penurunan **tingkat diskonto** menunjukkan perubahan kondisi yang mempengaruhi biaya pinjaman dan pengembalian investasi dalam menghitung nilai kini kewajiban pensiun.
2. Tidak ada perubahan atau penyesuaian signifikan untuk **tingkat harapan investasi atas aktiva program**.
3. Asumsi **kenaikan gaji** diproyeksikan konstan sebesar **4%** per tahun adalah standar mencerminkan proyeksi ekonomi dan kebijakan internal perusahaan.
4. **Tabel mortalita TMI IV** digunakan untuk mencerminkan tingkat kematian yang realistis berdasarkan data demografis terkini.
5. Peningkatan **tingkat cacat** dari 3.00% ke **5.00% dari TMI IV** menunjukkan penyesuaian data terbaru yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor kesehatan atau kondisi kerja.
6. Tingkat **pengunduran diri** yang tertera disesuaikan berdasarkan usia karyawan dan data historis pengunduran diri dalam perusahaan.
7. Metode **Projected Unit Credit** IFRIC dipilih untuk keseragaman dan kepatuhan terhadap standar akuntansi internasional yang berlaku, memastikan perhitungan yang konsisten dan dapat dibandingkan.
8. **Usia pensiun normal** ditetapkan pada **55 tahun** sesuai dengan kebijakan perusahaan dan peraturan yang berlaku, mencerminkan harapan pensiun yang realistis bagi karyawan.

### 3. Perhitungan Liabilitas

#### Manfaat yang Diterima

- Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai PERATURAN PERUSAHAAN dan UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023;

**Usia pensiun normal adalah 55 tahun.**

#### Formula Manfaat

- Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai PERATURAN PERUSAHAAN dan UU Cipta Kerja 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

\* Multiple of Wages / Kali Gaji

\*\* YoS= Years of Service

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

- Uang Penggantian Hak sesuai PERATURAN PERUSAHAAN and UU Cipta Kerja 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.



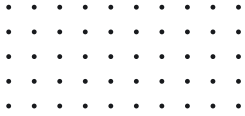


**TABEL 1**

**Ikhtisar Data dan Asumsi Aktuarial Perhitungan per 31 Desember 2023**

	<b>EXPLANATION</b>	<b>31 Desember 2022</b>	<b>31 Desember 2023</b>	<b>U R A I A N</b>
1.	<b>Basic Data and Assumptions</b>			<b>Data dan Asumsi</b>
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 Diprkirakan (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 Bof (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

	<b>EXPLANATION</b>	<b>31 Desember 2022</b>	<b>31 Desember 2023</b>	<b>U R A I A N</b>
22.	Mortality Table	TMI IV	TMI IV	Tabel Mortalita
23.	Disability Rate	4.00% dari TMI IV	5.00% dari TMI IV	Tingkat Cacat
24.	Withdrawal Rate	<40=2,5% 41-42=2,3% 43-44=2,1% 45-44=1,9% 50=0,5% >51 = 0%	<40=2,5% 41-42=2,3% 43-44=2,1% 45-44=1,9% 50=0,5% >51 = 0%	Tingkat Pengunduran Diri
25.	Actuarial Calculation Method (**)	PUC (IFRIC)	PUC (IFRIC)	Metode Perhitungan Aktuarial
26.	Normal Retirement Age (Years old)	55	55	Usia Pensiun Normal (Tahun)



Berdasarkan data dan asumsi yang diterima dari perusahaan, didapatkan hasil perhitungan aktuarial valuasi 31 Desember 2023 sebagai berikut.

1. **Nilai Kini Kewajiban (PVDBO) sebesar Rp 115.756.459.885,-**
2. **Biaya Jasa Kini (CSC) sebesar Rp 8.657.911.576,-**
3. **Biaya Jasa Lalu sebesar (Rp 9.483.180.056,-)**

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

- **Perbedaan Usia Pensiun:** Jika usia pensiun yang ditetapkan dalam peraturan baru berbeda dari sebelumnya, biaya jasa lalu akan timbul.
- **Mutasi Karyawan:** Perubahan jumlah atau status karyawan yang memengaruhi kewajiban perusahaan.
- **Perbedaan Asumsi:** Adanya perubahan asumsi aktuarial sebelumnya, seperti tingkat kenaikan gaji atau tabel mortalitas, juga dapat menyebabkan munculnya biaya jasa lalu.

Setelah ditelusuri, PT XYZ ini terdapat perbedaan metode dari standar yang digunakan sebelumnya. Juga adanya perubahan Peraturan Program Pensiun di tahun 2022 dan 2023, menyebabkan munculnya selisih PVDBO dan CSC berdasarkan Peraturan Lama dan Peraturan Baru sebagai Biaya Jasa Lalu sesuai yang tertera pada Tabel 1.



**TABEL 2**

**Perhitungan (Keuntungan) / Kerugian Aktuarial Perhitungan per 31 Desember 2023**

	<b>EXPLANATION</b>	<b>31 Desember 2022</b>	<b>31 Desember 2023</b>	<b>U R A I A N</b>
1.	<b>Actual Present Value of Obligation at BoP</b>	<b>104,288,580,000</b>	<b>106,116,563,084</b>	<b>Nilai Kini Kewajiban pada Awal Periode</b>
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-Settlement	-	-	Kurtailmen-Penyelesaian
9.	<b>Present Value of Obligation at EoP - Expected</b>	<b>109,449,529,318</b>	<b>109,404,171,563</b>	<b>Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Perkiraan</b>
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 penyesuaian
14.	<b>Present Value of Obligation at EoP – Actual</b>	<b>106,116,563,084</b>	<b>115,756,459,885</b>	<b>Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Aktual</b>
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.	<b>Total Actuarial (Gain)/Loss for Period</b>	<b>(3,332,966,234)</b>	<b>6,352,288,322</b>	<b>Total (Keuntungan)/Kerugian Aktuarial Tahun Berjalan</b>

Dari Tabel 2 Perhitungan Aktuarial Periode 2023, bisa didapat informasi bahwa:

1. **Nilai Kini Kewajiban pada Awal Periode (Rp 106.116.563.084,-)** yang langsung diambil dari Nilai Kini Kewajiban Aktual Akhir periode 2022.
2. **Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Perkiraan (Rp 109.404.171.563,-)**, proses perhitungannya:
  - Biaya Jasa Lalu Vested: Dikurangi sebesar Rp 9.483.180.056, menunjukkan biaya jasa lalu yang vested.
  - Biaya Bunga: Ditambahkan sebesar Rp 7.852.625.668, merepresentasikan bunga atas kewajiban pensiun.
  - Biaya Jasa Kini: Ditambahkan sebesar Rp 8.657.911.576, mencerminkan biaya untuk layanan yang diberikan oleh karyawan selama tahun berjalan.
  - Pembayaran Manfaat: Dikurangi sebesar Rp 3.739.748.709, menunjukkan manfaat yang telah dibayarkan selama tahun berjalan.
  - Total perubahan ini memberikan nilai perkiraan kewajiban pada akhir periode sebesar  $106.116.563.084 + (-9.483.180.056) + 7.852.625.668 + 8.657.911.576 - 3.739.748.709$  menjadi **Rp 109.404.171.563,-**



3. **Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode – Aktual (Rp 115.756.459.885,-)**, proses perhitungannya:

- Nilai Perkiraan: Awalnya dihitung menjadi Rp 109.404.171.563. Keuntungan/Kerugian Aktuaria pada Kewajiban: Penyesuaian sebesar Rp 6.352.288.322, yang merepresentasikan perubahan aktual yang berbeda dari perkiraan.
- Perubahan Asumsi Keuangan: Penambahan sebesar Rp 4.761.802.652, menunjukkan dampak dari perubahan asumsi keuangan seperti tingkat diskonto atau inflasi.
- Pengalaman Penyesuaian: Penambahan sebesar Rp 1.590.485.670, mencerminkan penyesuaian berdasarkan pengalaman aktual dibandingkan dengan asumsi sebelumnya.
- Semua penyesuaian ini menghasilkan nilai aktual kewajiban pada akhir periode sebesar **Rp 115.756.459.885,-**

Maka, keuntungan/kerugian aktuaria pada Nilai Kini Kewajiban didapat '**Kerugian Aktuaria**' karena **perbedaan antara Nilai Aktual yang lebih besar dari Nilai Perkiraan**, sejumlah Rp 6.352.288.322,-, yang merupakan hasil dari penyesuaian terhadap berbagai asumsi dan pengalaman aktual selama periode berjalan.

**TABEL 3**  
**Pendapatan Komprehensif Lainnya Perhitungan per 31 Desember 2023**

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

OCI (Other Comprehensive Income) adalah perubahan dalam kewajiban atau aset pensiun yang diakui langsung dalam ekuitas, bukan dalam laporan laba rugi. Ini mencakup keuntungan atau kerugian aktuaria yang timbul dari penyesuaian asumsi atau perbedaan antara asumsi dan pengalaman aktual. OCI **mencatat perubahan signifikan dalam liabilitas atau aset pensiun tanpa mempengaruhi laporan laba rugi secara langsung.**

Pada Tabel 3 dapat diambil informasi bahwa Pendapatan Komprehensif Awal Periode 2023 -- yang merupakan pendapatan komprehensif akhir periode 2022, ditambah total keuntungan / kerugian aktuaria -- yang mana dalam contoh ini adalah kerugian aktuaria seperti yang dijelaskan pada **Tabel 2**, jadi **22.949.386.905 + (-6.352.288.322)**. Hasilnya **Rp 16.597.098.583,-** sebagai Pendapatan Komprehensif Lainnya Akhir Periode 2023.



