

PSAK 219
Imbalan Kerja

Agenda

01 Ruang lingkup dan definisi

02 Imbalan kerja jangka pendek

03 Imbalan pascakerja: iuran pasti dan imbalan pasti

04 Imbalan kerja jangka panjang lain dan pesangon

05 Ilustrasi penerapan

Singkatan: NKKIP = nilai kini kewajiban imbalan pasti; DBO = defined benefit obligation (NKKIP); NWAP = nilai wajar aset program; OCI = other comprehensive income (penghasilan komprehensif lain); PUC = projected unit credit; UP = uang pesangon; UPMK = uang penghargaan masa kerja; MK = masa kerja; PHK = pemutusan hubungan kerja.

01

IMBALAN KERJA

Imbalan Kerja dan Ruang Lingkup PSAK 219

- Imbalan kerja adalah seluruh bentuk imbalan yang diberikan entitas sebagai pertukaran atas jasa pekerja atau untuk terminasi kontrak kerja.
- Diterapkan pemberi kerja untuk seluruh imbalan kerja, kecuali yang diatur PSAK 102 Pembayaran Berbasis Saham; pelaporan oleh program imbalan kerja diatur PSAK 226.
- Beban diakui ketika entitas menikmati manfaat ekonomik dari jasa yang diberikan pekerja.

Jangka pendek	Pascakerja	Jangka panjang lain	Pesangon
• Gaji, upah, iuran jaminan sosial • Cuti berimbalan • Bagi laba dan bonus • Imbalan nonmoneter	• Pensiun iuran pasti • Pensiun imbalan pasti • Kesehatan pascakerja • Manfaat pensiun UU	• Cuti besar • Penghargaan masa kerja • Imbalan cacat jangka panjang • Bonus > 12 bulan	• Terminasi atas keputusan entitas • Pekerja menerima tawaran imbalan untuk terminasi

Sumber Kewajiban Imbalan Kerja

Imbalan diberikan melalui

- Program atau perjanjian formal antara entitas dan pekerja
- Peraturan perundang-undangan atau ketentuan industri
- Praktik informal yang menimbulkan kewajiban konstruktif

Kewajiban hukum

- Perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB
- UU 13/2003 sebagaimana diubah UU 6/2023 (Cipta Kerja) dan PP 35/2021

Kewajiban konstruktif

- Timbul dari praktik baku masa lalu
- Menimbulkan ekspektasi kuat bahwa entitas akan membayar; entitas tidak punya alternatif realistis selain membayar

Keterangan: PKB = perjanjian kerja bersama.

Definisi Kategori Imbalan

Istilah	Definisi
Imbalan kerja jangka pendek	Imbalan (selain pesangon) yang diperkirakan diselesaikan seluruhnya sebelum 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait
Imbalan pascakerja	Imbalan (selain pesangon dan imbalan jangka pendek) yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya
Imbalan kerja jangka panjang lain	Seluruh imbalan kerja selain imbalan jangka pendek, imbalan pascakerja, dan pesangon
Pesangon	Imbalan karena keputusan entitas mengakhiri hubungan kerja sebelum usia pensiun normal, atau keputusan pekerja menerima tawaran imbalan untuk terminasi
Program iuran pasti	Entitas membayar iuran tetap ke entitas terpisah dan tidak berkewajiban membayar iuran lebih lanjut bila dana tidak cukup
Program imbalan pasti	Program imbalan pascakerja selain program iuran pasti

Definisi Pengukuran Imbalan Pasti

Istilah	Definisi
Aset program	Aset yang dimiliki dana imbalan kerja jangka panjang dan polis asuransi yang memenuhi syarat; tidak termasuk instrumen keuangan terbitan entitas pelapor yang tidak dapat dialihkan
Biaya jasa kini	Kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti akibat jasa pekerja pada periode berjalan
Biaya jasa lalu	Perubahan nilai kini kewajiban imbalan pasti atas jasa periode lalu akibat amendemen atau kurtailmen program
Keuntungan/kerugian aktuarial	Perubahan nilai kini kewajiban imbalan pasti akibat penyesuaian pengalaman dan perubahan asumsi aktuarial
Bunga neto	Perubahan liabilitas (aset) imbalan pasti neto selama periode yang timbul karena berlalunya waktu
Imbalan yang menjadi hak	Imbalan yang tidak bergantung pada status kerja pekerja di masa depan

02

IMBALAN JANGKA PENDEK

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Upah, gaji, dan iuran jaminan sosial

Dibayar rutin atas jasa periode berjalan

Cuti berimbalan jangka pendek

Cuti tahunan, sakit, melahirkan

Bagi laba dan bonus

Terutang dalam 12 bulan setelah akhir periode

Imbalan nonmoneter

Kesehatan, perumahan, kendaraan, barang/jasa gratis

Jatuh tempo ≤ 12 bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa.