**TABEL 4**  
**Posisi Pendanaan dan Pengakuan Liabilitas/(Aset) dalam Neraca**  
**Perhitungan per 31 Desember 2023**

	EXPLANATION	31 Desember 2022	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	<b>FUNDED STATUS</b>			<b>STATUS PENDANAAN</b>
2.	<b>Assets and Obligation</b>			<b>Kekayaan dan Kewajiban</b>
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.	<b>Funded Status</b>	<b>106,116,563,084</b>	<b>115,756,459,885</b>	<b>Posisi Pendanaan</b>
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.	<b>Liability/(Assets) Recognized in The Balance Sheet</b>	<b>106,116,563,084</b>	<b>115,756,459,885</b>	<b>Kewajiban/(Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca</b>

	EXPLANATION	31 Desember 2022	31 Desember 2023	U R A I A N
	<b>Reconciliation of liability/(Asset) in The Balance Sheet</b>			<b>Perubahan Kewajiban/(Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca</b>
9.	Liability/(Assets) at BoP	<b>104,288,580,000</b>	<b>106,116,563,084</b>	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.	<b>Liability/(Assets) at EoP</b>	<b>106,116,563,084</b>	<b>115,756,459,885</b>	<b>Kewajiban/(Kekayaan) pada Akhir Periode</b>

Dari Tabel 4 Perhitungan Aktuarial Periode 2023, bisa didapat informasi bahwa:

- Liabilitas/(Aset) Awal Periode** (Rp 106.116.563.084,-) yang diperoleh langsung dari neraca pada akhir 2022 dan digunakan sebagai nilai awal untuk perhitungan kewajiban pada tahun 2023.
- Beban/(Pendapatan):** Rp 7.027.357.188,- dihitung dari komponen biaya seperti biaya jasa kini, biaya bunga, dan biaya jasa lalu, dikurangi dengan kontribusi perusahaan dan perubahan lain yang relevan dalam kewajiban pensiun selama periode tersebut. Perhitungan nilai ini dijelaskan pada **Tabel 5**.
- Realisasi Pembayaran Manfaat** (Rp 3.739.748.709,-) yang diperoleh dari data keuangan perusahaan terkait selama tahun tersebut.
- Pendapatan Komprehensif Lainnya:** Rp 6.352.288.322 yang telah dijelaskan pada **Tabel 3** sebelumnya.
- Total Liabilitas/(Aset) Akhir Periode** berasal dari penjumlahan Liabilitas Awal Periode, Beban/Pendapatan dan Pendapatan Komprehensif Lainnya, lalu dikurangi dengan Realisasi Pembayaran Manfaat. Jadi,  $106.116.563.084 + 7.027.357.188 + 6.352.288.322 + (-3.739.748.709)$  dan hasilnya **Rp 115.756.459.885,-**

**TABEL 5****Pengakuan Beban / (Pendapatan) yang diakui dalam Laba Rugi Perhitungan per 31 Desember 2023**

	EXPLANATION	31 Desember 2022	31 Desember 2023	U R A I A N
1.	<b>COST COMPONENTS</b>			<b>KOMPONEN BEBAN</b>
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.	<b>Expense/(Income) should be Recognized in The Income Statement</b>	<b>9,572,624,254</b>	<b>7,027,357,188</b>	<b>Beban/(Pendapatan) yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi</b>

Dari Tabel 5 Perhitungan Aktuaria Periode 2023, bisa didapat informasi bahwa:

1. **Biaya Jasa Kini** yang didapat berdasarkan data dan asumsi terkini adalah sebesar **Rp 8.657.911.576,-**.
2. **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,-**
3. **Total Beban/Pendapatan yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi** dihitung dari penjumlahan Biaya Jasa Kini dengan Biaya Bunga dan Biaya Jasa Lalu - Vested. Jadi  $8.657.911.576 + 7.852.625.668 + (-9.483.180.056)$ . Hasilnya adalah **Rp 7.027.357.188,-**

**Dampak Perubahan 1% terhadap tingkat bunga diskonto dan kenaikan gaji**  
**Permanent Employees** **Karyawan Tetap**

	31 DECEMBER 2023	1% Increase	1% Decrease	31 Desember 2023	
Discount Rate		<b>7.84%</b>	<b>5.84%</b>		Tingkat bunga Diskonto
	PVDBO	109,360,266,154	122,891,731,307	Nilai Kini Kewajiban	
	Current Service Cost	7,940,688,572	9,487,982,509	Biaya Jasa Kini	
Salary Increase		<b>5.00%</b>	<b>3.00%</b>		Kenaikan gaji
	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	

**Dampak Perubahan 1% Terhadap Asumsi Tingkat Bunga Diskonto**

1. Dampak Kenaikan 1% Tingkat Bunga Diskonto adalah terjadinya penurunan Nilai Kini Kewajiban sebesar Rp 6.396.193.731,- (5,53%) dan penurunan Biaya Jasa Kini sebesar Rp 717.223.004,- ( 8,28%).
2. Dampak Penurunan 1% Tingkat Bunga Diskonto adalah terjadinya Kenaikan Nilai Kini Kewajiban sebesar Rp 7.135.271.422,- (6,16%) dan Kenaikan Biaya Jasa Kini sebesar Rp 830.070.933,- ( 9,59%).



### Dampak Perubahan 1 % Terhadap Asumsi Kenaikan Gaji

1. Dampak Kenaikan 1% Asumsi Kenaikan Gaji adalah terjadinya kenaikan Nilai Kini Kewajiban sebesar Rp 7.671.157.551,- (6,63%) dan kenaikan Biaya Jasa Kini sebesar Rp 898.824.496,- (10,38%).
2. Dampak Penurunan 1% Asumsi Kenaikan Gaji adalah terjadinya penurunan Nilai Kini Kewajiban sebesar Rp 6.939.091.348 (5,99%) dan penurunan Biaya Jasa Kini sebesar Rp 780.263.988,- (9,01%).

### Pengalaman Penyesuaian dalam Program Kewajiban

#### Permanent Employees

#### Karyawan Tetap

	31 Desember 2022	31 Desember 2023	
Present Value of Obligation	106,116,563,084	115,756,459,885	Nilai kini kewajiban
Fair Value of Plan Assets	-	-	Nilai wajar aktiva program
Funded Status	106,116,563,084	115,756,459,885	Posisi Pendanaan
Experience Adjustment	(751,199,929)	(6,052,531,914)	Pengalaman Penyesuaian

Perbedaan dalam Pengalaman Penyesuaian dapat menunjukkan revisi asumsi, perubahan metodologi aktuaria, atau penyesuaian akhir berdasarkan data yang lebih akurat. Dimana nilai tersebut perlu diperiksa lebih lanjut untuk memastikan laporan keuangan yang akurat dan transparan.

### Analisis Jatuh Tempo Pembayaran Manfaat

#### Permanent Employees

#### Karyawan Tetap

Maturity Analysis (Rp 000)	31 Desember 2023	
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
<b>Total</b>	<b>185,317,827,639</b>	<b>Jumlah</b>

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.



**BAB 3**  
**INOVASI DALAM SISTEM**  
**AKTUARIA**



# TEKNOLOGI UNTUK AKURASI PERHITUNGAN AKTUARIA

Sekarang ini, potensi teknologi kecerdasan buatan atau AI telah merambah ke berbagai bidang, termasuk perhitungan aktuarial. Walau layanan ahli aktuarial penting untuk membantu individu profesional dan perusahaan, teknologi AI bisa ikut mendukung bahkan meningkatkan kualitas perhitungan aktuarial dan penyajiannya dalam laporan keuangan. Adanya berbagai prediksi dalam aktuarial semakin mengasah potensi penggunaan kecerdasan buatan terkini yang makin meluas dalam bidang ilmu aktuarial secara profesional.

Teknologi penggunaan AI dalam perhitungan aktuarial antara lain:

- **Mempersingkat Proses Analisis Data**

Pekerjaan aktuarial melibatkan banyak analisis data untuk menemukan hasil perhitungan paling akurat untuk klien berbeda. Dengan AI, aktuarial bisa mempersingkat proses analisis dan fokus pada aspek tugas lain yang lebih spesifik dan membutuhkan fokus ekstra.

- **Menganalisis Berbagai Asumsi Aktuarial**


Perhitungan aktuarial melibatkan analisis berbagai asumsi yang memengaruhi nilai akhirnya. Contohnya adalah tingkat suku bunga, gaji, anuitas, dan manfaat pensiun itu sendiri. AI bisa membantu menganalisis berbagai faktor ini secara lebih cepat dan akurat. Cocok untuk mengelola kalkulasi aktuarial beberapa klien sekaligus.

- **Menganalisis Risiko dalam Perhitungan Aktuarial**

Kalkulasi aktuarial melibatkan analisis berbagai faktor risiko untuk memberikan perhitungan yang optimal bagi klien. AI memiliki potensi untuk melacak faktor risiko secara lebih mendalam, terutama dalam kaitannya dengan berbagai asumsi spesifik. Dengan kemampuannya menganalisis data dalam jumlah besar secara cepat dan efisien, AI memungkinkan aktuarial untuk membuat prediksi yang lebih akurat. Salah satu aplikasi AI dalam aktuarial adalah pada pemodelan risiko, di mana teknologi ini memproses data historis dan real-time secara bersamaan, memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang tren masa depan. Dengan algoritma pembelajaran mesin, aktuarial dapat mengidentifikasi pola yang mungkin terlewatkan oleh analisis tradisional, menghasilkan model yang lebih akurat dan responsif terhadap perubahan kondisi pasar dan ekonomi.

Integrasi teknologi ini tidak hanya meningkatkan standar perhitungan imbalan kerja sesuai PSAK 24 (PSAK 219), juga membantu membentuk masa depan industri aktuarial di Indonesia. Juga, tetap berpegang kepada prinsip dan kepatuhan seperti:

1. **Efisiensi dan Akurasi Tinggi:** Teknologi seperti AI dan machine learning memungkinkan perhitungan imbalan kerja yang lebih akurat dan efisien, mengurangi kesalahan dan mempercepat proses analisis data.
2. **Kepatuhan Regulasi dan Manajemen Risiko:** Integrasi teknologi memudahkan dalam mematuhi regulasi dan meningkatkan manajemen risiko, dengan menyediakan alat untuk analisis yang mendalam dan keputusan keuangan yang lebih terinformasi.

- 
3. **Transparansi dan Keamanan Data:** Sistem aktuaria digital menawarkan transparansi yang lebih besar dan keamanan data yang diperkuat, meningkatkan kepercayaan stakeholder dan melindungi informasi sensitif.
  4. **Peningkatan Keterampilan dan Keberlanjutan Jangka Panjang:** Penerapan teknologi baru tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan dalam analisis data, tetapi juga mendukung keberlanjutan jangka panjang perusahaan dalam pengelolaan imbalan kerja.

## KALKULATOR MANFAAT IMBALAN KERJA

Secara tradisional, perusahaan seringkali melakukan perhitungan ini secara manual menggunakan Excel, yang tidak hanya memakan waktu, tetapi juga rentan terhadap kesalahan manusia. Dengan **memanfaatkan algoritma berbasis kecerdasan buatan, Valuasi Aktuaria hadir sebagai SaaS (Software As A Service) dalam bentuk Kalkulator Manfaat Imbalan Kerja** untuk mempercepat proses perhitungan, asalkan semua informasi yang diperlukan tersedia. Perhitungan efisein ini sangat penting untuk menghindari potensi masalah di masa depan, seperti kesulitan dalam memenuhi pembayaran imbalan kerja saat karyawan pensiun atau meninggal dunia. Bagi perusahaan, kalkulator ini bermanfaat karena dirancang untuk:

- **Mengurangi potensi liabilitas tinggi di masa depan** dan memastikan laporan keuangan sesuai dengan ketentuan.
- Memberikan solusi estimasi perhitungan imbalan kerja yang cepat dan akurat.
- Membantu perusahaan melakukan **simulasi dampak keputusan bisnis** terhadap kewajiban imbalan kerja.
- Memperkuat performa keuangan perusahaan dalam jangka panjang.

Teknologi yang digunakan dalam valuasi aktuaria telah berkembang pesat seiring dengan pertumbuhan data science, menghadirkan tantangan dan peluang dalam bidang ini. Aktuaris yang sebelumnya membutuhkan dua hingga empat minggu untuk menyelesaikan tugas secara manual, kini dapat melakukannya dengan lebih cepat, akurat, dan efisien dengan kalkulator manfaat ini. Teknologi yang digunakan seperti:

1. **Dashboard dan visualisasi data:** yang memungkinkan hasil perhitungan disajikan dalam format yang mudah dipahami, seperti grafik dan tabel. Hal ini membantu pengguna untuk melihat tren dan pola dalam data.
2. **Predictive modeling:** untuk menganalisis data historis dan memproyeksikan manfaat yang akan diterima karyawan di masa depan. Dengan menggunakan algoritma yang canggih, kalkulator akan mempertimbangkan berbagai faktor seperti umur, masa kerja, gaji, dan asumsi lain yang relevan, untuk memberikan estimasi manfaat yang akurat dan sesuai dengan standar PSAK 24 (PSAK 219).
3. **Cloud computing and storage:** memastikan bahwa data yang dimasukkan oleh pengguna dapat diakses dan dikerjakan secara real-time, di mana pun mereka berada. Juga selalu up-to-date dan aman.

Penjelasan fitur-fitur utama yang dimiliki oleh kalkulator aktuarial antara lain;

1. Melakukan **estimasi Perhitungan Kewajiban Imbalan Kerja**, baik pada awal maupun akhir periode.
2. Memungkinkan **analisis dampak perubahan asumsi keuangan**, seperti tingkat diskonto, dan demografis, seperti tingkat kematian dan cacat, terhadap nilai kewajiban.
3. Menyediakan **estimasi Biaya Jasa Kini dan Bunga**.
4. Mengidentifikasi **pengakuan Keuntungan atau Kerugian Aktuarial dalam laporan pendapatan komprehensif**, yang memengaruhi posisi ekuitas perusahaan.
5. Mencatat **pengakuan beban terkait kewajiban imbalan kerja dalam laporan laba rugi**.
6. Memperhitungkan dampak dari perubahan atau penyelesaian program manfaat terhadap beban yang harus diakui.
7. Mengidentifikasi **Posisi Pendanaan dan Pengakuan di Neraca**, apakah kewajiban imbalan kerja perusahaan didukung oleh aset yang memadai dan bagaimana hal tersebut diakui dalam neraca.
8. Mencatat **keuntungan atau kerugian yang belum diakui**, yang nantinya akan dicatat sesuai kebijakan akuntansi yang berlaku.
9. **Pengaturan dan Asumsi Perhitungan:**
  - Standar Akuntansi dan Periode Valuasi: Pengguna dapat mengatur standar akuntansi yang digunakan (seperti PSAK 24 / PSAK 219), memilih periode valuasi, serta menentukan asumsi utama seperti tingkat kenaikan gaji dan tingkat diskonto.
  - Data Karyawan: Kalkulator ini mengelola dan menginput data karyawan yang relevan untuk perhitungan, termasuk pengelompokan berdasarkan usia, gaji, dan masa kerja.
10. **Penyusunan Laporan Aktuarial:**
  - Laporan Pendapatan Komprehensif yang mencakup dampak dari kewajiban imbalan kerja terhadap keuangan perusahaan.
  - Laporan Perubahan Kewajiban di Neraca memberikan pandangan yang jelas tentang posisi keuangan perusahaan terkait dengan kewajiban ini.

Seluruh fitur tersebut dapat dilihat grafisnya pada bagian **Lampiran Sistem Perhitungan di halaman 65** dari buku ini.

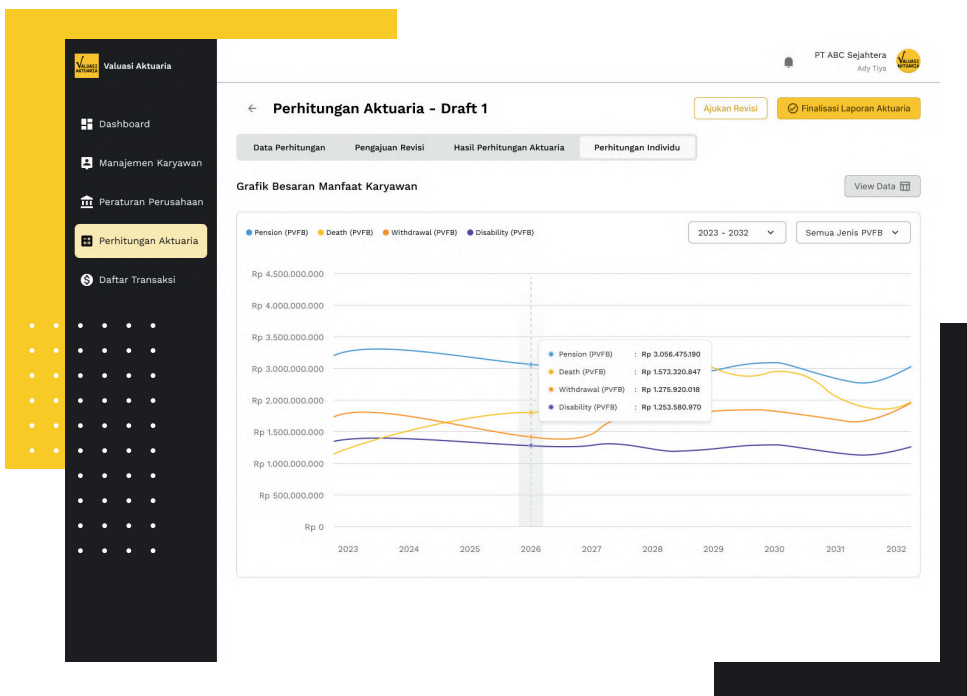
## MANFAAT INTEGRASI API

Platform Valuasi Aktuarial menawarkan solusi untuk mengatasi tantangan keakuratan dalam laporan keuangan yang berkaitan dengan imbalan kerja. Dengan fitur integrasi API, perusahaan dapat menyederhanakan dan mengotomasi proses valuasi, meningkatkan efisiensi, serta memastikan data dan analisis terhubung secara mulus dengan sistem yang ada. Pengembang software accounting atau HRIS akan sangat dimudahkan dengan memanfaatkan integrasi ini, yang memungkinkan perhitungan lebih akurat dan simulasi perubahan kebijakan gaji yang berdampak langsung pada laporan keuangan.



Bagi penyedia software, integrasi ini menawarkan nilai tambah yang signifikan dan menjadi faktor pembeda dalam kompetisi industri. Selain itu, ini juga membuka peluang pendapatan baru melalui model bagi hasil. Manfaat utama dari integrasi ini mencakup:

- **Efisiensi Waktu dan Biaya:** Proses perhitungan yang biasanya memakan waktu beberapa hari dapat diselesaikan dalam hitungan menit.
- **Akurasi dan Keandalan:** Algoritma berbasis kecerdasan buatan memastikan hasil perhitungan yang akurat dan bebas dari human error. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan diri perusahaan dalam pengambilan keputusan keuangan yang krusial.
- **Simulasi dan Analisis:** Perusahaan dapat melakukan simulasi dampak perubahan kebijakan gaji atau struktur remunerasi terhadap kewajiban imbalan kerja. Ini membantu manajemen dalam decision-making informasional dan strategis.
- **Kepatuhan Regulasi:** Memastikan perhitungan imbalan kerja sesuai dengan ketentuan PSAK 24 (PSAK 219) dan regulasi lainnya.
- **Peningkatan Transparansi:** Laporan keuangan, termasuk laporan laba rugi dan neraca, menjadi lebih akurat..
- **Pengelolaan Liabilitas yang Lebih Baik:** Dengan perhitungan yang tepat, perusahaan dapat mengelola liabilitas imbalan kerja dengan lebih baik, mengurangi risiko keuangan di masa depan.
- **Optimalisasi Anggaran:** Memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan anggaran dengan memprediksi dan merencanakan biaya imbalan kerja dengan lebih baik.





**BAB 4**  
**FREQUENTLY ASKED**  
**QUESTIONS (FAQ)**

# FAQ LEGAL

**Q: Data apa yang perlu saya kirim jika ingin melakukan perhitungan secara komprehensif kepada Valuasi Aktuarial?**

A: Jika Bapak / Ibu ingin melakukan perhitungan yang lebih mendalam dan komprehensif melalui valuasi aktuarial, maka perlu menyediakan data tambahan:

- **Daftar Karyawan Lengkap:** Data lengkap semua karyawan di perusahaan Anda termasuk informasi yang telah disebutkan di atas untuk setiap karyawan.
- **Peraturan Perusahaan:** Termasuk namun tidak terbatas pada ketentuan mengenai pensiun, kompensasi, manfaat kesehatan, cuti, dan lainnya yang berkaitan dengan manfaat karyawan.
- **Laporan Aktuarial Sebelumnya:** Jika perusahaan Anda sebelumnya sudah pernah melakukan valuasi aktuarial, laporan tersebut akan sangat membantu dalam proses perhitungan berikutnya. Ini memastikan konsistensi dan memperhitungkan perubahan dari waktu ke waktu.
- **Struktur dan Skema Manfaat:** Detail tentang program pensiun, asuransi kesehatan, manfaat kematian, dan manfaat lain yang diberikan kepada karyawan.

**Q: Bagaimana jika karyawan kontrak berubah setiap proyek?**

A: Untuk kondisi ini, perhitungan akan difokuskan pada data karyawan tetap.

**Q: Bagaimana jika perusahaan belum memiliki peraturan perusahaan?**

A: Perusahaan yang belum memiliki peraturan perusahaan dapat mengisi formulir yang akan kami sediakan.

**Q: Apa itu IFRIC?**

A: IFRIC adalah ketentuan mengenai pengatribusian imbalan pasca kerja. Dengan adanya IFRIC, komponen cadangan pensiun mulai muncul 24 tahun sebelum usia pensiun. Misalnya, jika usia pensiun adalah 58 tahun, maka cadangan pensiun mulai dihitung sejak karyawan berusia 34 tahun. Oleh karena itu, untuk karyawan di bawah usia 34 tahun, komponen cadangan yang dihitung hanya mencakup meninggal dunia, cacat, dan resign, yang relatif kecil.