Pengakuan dan pengukuran

- Diakui saat pekerja memberikan jasa
- Liabilitas (beban akrual) setelah dikurangi jumlah yang sudah dibayar; kelebihan bayar diakui sebagai aset bila mengurangi pembayaran masa depan
- Diakui sebagai beban, kecuali PSAK lain mensyaratkan masuk biaya perolehan aset (mis. persediaan, aset tetap)
- Tidak didiskontokan dan tidak memerlukan asumsi aktuarial

Cuti Berimbalan Jangka Pendek

Cuti yang dapat diakumulasi

- Hak yang belum digunakan dapat dibawa ke periode berikutnya (menjadi hak atau tidak)
- Diakui saat pekerja memberikan jasa yang menambah hak cuti
- Diukur sebesar tambahan jumlah yang diperkirakan dibayar atas hak yang belum digunakan pada akhir periode

Cuti yang tidak dapat diakumulasi

- Hak gugur bila tidak digunakan pada periode berjalan
- Diakui saat cuti terjadi
- Tidak ada liabilitas atas hak yang belum digunakan

Ilustrasi Cuti Berimbalan

PT A, tahun buku 2025

PT A memiliki 100 karyawan dengan hak cuti 10 hari per tahun dan imbalan cuti Rp5.000.000 per hari. Selama 2025, 80 karyawan cuti 6 hari dan 20 karyawan cuti 10 hari. Hari cuti yang digunakan = (80 × 6) + (20 × 10) = 680 hari; sisa hak = 80 × 4 = 320 hari.

Jika cuti tidak dapat diakumulasi

Akun	Debit (Rp)	Kredit (Rp)
Beban cuti berimbalan	3.400.000.000	
Kas		3.400.000.000

Jika cuti dapat diakumulasi

Akun	Debit (Rp)	Kredit (Rp)
Beban cuti berimbalan	3.400.000.000	
Kas		3.400.000.000
Beban cuti berimbalan	1.600.000.000	
Liabilitas cuti berimbalan		1.600.000.000

Liabilitas 1.600.000.000 = 320 hari × Rp5.000.000, dengan asumsi seluruh sisa hak diperkirakan digunakan atau dibayar.

Program Bagi Laba dan Bonus

Syarat pengakuan

1. **Kewajiban hukum atau konstruktif** saat ini akibat peristiwa masa lalu

   Konstruktif bila entitas tidak punya alternatif realistis selain membayar

2. **Dapat diestimasi secara andal** (formula, penetapan sebelum LK diterbitkan, atau praktik masa lalu)

Contoh: PT Melati, LK 2025

LK 2025 diselesaikan 15 Februari 2026. Berdasarkan laba 2025 ditetapkan bonus karyawan Rp1.000 miliar serta tantiem direksi dan dewan komisaris Rp200 miliar.

Jurnal penyesuaian 31 Des 2025	Debit	Kredit
Beban bonus dan tantiem	1.200 miliar	
Utang bonus dan tantiem		1.200 miliar

- Permasalahan yang sering muncul kapan utang PPh 21 diakui, saat beban diakrualkan atau saat bonus dibayarkan? Apakah oleh beban tersebut diakui sebagai pengurang penghasilan?
- Tantiem yang baru ditetapkan RUPS setelah tanggal pelaporan diakrualkan hanya bila sudah ada kewajiban konstruktif pada 31 Desember.

Keterangan: RUPS = rapat umum pemegang saham; PPh = pajak penghasilan.

Pengungkapan Imbalan Jangka Pendek

- PSAK 219 tidak mensyaratkan pengungkapan khusus untuk imbalan jangka pendek
- PSAK 224 mensyaratkan pengungkapan kompensasi personel manajemen kunci (direksi dan dewan komisaris) secara total dan per kategori:
  - imbalan jangka pendek
  - imbalan pascakerja
  - imbalan jangka panjang lain
  - pesangon
  - pembayaran berbasis saham

Contoh LK 2025: PT Bank Central Asia Tbk

Kompensasi manajemen kunci	Rp juta
Imbalan jangka pendek (termasuk tantiem)	1.148.392
Imbalan jangka panjang	42.593

Kategori pascakerja, pesangon, dan berbasis saham tidak disajikan; sebaiknya dinyatakan nihil secara eksplisit bila memang tidak ada.

Sumber: LK konsolidasian BCA 2025, Catatan 45.

03

IMBALAN PASCAKERJA

Elemen Program Pensiun



Aspek	Program iuran pasti	Program imbalan pasti
Yang ditetapkan	Iuran	Manfaat (formula)
Risiko aktuarial dan investasi	Ditanggung pekerja	Ditanggung entitas
Akuntansi	Beban sebesar iuran terutang	Pengukuran aktuarial (PUC), liabilitas neto, OCI
Klasifikasi	Ditentukan substansi ekonomik program, bukan bentuk formal; termasuk DPPK, DPLK, dan manfaat minimum UU	

Keterangan: DPPK = dana pensiun pemberi kerja; DPLK = dana pensiun lembaga keuangan.