**Q: Apa perbedaan UUK dan UUCK?**

A: Perbedaan utama terletak pada besaran benefit yang diberikan. Benefit yang diberikan menurut UUCK lebih kecil dibandingkan dengan UUK.

- Contoh: Benefit untuk karyawan pensiun menurut UUCK adalah  $(1,75 \times \text{Pesangon} + 1 \times \text{Uang Penghargaan Masa Kerja})$ , sedangkan menurut UUK adalah  $(2 \times \text{Pesangon} + 1 \times \text{Uang Penghargaan Masa Kerja})$ .

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

A: 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: Bagaimana dengan pekerja harian?

A: Harus dilihat dari kontraknya. Jika pekerja harian sudah bekerja lebih dari 3 bulan, mereka dapat dihitung sebagai karyawan kontrak (dengan persetujuan KAP).

## Q: Apa perbedaan PSAK 24 (PSAK 219) dan SAK ETAP?

A:

- Kegunaan: PSAK 24 (PSAK 219) digunakan untuk entitas yang memiliki akuntabilitas publik, sedangkan SAK ETAP untuk entitas tanpa akuntabilitas publik (perusahaan mikro, kecil, menengah).
- Perhitungan: Dalam SAK ETAP, tidak terdapat OCI; keuntungan/kerugian aktuarial pada tahun berjalan diakui langsung dalam laba/rugi.

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

A: 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.

## Q: Apa saja manfaat yang diberikan jika karyawan di-PHK karena meninggal dunia?

A: Karyawan yang di-PHK karena meninggal dunia berhak atas manfaat, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pisah (jika ada), uang penggantian hak (jika ada), bantuan uang duka (jika ada).

## Q: Bagaimana dengan PHK karena sakit berkepanjangan?

A: Karyawan yang di-PHK karena sakit berkepanjangan berhak atas manfaat, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pisah (jika ada), uang penggantian hak (jika ada), bantuan uang cacat (jika ada).

## Q: Apa manfaat yang diberikan pada karyawan yang di-PHK karena pensiun atau mengundurkan diri?

A:

1. Karyawan yang di-PHK **karena pensiun** berhak atas manfaat, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pisah (jika ada), dan uang penggantian hak (jika ada).
2. Karyawan yang di-PHK **karena mengundurkan diri** berhak atas manfaat, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak (jika ada), dan uang pisah/uang apresiasi (jika ada)

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

A: 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. Namun, nyatanya regulasi yang berlaku mengecualikan mereka dari kewajiban perusahaan untuk memberikan uang kompensasi saat kontrak kerja berakhir. Ini berarti perhitungan kewajiban imbalan kerja untuk TKA dengan PKWT tidak perlu memasukkan komponen kompensasi ini.

## FAQ LEGAL

**Q: Bagaimana pengaturan terkait TKA mempengaruhi perhitungan aktuarial?**

A: Pengaturan bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu memiliki implikasi langsung terhadap perhitungan aktuarial. Aktuaris harus **mempertimbangkan durasi kontrak kerja TKA dan jabatan yang dipegangnya** untuk menentukan kewajiban imbalan kerja. Selain itu, karena TKA dengan PKWT tidak berhak atas kompensasi, ini juga mempengaruhi nilai kewajiban yang harus dicatat oleh perusahaan, mengurangi beban yang biasanya dihitung untuk pekerja kontrak.

**Q: Apakah Direksi bertanggung jawab terhadap pengelolaan imbalan kerja?**

A: 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, termasuk memastikan bahwa perhitungan dan pelaporan aktuarial dilakukan secara akurat dan sesuai dengan standar yang berlaku.

**Q: Apakah Direksi berhak atas pesangon?**

A: Berdasarkan Pasal 15 UU No. 40 Tahun 2007, direksi berbeda dengan karyawan. Direksi umumnya memiliki kontrak sendiri, sehingga umumnya tidak diikut sertakan dalam perhitungan imbalan pasca kerja sesuai PSAK 24.

**Q: Bagaimana perbedaan metode IFRIC dan IAS mempengaruhi biaya jasa lalu?**

A: Dengan adanya IFRIC, yang mengatur mengenai pengatribusian imbalan kerja, **nilai dari kewajiban perusahaan akan lebih kecil jika dibandingkan dengan sebelumnya (sebelum IFRIC)**. Hal ini akan berdampak pada nilai biaya jasa lalu berupa keuntungan (dari penerapan IFRIC) yang kemudian akan diakui secara langsung pada beban imbalan pasca kerja tahun berjalan.

# FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

## Q: Apa itu Aktuaria?

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

## Q: Apa itu Kalkulator Manfaat Karyawan?

A: Kalkulator manfaat karyawan adalah alat digital yang menghitung dan memproyeksikan berbagai jenis manfaat terkait karyawan serta kewajiban perusahaan. **Dari perspektif karyawan**, kalkulator ini memberikan: estimasi manfaat pensiun, manfaat meninggal dunia, serta manfaat sakit berkepanjangan atau cacat tetap, dan membantu mereka merencanakan masa depan.

**Dari perspektif perusahaan**, alat ini membantu: menghitung kewajiban masa depan, merencanakan keuangan, dan pelaporan keuangan.

Meskipun hasilnya bersifat estimasi, kalkulator ini memberikan gambaran awal yang berguna, dengan perhitungan lebih rinci memerlukan data tambahan dari perusahaan.

## Q: Bagaimana cara kerja kalkulator manfaat karyawan?

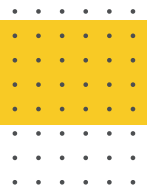
A: Pengguna hanya perlu memasukkan data dasar seperti nama dan tanggal lahir, dan kalkulator akan memproses data tersebut menggunakan formula aktuaria, menghasilkan estimasi cepat seperti manfaat pensiun dan manfaat meninggal dunia. Meskipun hasilnya merupakan estimasi awal, untuk informasi lebih mendalam, kami menyediakan buku panduan lengkap tentang perhitungan manfaat karyawan sesuai PSAK 24 (PSAK 219). Buku ini dapat diakses melalui tautan: [https://apps.valuasiaktuarial.com/contoh\\_buku\\_psak24](https://apps.valuasiaktuarial.com/contoh_buku_psak24).

## Q: Informasi apa saja yang perlu saya masukkan ke dalam kalkulator?

A: Untuk menggunakan kalkulator manfaat karyawan, Bapak / Ibu perlu memasukkan beberapa informasi dasar karyawan dan perusahaan, yaitu:

- **Nama Karyawan:** Nama lengkap karyawan yang akan dilakukan perhitungan manfaatnya.
- **Besaran Pendapatan/Gaji:** Total pendapatan atau gaji yang diterima oleh karyawan setiap bulan.
- **Tanggal Lahir:** Tanggal lahir karyawan untuk menghitung usia dan estimasi masa kerja hingga pensiun.
- **Tanggal Mulai Kerja:** Tanggal karyawan tersebut mulai bekerja di perusahaan.
- **Usia Pensiun:** Usia di mana karyawan diharapkan untuk pensiun sesuai dengan peraturan perusahaan atau ketentuan yang berlaku.
- **Tanggal Valuasi:** Tanggal spesifik yang menjadi acuan perhitungan.
- **Nama Perusahaan:** Nama perusahaan tempat karyawan bekerja.
- **Alamat Email:** Alamat email karyawan atau perusahaan yang dapat dihubungi untuk keperluan diskusi atau pemberitahuan lebih lanjut.
- **Nomor Telepon (Opsional):** Nomor telepon yang dapat dihubungi untuk diskusi lanjutan atau klarifikasi lebih lanjut.

# FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN



## Q: Apa yang dimaksud dengan Estimasi Manfaat Karyawan?

A: Estimasi Manfaat Karyawan adalah proyeksi atau perkiraan mengenai jumlah atau nilai manfaat yang akan diterima oleh karyawan pada saat tertentu di masa depan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Manfaat tersebut dapat berupa:

- **Pensiun:** Ini adalah estimasi jumlah dana atau manfaat yang akan diterima oleh karyawan saat mereka mencapai usia pensiun. Hal ini umumnya berdasarkan gaji, lama kerja, dan ketentuan pensiun lainnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau pemerintah.
- **Meninggal Dunia:** Ini adalah estimasi manfaat yang akan diberikan kepada ahli waris atau keluarga karyawan jika karyawan tersebut meninggal sebelum mencapai usia pensiun.
- **Sakit Berkepanjangan/Cacat Tetap:** Ini adalah estimasi manfaat yang akan diterima oleh karyawan jika mereka mengalami sakit berkepanjangan atau cacat yang mengakibatkan mereka tidak dapat bekerja lagi.
- **Pengunduran Diri:** Ini adalah estimasi manfaat yang diterima karyawan jika mengundurkan diri sebelum masa pensiun.

Penting untuk diingat bahwa ini hanya adalah estimasi. Jumlah aktual yang diterima oleh karyawan di masa mendatang mungkin berbeda tergantung pada berbagai faktor, termasuk kinerja investasi, perubahan dalam ketentuan pensiun, dan lainnya.

## Q: Apa yang dimaksud dengan Nilai Kini Kewajiban perusahaan per tanggal valuasi?

A: Nilai ini adalah estimasi dari total nilai yang harus dicadangkan oleh perusahaan pada tanggal valuasi untuk memenuhi seluruh kewajiban manfaat karyawan di masa mendatang. Konsep ini penting dalam akuntansi dan manajemen keuangan karena memberikan gambaran kepada pemangku kepentingan tentang seberapa besar kewajiban finansial yang dimiliki perusahaan terhadap karyawannya.

Nilai Kini Kewajiban Perusahaan mencakup:

- **Pensiun:** Estimasi total dana yang harus disiapkan oleh perusahaan untuk memenuhi kewajiban pensiun kepada semua karyawan di masa depan.
- **Meninggal Dunia:** Estimasi total dana yang harus disiapkan oleh perusahaan untuk memberikan manfaat kepada ahli waris atau keluarga karyawan yang meninggal sebelum mencapai usia pensiun.
- **Sakit Berkepanjangan/Cacat Tetap:** Estimasi total dana yang harus dicadangkan untuk karyawan yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat.
- **Pengunduran Diri:** Ini adalah estimasi manfaat yang diterima karyawan jika mengundurkan diri sebelum masa pensiun.

Estimasi ini membantu perusahaan dalam:

- **Perencanaan Keuangan:** Memastikan bahwa ada dana yang cukup untuk memenuhi kewajiban di masa mendatang.
- **Pelaporan Keuangan:** Menyediakan informasi penting untuk laporan keuangan, yang menunjukkan kesiapan dan kesehatan finansial perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka panjangnya.

# FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

## **Q: Apa perbedaan perhitungan untuk karyawan tetap dan kontrak?**

A:

- Karyawan tetap: Perhitungannya mencakup beberapa komponen, seperti cadangan untuk pensiun, meninggal dunia, cacat, dan resign, yang formulanya mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Karyawan kontrak: Perhitungannya didasarkan pada masa kerja (proporsional), yaitu masa kerja (bulan)/12 dikalikan dengan gaji.

Catatan: setelah diterapkannya IFRIC, umumnya nilai dari kewajiban karyawan tetap/PKWTT yang berusia kurang dari 34 tahun (dengan asumsi usia pensiun normal 58 tahun), akan lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai kewajiban karyawan kontrak/PKWT, hal ini disebabkan karena untuk karyawan tetap yang berusia kurang dari 34 tahun, komponen yang dihitung untuk kewajiban hanya mencakup komponen manfaat meninggal dunia, cacat/sakit berkepanjangan, dan resign/mengundurkan diri.

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

A: Identitas karyawan (NIK>Nama), tanggal lahir, tanggal bergabung, gaji pokok dan tunjangan (jika ada), status karyawan serta jenis karyawan.

## **Q: Apakah perhitungan Imbalan Pasca Kerja (IPK) hanya untuk karyawan tetap atau juga mencakup karyawan kontrak?**

A: Perhitungan IPK diperuntukkan untuk karyawan tetap maupun kontrak, namun terdapat perbedaan pandangan untuk karyawan kontrak. Jika masa kontrak karyawan lebih dari 1 tahun, perusahaan harus mencadangkan kompensasi saat karyawan tersebut keluar nanti. Jika tidak ada karyawan kontrak dengan masa lebih dari 1 tahun, biasanya masuk dalam imbalan jangka pendek. Namun, keputusan ini bergantung pada kebijakan KAP, karena setiap KAP mungkin memiliki perlakuan yang berbeda.

## **Q: Metode apa yang digunakan dalam perhitungan?**

A: Perhitungan IPK menggunakan metode Projected Unit Credit (PUC) dengan menerapkan IFRIC sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh PSAK 24 (PSAK 219).

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

A: Perhitungan IPK biasanya dilakukan per tahun, mengikuti periode pelaporan audit, karena IPK merupakan salah satu komponen yang diperlukan auditor dalam laporan keuangan. Namun, dapat juga dihitung per kuartal atau per bulan tergantung kebutuhan perusahaan dan auditor.

## **Q: Apa yang harus dipastikan dalam menyiapkan data karyawan yang akan digunakan dalam untuk perhitungan manfaat IPK?**

A: Hal-hal yang perlu dipastikan meliputi:

- Pastikan jumlah karyawan yang dihitung mencakup karyawan aktif dan tidak aktif (mencakup karyawan tetap dan kontrak (jika ada)).
- Pastikan untuk tidak memasukkan anggota BOD (Board of Directors) dan TKA (Tenaga Kerja Asing) (jika ada) dalam perhitungan.



# FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

**Q: Bagaimana cara memastikan saldo Imbalan Pasca Kerja pada laporan keuangan sebelumnya?**

A: Pastikan untuk memeriksa apakah pada laporan keuangan sebelumnya sudah ada saldo 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: Bagaimana penentuan usia pensiun jika tidak ada Peraturan Perusahaan (PP)?**

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

**Q: Bagaimana ketentuan mengenai realisasi pembayaran karyawan kontrak?**

A: Untuk karyawan kontrak, perlu dipastikan apakah realisasi pembayaran dilakukan setiap berakhirnya kontrak, baik untuk karyawan yang diperbaharui kontraknya maupun yang tidak, atau apakah dibayarkan ketika karyawan tersebut keluar.

**Q: Apa yang dimaksud dengan Biaya Jasa Lalu dan bagaimana cara menghitungnya pada perhitungan PSAK 24 (PSAK 219) untuk karyawan tetap?**

A: Biaya Jasa Lalu (Past Service Cost) adalah biaya yang muncul ketika perusahaan baru pertama kali melakukan perhitungan IPK sebagai akumulasi dari kewajiban sebelumnya yang diakui secara langsung pada beban tahun berjalan. Selain itu, biaya jasa lalu dapat muncul sebagai akibat dari adanya perubahan manfaat IPK yang digunakan, adanya mutasi karyawan, serta adanya perubahan pada metode atau asumsi yang digunakan. Berikut adalah ketentuan perhitungan Biaya Jasa Lalu untuk perusahaan yang baru melakukan perhitungan IPK pertama kali, bergantung pada masa kerja setiap karyawan:

- Jika masa kerja karyawan < 1 tahun: Biaya Jasa Lalu = 0.
- Jika masa kerja karyawan > 1 tahun: Biaya Jasa Lalu = PVDBO – CSC (Present Value of Defined Benefit Obligation – Current Service Cost).

**Q: Apa yang harus dilakukan jika klien tidak memiliki data rincian terkait perhitungan kewajiban/PVDBO?**

A: Jika klien tidak memiliki data rincian terkait perhitungan, maka dibutuhkan data saldo imbalan pasca kerja dan saldo OCI yang tercatat pada laporan keuangan yang telah diaudit sebelumnya sebagai saldo awal. Selain itu, dibutuhkan juga terkait data karyawan yang digunakan untuk perhitungan sebelumnya untuk melihat asumsi yang relevan yang akan digunakan pada perhitungan saat ini.

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

A: Jika terdapat mutasi karyawan:

- Untuk karyawan keluar, biaya jasa lalu dapat dihitung sebagai nilai dari kewajiban karyawan sebelumnya yang dicatat dikurangi dengan realisasi pembayaran (jika ada).
- Untuk karyawan masuk, biaya jasa lalu dapat dihitung sebagai selisih dari PVDBO dan CSC.

# FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

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

A:

- Pastikan aturan mengenai imbalan jangka panjang lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan (contohnya seperti: Cuti Besar, Penghargaan Emas, dll).
- Pastikan perusahaan memiliki laporan/informasi terkait DPLK secara lengkap.
- Jika sudah menghitung sebelumnya, pastikan perhitungan sebelumnya sudah termasuk menghitung imbalan jangka panjang lainnya dan DPLK.

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

A:

- Berdasarkan rata-rata kenaikan gaji yang dimiliki perusahaan dalam beberapa tahun terakhir.
- Berdasarkan rata-rata kenaikan UMK sesuai dengan domisili setiap perusahaan dalam beberapa tahun terakhir.
- Berdasarkan rata-rata kenaikan inflasi dalam beberapa tahun terakhir.
- Berdasarkan perkiraan/ekspektasi kenaikan gaji yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan untuk beberapa tahun ke depan, menggunakan management letter.
- Menggunakan asumsi kenaikan gaji yang digunakan pada perhitungan sebelumnya (jika ada dan masih relevan).

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

A: Usia pensiun ditentukan berdasarkan Pasal 15 ayat (1), (2), dan (3) PP 45/2015 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: Apakah nilai kewajiban dapat diperkecil?**

A: Nilai kewajiban dipengaruhi oleh beberapa asumsi yang digunakan. Nilai kewajiban dapat diperkecil atau diperbesar dengan cara menyesuaikan asumsi yang akan digunakan, namun perlu diperhatikan, dalam perhitungan IPK sangat penting untuk menggunakan asumsi yang konsisten dan relevan untuk menghasilkan nilai kewajiban yang sesungguhnya. Berikut adalah beberapa asumsi yang dapat disesuaikan:

- Asumsi kenaikan gaji
- Manfaat IPK yang digunakan
- Usia pensiun normal

# FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

**Q: Mengapa hasil perhitungan tahun ini lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya?**

A: Berikut adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan kenaikan nilai pada kewajiban:

- Bertambahnya usia setiap karyawan
- Bertambahkan masa kerja setiap karyawan
- Penurunan asumsi usia pensiun normal
- Perbedaan pengakuan usia pada tanggal valuasi (sebagai 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: Apa itu Curtailment dalam perhitungan PSAK 24 (PSAK 219)?**

A: Curtailment adalah pengurangan signifikan dalam jumlah karyawan yang mempengaruhi kewajiban manfaat pasti, nilai curtailment dapat disebabkan karena adanya PHK atau sebab lainnya yang berdampak pada berkurangnya nilai kewajiban IPK pada perusahaan.

**Q: Mengapa ada perbedaan antara Salary Increase Rate yang digunakan dalam laporan dan aktual kenaikan gaji?**

A: Salary Increase Rate didasarkan pada faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya. Jika terdapat perbedaan antara kenaikan gaji aktual dengan asumsi yang digunakan (lebih besar/kecil), maka hal tersebut dampaknya akan tercermin dalam keuntungan atau kerugian aktuarial.

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

A: Selama karyawan tersebut belum menerima pesangon atas usia pensiunnya dan masih bekerja, perusahaan masih memiliki kewajiban untuk mencadangkan pesangon tersebut sehingga karyawan tersebut tetap dihitung dalam perhitungan PSAK 24 (PSAK 219).

**Q: Bagaimana cara menghitung nilai Estimated Future Working dalam PSAK 24 (PSAK 219)?**

A: Estimasi Future working dapat dihitung berdasarkan sisa masa kerja untuk setiap karyawan, untuk karyawan tetap, estimated future working dihitung hingga karyawan tsb mencapai usia pensiunnya, sedangkan untuk karyawan kontrak estimated future working dihitung hingga berakhirnya kontrak karyawan tsb (diasumsikan satu tahun).

**Q: Bagaimana perhitungan kewajiban dilakukan jika karyawan terdaftar dalam Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK)?**

A: Nilai DPLK setiap karyawan, dapat digunakan sebagai pengurang dari kewajiban yang ada, sehingga nilai yang dicatat pada kewajiban IPK adalah sebesar nilai kewajiban yang telah dihitung dikurangi dengan nilai/saldo DPLK yang ada.

# FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

**Q: Mengapa biaya jasa kini tahun berjalan mengalami kenaikan signifikan dibandingkan tahun sebelumnya?**

A: Hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor:

- **Penambahan Komponen Pajak:** Ada penambahan komponen pajak dalam perhitungan yang menyebabkan kenaikan biaya jasa kini.
- **Perubahan Asumsi Aktuarial:** Penurunan suku bunga diskonto dan perubahan lain dalam asumsi yang digunakan juga berkontribusi pada kenaikan ini.
- **Kenaikan Gaji Aktual:** Gaji aktual lebih besar dari asumsi yang disiapkan pada tahun sebelumnya.

**Q: Apa perbedaan dalam perhitungan kewajiban antara karyawan yang memiliki CBS dan yang tidak memiliki CBS?**

A: 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 kewajibannya mungkin lebih rendah karena tidak ada perhitungan untuk hak cuti yang belum digunakan.

**Q: Apa yang harus diperhatikan dalam perhitungan kewajiban untuk karyawan non-DPLK?**

A: 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: Bagaimana pengaruh Imbalan Jangka Panjang Lainnya terhadap perhitungan kewajiban imbalan kerja untuk karyawan yang juga terdaftar dalam DPLK?**

A: Dalam kasus ini, kewajiban imbalan kerja akan mencakup dua komponen: satu yang terkait dengan DPLK, di mana kewajiban pensiun sebagian ditanggung oleh DPLK, dan satu lagi yang terkait dengan Imbalan Jangka Panjang Lainnya, di mana perusahaan harus menghitung kewajiban tambahan untuk cuti besar yang belum diambil oleh karyawan.

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

A: Jika karyawan menggunakan sebagian hak Imbalan Jangka Panjang Lainnya mereka sebelum pensiun, kewajiban imbalan kerja perusahaan akan berkurang karena sebagian dari hak cuti tersebut telah diambil dan dibayar. Namun, perusahaan masih harus mencatat sisa kewajiban untuk hak cuti yang belum digunakan.

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

A: 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.

# FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

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

A: Menawarkan CBS dapat meningkatkan kewajiban jangka pendek terkait hak cuti yang belum digunakan, tetapi juga dapat membantu dalam retensi karyawan. 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 penanganan kewajiban imbalan kerja jika seorang karyawan memutuskan untuk tidak menggunakan hak cuti besar mereka?**

A: Jika seorang karyawan memutuskan untuk tidak menggunakan hak CBS mereka, kewajiban imbalan kerja yang terkait dengan hak tersebut harus tetap dihitung dan dicatat hingga saat hak tersebut kadaluarsa atau dibayar oleh perusahaan.

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

A: Perusahaan dapat mengubah kebijakan CBS atau DPLK, 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.

**Q: Bagaimana cara menghitung nilai kewajiban suatu perusahaan?**

A: Nilai kewajiban akhir suatu perusahaan diperoleh dari:

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

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

A: Usia pensiun dan mutasi karyawan mempengaruhi perhitungan kewajiban karena mengubah periode waktu yang diperhitungkan untuk imbalan kerja dan jumlah karyawan yang berhak atas manfaat. Perubahan ini bisa menyebabkan perbedaan yang signifikan dalam perhitungan, dan biaya jasa lalu muncul untuk mengakomodasi perubahan ini.

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

A: Biaya Jasa Kini, Biaya Jasa Lalu dan Biaya Bunga.

**Q: Bagaimana ketentuan gaji yang digunakan dalam perhitungan IPK?**

A: Gaji yang digunakan untuk perhitungan IPK adalah gaji bruto untuk setiap karyawan.

# FAQ TEKNIS DAN PERHITUNGAN

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

A: Setiap KKA, dalam melakukan perhitungan IPK dihitung menggunakan metode yang sama, sesuai dengan yang diprasyaratkan dalam PSAK 24 (PSAK 219), namun umumnya terdapat perbedaan dalam pendekatan menghitung usia yang akan digunakan dalam menghitung kewajiban.

**Q: Jika terdapat karyawan yang keluar ditahun ini, namun realisasinya baru akan dibayarkan di tahun selanjutnya, bagaimana perlakuan yang digunakan pada perhitungan IPK?**

A: Jika realisasi dibayarkan di tahun selanjutnya, nilai realisasi akan masuk dalam perhitungan sesuai dengan kapan realisasi tsb dibayarkan, untuk kasus diatas, maka realisasi atas karyawan tersebut akan masuk dalam perhitungan selanjutnya.

**Q: Bagaimana jika terdapat realisasi pembayaran untuk karyawan yang sebelumnya tidak ada pada perhitungan IPK sebelumnya?**

A: Realisasi karyawan tersebut akan tetap masuk kedalam perhitungan realisasi tahun berjalan, tetapi karena sebelumnya karyawan tsb belum ada, maka akan berdampak juga kepada nilai biaya jasa lalu sebagai penyeimbang pada kewajiban sebesar dari realisasi yang dibayarkan.

# FAQ INOVASI SISTEM

## Q: Bagaimana saya bisa memahami hasil perhitungan yang diberikan?

A: Mengerti hasil perhitungan aktuarial, terutama dalam konteks manfaat karyawan, memang memerlukan pemahaman yang lebih mendalam. Berikut langkah-langkah untuk membantu memahami hasil perhitungan dari kalkulator:

- **Pahami 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 Bapak / Ibu.
  - **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.
- **Pahami 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.
- **Konsultasikan dengan Valuasi Aktuarial:** Jika memiliki pertanyaan, Bapak / Ibu bisa segera konsultasikan langsung dengan tim valuasi aktuarial. Kami dapat memberikan penjelasan lebih rinci dan memandu Bapak / Ibu pada setiap aspek perhitungan.

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

## Q: Apakah data yang saya masukkan aman dan terlindungi?

A: 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 Bapak / Ibu 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 Bapak / Ibu untuk kebutuhan komunikasi di masa mendatang, kami tidak akan menggunakan data tersebut untuk tujuan lain tanpa persetujuan Bapak / Ibu. 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 Bapak / Ibu memiliki pertanyaan atau kekhawatiran lebih lanjut mengenai keamanan data, jangan ragu untuk menghubungi kami.

# FAQ INOVASI SISTEM

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

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

- **Estimasi Awal:** Sebagai alat berbasis kecerdasan buatan, kalkulator ini mampu menghasilkan estimasi berdasarkan data yang Bapak / Ibu masukkan. Estimasi ini memberikan gambaran umum tentang potensi kewajiban manfaat karyawan Bapak / Ibu.
- **Keunikan Setiap Perusahaan:** Setiap perusahaan memiliki karakteristik dan kebutuhan yang unik. 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 Bapak / Ibu.
- **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 Bapak / Ibu sehingga dapat memberikan solusi dan perhitungan yang tepat.

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

A:

- Mintalah kertas kerja atas perhitungan sebelumnya.
- Pastikan apakah perhitungan tersebut digunakan dalam laporan keuangan yang telah diaudit. Jika iya, dapat digunakan sebagai saldo awal.



# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

## Halaman Depan Kalkulator



### 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 Arya Bagiastira



Nama Karyawan	Nomor Telepon
<input type="text" value="I Ketut Ady Tiya"/>	<input type="text" value="089623979389"/>
Besaran Pendapatan/Gaji	
<input type="text" value="Rp 7.500.000"/>	
Tanggal Lahir	Tanggal Mulai Kerja
<input type="text" value="19/04/1991"/>	<input type="text" value="15/07/2019"/>
Usia Pensiun	
<input type="text" value="60"/>	Tahun
Tanggal Valuasi	
<input type="text" value="14 September 2023"/>	
Nama Perusahaan (Opsional)	
<input type="text" value="Masukkan nama perusahaan"/>	
<input type="button" value="Hitung Manfaat Karyawan"/>	

### Hasil Perhitungan Estimasi Manfaat

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

#### Penjelasan :

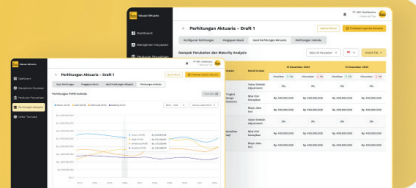
1. Jika Anda mencapai usia pensiun yang telah Anda rencanakan, Anda akan mendapatkan manfaat pensiun sebesar **Rp 490.000.000**
2. Jika anda meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun, keluarga atau ahli waris anda akan menerima manfaat sebesar **Rp 23.000.000**
3. Jika Anda sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaan setelah melampaui batas 12 bulan, Anda akan mendapatkan manfaat sebesar **Rp 66.000.000**

#### 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](#).

## Hitung PSAK 24 Secara Cepat, Mudah & Akurat

Solusi perhitungan aktuarial one day service



© 2023 Valuasi Aktuarial

Head Office - Kantor Konsultan Aktuarial Arya Bagiastira  
Cervino Village, GF Unit D, Jl. KH. Abdullah Syaif'e Kav. 27  
Jakarta Selatan 12810

#### Legal

Valuasi Aktuarial adalah bagian dari Kantor Konsultan Aktuarial Arya Bagiastira  
Izin badan usaha nomor 4.18.0002 Keputusan Menteri Keuangan Republik  
Indonesia Nomor 724/KM.1/2018 dan Surat Tanda Terdaftar Konsultan Aktuarial  
IKNB OJK 018/NB.122/STTD-KA/201

# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

## Dashboard Kalkulator

**Valuasi Aktuarial**

- Dashboard
- Manajemen Karyawan
- Peraturan Perusahaan
- Perhitungan Aktuarial
- Daftar Transaksi

PT XYZ  
I Made Ady Tiya

Dashboard Lengkapi Data

### Overview

Tagihan Anda

## Rp 4.000.000

Rp 2.500.000 di bulan ini

Jumlah Transaksi

## 3 Transaksi

+1 di bulan ini

Perhitungan Aktuarial Dibuat

## 3 Perhitungan Aktuarial

+1 perhitungan baru bulan ini

#### Data Perusahaan Tahun 2022

Status Kelengkapan : Lengkap

Karyawan Tetap : 1600 Karyawan

Karyawan Kontak : 50 Karyawan

Benefit Tabel : UUCK

#### Analisa Karyawan

#### Data Perusaha

Status Kelengkapar

Karyawan Tetap : 1

Karyawan Kontak :

Benefit Tabel : UUU

### List Perhitungan Aktuarial

IFRIC - PSAK 24 Basic Plan Belum Lunas

**PT Steel Sejahtera Kahuripan Jaya**

Tahun : 2022, 2021, 2020

Pembandingan : Tidak

IAS - PSAK 24 Basic Plan Lunas

**PT Steel Sejahtera Kahuripan Jaya**

Tahun : 2019

Pembandingan : Tidak

IAS - PSAK 24 Basic Plan Lunas

**PT Steel Sejahtera Kahuripan Jaya**

Tahun : 2018

Pembandingan : Tidak

### Transaksi

No	Nama Perusahaan	Pilihan Paket	Total Tagihan	Status Tagihan	Aksi
1.	PT Steel Sejahtera Kahuripan	Basic Plan	Rp 36.000.000	Belum Lunas	Detail
2.	PT Steel Sejahtera Kahuripan	Basic Plan	Rp 13.000.000	Lunas	Detail
3.	PT Steel Sejahtera Kahuripan	Basic Plan	Rp 13.000.000	Lunas	Detail

Menampilkan 1 - 3 dari 3 data

# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

## Manajemen Karyawan

Valuasi Aktuarial

- Dashboard
- Manajemen Karyawan
- Peraturan Perusahaan
- Perhitungan Aktuarial
- Daftar Transaksi

PT XYZ  
I Made Ady Tiya

### Detail Karyawan

Detail informasi data karyawan

#### Profil Karyawan

Ubah

NIP : 660319

Nomor KTP : 8902001298002016

Nama Karyawan : Aminah Hamidah

Tanggal Lahir : 29/10/1997 (27 Tahun)

Jenis Kelamin : Perempuan

Tanggal di Hire : 24/03/2021

Kembali

#### Detail Data Karyawan

Aksi	Tanggal Berlaku	Status Karyawan	Jenis Karyawan	Gaji/Upah	Departemen	Tanggal Henti	Gaji
Ubah	2023-12-31	Aktif	Tetap	Rp 5.600.000	Perusahaan Perencanaan & Log	-	-
Ubah	2022-11-31	Aktif	Kontrak	Rp 5.000.000	Perusahaan Perencanaan & Log	-	-
Ubah	2022-09-30	Aktif	Kontrak	Rp 4.000.000	Perusahaan Perencanaan & Log	-	-
Ubah	2021-12-31	Aktif	Kontrak	Rp 4.600.000	Perusahaan Perencanaan & Log	-	-

Menampilkan 1 - 4 dari 4 data

# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

## Konfigurasi Perhitungan

Valuasi Aktuarial

Client A  
I Made Ady Tiya

← **Perhitungan Aktuarial - Draft 1** Ajukan Revisi Finalisasi Laporan Aktuarial

Konfigurasi Perhitungan Pengajuan Revisi Hasil Perhitungan Aktuarial Perhitungan Individu

**Pertanyaan Aktuarial**

Standar Akuntansi	: PSAK 24
Kantor Akuntan Publik (KAP)	: Ernst & Young
Format Laporan	: IFRIC
Jumlah Periode Valuasi	: 3 Periode
Periode Valuasi 1	: 1 Januari 2023 - 31 Desember 2023
Periode Valuasi 2	: 1 Januari 2022 - 31 Desember 2022
Periode Valuasi 3	: 1 Januari 2021 - 31 Desember 2021
Perbandingan Laporan	: Ya
Periode Valuasi Yang Dibandingkan	: 1 Januari 2020 - 31 Desember 2020

**Data Perhitungan**

Periode Valuasi 1  
Periode Valuasi 2  
Periode Valuasi 3

**Periode Valuasi : 1 Januari 2023 - 31 Desember 2023**

**Peraturan Perusahaan**

Peraturan perusahaan yang digunakan	: 1 Desember 2023	<span>Periksa Peraturan Perusahaan</span>
-------------------------------------	-------------------	---

**Data Karyawan**

Data karyawan yang digunakan	: 1 Desember 2023	<span>Periksa Peraturan Perusahaan</span>
------------------------------	-------------------	---

**Salary Increase Rate**

Acuan salary increase rate	: Perusahaan
Besaran salary increase rate	: 5%

**Komponen Perhitungan**

Jenis Risiko / Disability Rate	: Nilai akan diambil dari data karyawan periode valuasi 2022
Besaran withdrawal rate	: Nilai akan diambil dari data karyawan periode valuasi 2022
Realisasi pembayaran manfaat	: Rp 11.500.000
Siapa yang menanggung pajak manfaat pensiun ?	: Perusahaan
Apakah ingin menambahkan perhitungan untuk long term benefit ?	: Ya

**DPLK**

Apakah ingin menambahkan perhitungan DPLK ?	: Tidak
---	---------

# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

Tabel 1 - Ikhtisar dan Asumsi Aktuarial

Valuasi Aktuarial

- Dashboard
- Manajemen Karyawan
- Peraturan Perusahaan
- Perhitungan Aktuarial
- Tagihan dan Transaksi

Client A  
I Made Ady Tiya

← **Perhitungan Aktuarial - Draft 1**

[Ajukan Revisi](#)
[Finalisasi Laporan Aktuarial](#)

Konfigurasi Perhitungan
Pengajuan Revisi
Hasil Perhitungan Aktuarial
Perhitungan Individu

**Ikhtisar dan Asumsi Aktuarial**

Seluruh Karyawan
📄
Unduh File

Cover Laporan Aktuarial	Data dan Asumsi	31 Desember 2023	31 Desember 2022	31 Desember 2021
Ikhtisar dan Asumsi Aktuarial	Jumlah Karyawan	18 Orang	179 Orang	174 Orang
Keuntungan / Kerugian Aktuarial	Jumlah Gaji Sebulan - Karyawan Tetap dan Kontrak	Rp 92.200.654	Rp 1.270.250.654	Rp 1.438.970.000
Pendapatan Komprehensif	Rata-rata Gaji Sebulan	Rp 5.322.259	Rp 7.096.372	Rp 8.269.943
Posisi Pendanaan dan Pengakuan	Rata-rata Usia (Tahun) - Karyawan Tetap dan Kontrak	32,31 Tahun	31,56 & 35,12 Tahun	32,06 & 35,16 Tahun
Pengakuan Beban	Rata-rata Masa Kerja (Tahun) - Karyawan Tetap dan Kontrak	4,48 Tahun	2,50 & 0,27 Tahun	2,92 & 1,07 Tahun
Dampak Perubahan dan Maturity Analysis	Rata-rata Masa Kerja Yang Akan Datang (Tahun)	27,77 Tahun	28,48 & 0,73 Tahun	27,99 & 0,60 Tahun
	Rata-rata Sisa Masa Kerja yang Diprakirakan (Tahun)	26,02 Tahun	26,92 Tahun	26,31 Tahun
	Tingkat Diskonto Awal Tahun	-	7,05%	7,16% & 2,83%
	Tingkat Diskonto Akhir Tahun	7,05%	7,16% & 2,83%	7,27% & 4,96%
	Tingkat Harapan Investasi atas Aktiva Program (per Tahun)	-	-	-
	Tingkat Kenaikan Gaji (per Tahun)	15,00%	15%	15%

Data dan Asumsi	31 Desember 2023	31 Desember 2022	31 Desember 2021
Biaya Jasa Kini	Rp 560.508.216	Rp 2.288.091.845	Rp 2.451.414.402
Imbalan yang Dibayarkan	-	-	-
Iuran yang Dibayarkan	-	-	-
Nilai Kini Kewajiban Awal Periode	-	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006
Nilai Kini Kewajiban Akhir Periode	Present Value of Obligation at EoP	Rp 4.561.838.006	Rp 7.139.904.540
Biaya Jasa Lalu - Non Vested Awal Periode	-	-	-
Biaya Jasa Lalu - Vested Awal Periode	-	-	-
Nilai Wajar Aktiva Program Awal Periode	-	-	-
Nilai Wajar Aktiva Program Akhir Periode	-	-	-
Tabel Mortalita	TMI IV	TMI IV	TMI IV
Tingkat Cacat	5,00% dari TMI IV	5,00% dari TMI IV	5,00% dari TMI IV

Data dan Asumsi	31 Desember 2023	31 Desember 2022	31 Desember 2021
	< 19 = 0,00%	< 19 = 0,00%	< 19 = 0,00%
	20 - 29 = 10,00%	20 - 29 = 10,00%	20 - 29 = 10,00%
	30 - 39 = 5,00%	30 - 39 = 5,00%	30 - 39 = 5,00%
Tingkat Pengunduran Diri	40 - 44 = 3,00%	40 - 44 = 3,00%	40 - 44 = 3,00%
	45 - 49 = 2,00%	45 - 49 = 2,00%	45 - 49 = 2,00%
	50 - 55 = 1,00%	50 - 55 = 1,00%	50 - 55 = 1,00%
	> 56 = 0,00%	> 56 = 0,00%	> 56 = 0,00%
Metode Perhitungan Aktuarial	PUC (IFRIC)	PUC (IFRIC)	PUC (IFRIC)
Usia Pensiun Normal (Tahun)	60 Tahun	60 Tahun	60 Tahun

# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

Tabel 2 - Keuntungan / Kerugian Aktuarial

**Valuasi Aktuarial**

- Dashboard
- Manajemen Karyawan
- Peraturan Perusahaan
- Perhitungan Aktuarial
- Tagihan dan Transaksi

Client A  
I Made Ady Tiya

← **Perhitungan Aktuarial - Draft 1** Ajukan Revisi Finalisasi Laporan Aktuarial

Konfigurasi Perhitungan
Pengajuan Revisi
Hasil Perhitungan Aktuarial
Perhitungan Individu

Keuntungan/Kerugian Aktuarial
Seluruh Karyawan
Unduh File

Nilai Kini Kewajiban Awal Periode	31 Desember 2023	31 Desember 2022	31 Desember 2021
Nilai Kini Kewajiban pada Awal Periode	-	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006
Biaya Jasa Lalu - Non Vested	-	-	-
Biaya Jasa Lalu - Vested	-	-	-
Biaya Bunga	-	Rp 39.515.829	Rp 293.743.182
Biaya Jasa Kini	Rp 560.508.216	Rp 2.288.091.845	Rp 2.451.414.402
Pembayaran Manfaat	-	-	-
Perubahan Program Manfaat	-	-	-
Kurtailmen-Penyelesaian	-	-	-
Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode - Perkiraan	Rp 560.508.216	Rp 2.888.115.890	Rp 7.306.995.590
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban	-	Rp 1.673.722.115	Rp 167.091.049
Perubahan asumsi keuangan	-	Rp 171.825.220	Rp 181.772.100
Perubahan asumsi demography	-	-	-
Pengalaman penyesuaian	-	Rp 1.845.547.336	Rp 21.681.051
Nilai Kini Kewajiban pada Akhir Periode - Aktual	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006	Rp 7.139.904.540
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Kewajiban	-	Rp 1.673.722.115	Rp 167.091.049
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Pembayaran Manfaat	-	-	-
(Keuntungan)/Kerugian Aktuarial pada Nilai Wajar Aktiva Program	-	-	-
<b>Total (Keuntungan)/Kerugian Aktuarial Tahun Berjalan</b>	-	<b>Rp 1.673.722.115</b>	<b>Rp 167.091.049</b>

# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

Tabel 3 - Pendapatan Komprehensif

**Valuasi Aktuarial**

- Dashboard
- Manajemen Karyawan
- Peraturan Perusahaan
- Perhitungan Aktuarial
- Tagihan dan Transaksi

Client A  
I Made Ady Tiya

← **Perhitungan Aktuarial - Draft 1** Ajukan Revisi Finalisasi Laporan Aktuarial

Konfigurasi Perhitungan
Pengajuan Revisi
Hasil Perhitungan Aktuarial
Perhitungan Individu

**Pendapatan Komprehensif**
Seluruh Karyawan
Unduh File

Uraian	31 Desember 2023	31 Desember 2022	31 Desember 2021
<b>Pendapatan Komprehensif lainnya awal periode</b>	-	-	Rp 1.673.722.115
(Keuntungan)/kerugian aktuarial – kewajiban	-	Rp 1.673.722.115	Rp 167.091.049
(Keuntungan)/kerugian aktuarial – Aktiva Program	-	-	-
<b>Total (Keuntungan)/kerugian aktuarial</b>	-	Rp 1.673.722.115	Rp 167.091.049
<b>Pendapatan Komprehensif lainnya akhir periode</b>	-	Rp 1.673.722.115	Rp 1.506.631.066

# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

Tabel 4 - Posisi Pendanaan dan Pengakuan

**Valuasi Aktuarial**

- Dashboard
- Manajemen Karyawan
- Peraturan Perusahaan
- Perhitungan Aktuarial
- Tagihan dan Transaksi

Client A  
I Made Ady Tiya

← **Perhitungan Aktuarial - Draft 1** Ajukan Revisi Finalisasi Laporan Aktuarial

Konfigurasi Perhitungan   Pengajuan Revisi   Hasil Perhitungan Aktuarial   Perhitungan Individu

**Posisi Pendanaan dan Pengakuan** Seluruh Karyawan   Unduh File

Tanggal Valuasi	Aset dan kewajiban	31 Desember 2023	31 Desember 2022	31 Desember 2021
Ikhtisar dan Asumsi Aktuarial	Nilai Kini Kewajiban (Present Value of Obligation)	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006	Rp 7.139.904.540
Keuntungan / Kerugian Aktuarial	Nilai Wajar Aktiva Program	-	-	-
Pendapatan Komprehensif	<b>Posisi Pendanaan</b>	<b>Rp 560.508.216</b>	<b>Rp 4.561.838.006</b>	<b>Rp 7.139.904.540</b>
<b>Posisi Pendanaan dan Pengakuan</b>	Biaya Jasa Lalu yang Belum Diakui - Non Vested	-	-	-
Pengakuan Beban	Keuntungan/(Kerugian) Aktuarial yang Belum Diakui	-	-	-
Dampak Perubahan dan Maturity Analysis	<b>Kewajiban/(Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca</b>	<b>Rp 560.508.216</b>	<b>Rp 4.561.838.006</b>	<b>Rp 7.139.904.540</b>
	<b>Perubahan Kewajiban/ (Kekayaan) yang Diakui dalam Neraca</b>	<b>31 Desember 2023</b>	<b>31 Desember 2022</b>	<b>31 Desember 2021</b>
	Kewajiban/(Kekayaan) pada Awal Periode	-	Rp 560.508.216	Rp 4.561.838.006
	Beban/(Pendapatan)	Rp 560.508.216	Rp 2.327.607.674	Rp 2.745.157.584
	Realisasi Pembayaran Manfaat	-	-	-
	Iuran Perusahaan	-	-	-
	Pendapatan Komprehensif Lainnya	-	Rp 1.673.722.115	Rp 167.091.049
	<b>Kewajiban/(Kekayaan) pada Akhir Periode</b>	<b>Rp 560.508.216</b>	<b>Rp 4.561.838.006</b>	<b>Rp 7.139.904.540</b>



# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

Tabel 5 - Pengakuan Beban

**Valuasi Aktuarial**

- Dashboard
- Manajemen Karyawan
- Peraturan Perusahaan
- Perhitungan Aktuarial
- Tagihan dan Transaksi

Client A  
I Made Ady Tiya

← **Perhitungan Aktuarial - Draft 1** Ajukan Revisi Finalisasi Laporan Aktuarial

Konfigurasi Perhitungan
Pengajuan Revisi
Hasil Perhitungan Aktuarial
Perhitungan Individu

**Pengakuan Beban** Seluruh Karyawan Unduh File

Komponen Beban	31 Desember 2023	31 Desember 2022	31 Desember 2021
Biaya Jasa Kini	Rp 560.508.216	Rp 2.288.091.945	Rp 2.451.414.402
Biaya Bunga	-	Rp 39.515.829	Rp 293.743.182
Harapan dari Hasil Investasi	-	-	-
Pengakuan Segera dari Biaya Jasa Lalu yang Vested	-	-	-
Dampak Kurtailmen / Penyelesaian	-	-	-
<b>Beban/(Pendapatan) yang Diakui dalam Laporan Laba/Rugi</b>	<b>Rp 560.508.216</b>	<b>Rp 2.327.607.674</b>	<b>Rp 2.745.157.584</b>

# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

## Dampak Perubahan dan Maturity Analysis

Valuari Aktuarial

Dashboard

Manajemen Karyawan

Peraturan Perusahaan

Perhitungan Aktuarial

Tagihan dan Transaksi

Client A  
I Made Ady Tiya

← Perhitungan Aktuarial - Draft 1

Ajukan Revisi
Finalisasi Laporan Aktuarial

Konfigurasi Perhitungan
Pengajuan Revisi
Hasil Perhitungan Aktuarial
Perhitungan Individu

Seluruh Karyawan
▼
▼
Unduh File

### Dampak Perubahan dan Maturity Analysis

Tanggal Valuasi

Ikhtisar dan Asumsi Aktuarial

Keuntungan / Kerugian Aktuarial

Pendapatan Komprehensif

Posisi Pendanaan dan Pengakuan

Pengakuan Beban

Dampak Perubahan dan Maturity Analysis

Uraian	Detail Uraian	31 Desember 2023		31 Desember 2022	
		Dinaikkan <span style="color: green;">↑ 1%</span>	Diturunkan <span style="color: red;">↓ 1%</span>	Dinaikkan <span style="color: green;">↑ 1%</span>	Diturunkan <span style="color: red;">↓ 1%</span>
			Value Setelah Adjustment	5%	3%
Tingkat Bunga Diskonto	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

Uraian	Detail Uraian	31 Desember 2021	
		Dinaikkan <span style="color: green;">↑ 1%</span>	Diturunkan <span style="color: red;">↓ 1%</span>
Tingkat Bunga Diskonto	Value Setelah Adjustment	5%	3%
	Nilai Kini Kewajiban	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000
Kenaikan Gaji	Biaya Jasa Kini	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000
	Value Setelah Adjustment	5%	3%
	Nilai Kini Kewajiban	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000
	Biaya Jasa Kini	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000

Analisa Jatuh Tempo	31 Desember 2023	31 Desember 2022	31 Desember 2021
Kurang dari 1 tahun	Less than a year	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000
Antara 1 dan 2 tahun	Between 1 and 2 years	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000
Antara 2 dan 3 tahun	Between 2 and 3 years	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000
Antara 3 dan 5 tahun	Between 3 and 5 years	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000
Antara 5 dan 10 tahun	Between 5 and 10 years	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000
Diatas 10 Tahun	More than 10 years	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000
<b>Total</b>	<b>Total</b>	Rp 400.000.000	Rp 400.000.000

# LAMPIRAN SISTEM PERHITUNGAN IMBALAN KERJA AKTUARIA TERINTEGRASI

## Tabel Perhitungan Individu

**Valuasi Aktuarial**

- Dashboard
- Manajemen Karyawan
- Peraturan Perusahaan
- Perhitungan Aktuarial
- Daftar Transaksi

PT ABC Sejahtera  
Ady Tiya

**← Perhitungan Aktuarial - Draft 1**

Ajukan Revisi
Finalisasi Laporan Aktuarial

Data Perhitungan
Pengajuan Revisi
Hasil Perhitungan Aktuarial
Perhitungan Individu

Menampilkan 10 Cari Karyawan  View Data

<b>I Ketut Ady Tiya - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
<b>Kadek Ady - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
<b>I Gede Ady - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
<b>Nyoman Tiya - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
<b>Nyoman Ady - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
<b>Ady Putra - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
<b>Gede Tiya Putra - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
<b>Ady Sujono - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
<b>Ady Baharuddin - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
<b>Tiya Ningsih - 5600927</b>			
Past Service	: 1,91 Tahun	Pension (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Disability (PVFB)			: Rp 2.231.986.417
Future Service	: 16,93 Tahun	Death (PVFB)	: Rp 2.231.986.417
Withdrawal (PVFB)			: Rp 2.231.986.417

Menampilkan 1 - 10 dari 480 data < 1 2 3 4 ... 48 >

# TIM PENYUSUN

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

Kami berterima kasih kepada seluruh anggota tim penyusun yang telah berkomitmen dan bekerja keras dalam proses penyusunan buku panduan dan sistem Valuasi Aktuaria ini. Dukungan dan kerja sama yang diberikan merupakan kunci sukses dalam menyelesaikan buku ini.

## Penanggung Jawab

- ☑ Mochammad Auditya Brilliant
- ☑ Riana Prahati

## Anggota Tim

- ☑ Ady Tiya
- ☑ Atika Amalia
- ☑ Anisa Gustin Dwi Setyani
- ☑ Fitri Nurulafiah
- ☑ Mohamad Affandi
- ☑ Muhammad Januar Fitrianto
- ☑ Nadia Salsabil
- ☑ Pungkas Tri Kuncoro Jati
- ☑ Susyana Sri Padmini

**√**  
**VALUASI**  
**AKTUARIA**



**Valuasi Aktuaria** adalah bagian dari Kantor Konsultan Aktuaria Arya Bagiastra dengan **Izin badan usaha nomor 4.18.0002 Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 724/KM.1/2018** dan **Surat Tanda Terdaftar Konsultan Aktuaria IKNB OJK 018/NB.122/STTD-KA/201**

**Head Office - Kantor Konsultan Aktuaria Arya Bagiastra**  
Cervino Village, GF Unit D, Jl. KH. Abdullah Syafi'ie Kav. 27,  
Jakarta Selatan 12810

**Marketing Office - PT Data Teknologi Terintegrasi**  
MTH Square, GF A4/A  
Jl. Letjen M.T. Haryono No. Kav 10, Jakarta Timur 13330  
mail@valuasiaktuaria.com  
kka@aryabagiastra.com  
+62 81 6111 8031  
[www.valuasiaktuaria.com](http://www.valuasiaktuaria.com)