Program Iuran Pasti

Pengakuan dan pengukuran

- Iuran terutang atas jasa periode berjalan diakui sebagai beban, kecuali dikapitalisasi ke aset
- Diakui sebagai liabilitas setelah dikurangi iuran yang sudah dibayar; kelebihan bayar diakui sebagai aset
- Didiskontokan bila tidak diselesaikan seluruhnya dalam 12 bulan setelah akhir periode

Pengungkapan

- Jumlah yang diakui sebagai beban program iuran pasti
- Iuran untuk personel manajemen kunci (PSAK 224)

Contoh LK 2025: BCA mengungkapkan beban iuran dana pensiun Rp390.705 juta (Catatan 33).

Program Imbalan Pasti

- Entitas memiliki kewajiban hukum atau konstruktif membayar imbalan setelah pekerja pensiun
- Program dapat **tidak didanai**, atau **didanai sebagian/seluruhnya** melalui aset program (DPPK, DPLK, atau polis asuransi)
- Kewajiban diukur dengan asumsi aktuarial demografi dan keuangan
- Entitas menanggung dua risiko:
  - **Risiko aktuarial**: kewajiban berbeda dari perkiraan karena asumsi berubah
  - **Risiko investasi**: hasil aset program berbeda dari perkiraan

Posisi keuangan

Liabilitas (aset) imbalan pasti neto = NKKIP − NWAP; surplus dibatasi batas atas aset

Laba rugi

Biaya jasa (kini, lalu, penyelesaian) + bunga neto

Penghasilan komprehensif lain (OCI)

Pengukuran kembali; tidak direklasifikasi ke laba rugi

Imbalan Pasti: Karakteristik dan Langkah

PSAK 219 par. 55–57

Karakteristik (par. 55–56)

- Kewajiban entitas adalah **menyediakan imbalan yang dijanjikan** kepada pekerja saat ini dan mantan pekerja
- **Risiko aktuarial** (imbalan lebih mahal dari perkiraan) dan **risiko investasi** secara substansi ditanggung entitas; bila pengalaman lebih buruk, kewajiban entitas dapat meningkat
- Program dapat **tidak didanai**, atau didanai sebagian/seluruhnya melalui iuran ke entitas terpisah (dana) yang membayar imbalan
- Pembayaran imbalan bergantung pada posisi keuangan dan kinerja investasi dana, serta kemampuan dan kesediaan entitas menutup kekurangan aset dana

1 **Defisit atau surplus (par. 57a)**
Teknik aktuarial (PUC) untuk estimasi andal biaya akhir imbalan atas jasa kini dan lalu, dengan asumsi demografi (perputaran, mortalitas) dan keuangan (kenaikan gaji, biaya kesehatan); diskontokan → NKKIP dan biaya jasa kini; kurangkan NWAP

2 **Liabilitas (aset) neto (par. 57b)**
Sebesar defisit atau surplus, disesuaikan dengan dampak pembatasan aset imbalan pasti neto ke batas atas aset

3 **Jumlah di laba rugi (par. 57c)**
Biaya jasa kini; biaya jasa lalu serta keuntungan/kerugian penyelesaian; bunga neto atas liabilitas (aset) neto

4 **Pengukuran kembali di OCI (par. 57d)**
Keuntungan/kerugian aktuarial; imbal hasil aset program di luar bunga neto; perubahan dampak batas atas aset di luar bunga neto

Langkah diterapkan terpisah untuk setiap program material. NKKIP = nilai kini kewajiban imbalan pasti; NWAP = nilai wajar aset program.

Mutasi Kewajiban dan Aset Program

Nilai kini kewajiban imbalan pasti (NKKIP)	
Saldo awal	
+ Biaya jasa kini	Laba rugi
+/− Biaya jasa lalu	Laba rugi
+ Biaya bunga	Laba rugi
− Imbalan yang dibayar	
+/− Keuntungan/kerugian aktuarial	OCI
Saldo akhir	

Nilai wajar aset program (NWAP)	
Saldo awal	
+ Pendapatan bunga	Laba rugi
+ Iuran pemberi kerja	
− Imbalan yang dibayar	
+/− Imbal hasil di luar bunga	OCI
Saldo akhir	

Bunga neto = tingkat diskonto awal periode × liabilitas (aset) neto, dengan memperhitungkan iuran dan pembayaran selama periode.

Komponen Biaya Imbalan Pasti

PSAK 219 par. 120–130

Komponen	Isi menurut PSAK 219	Diakui di
Biaya jasa (par. 66–112)	Biaya jasa kini: kenaikan NKKIP akibat jasa pekerja periode berjalan Biaya jasa lalu: perubahan NKKIP atas jasa periode lalu akibat amendemen (pengenalan, penarikan, perubahan program) atau kurtailmen (pengurangan signifikan jumlah pekerja yang ditanggung) Keuntungan/kerugian penyelesaian: selisih NKKIP yang diselesaikan dengan harga penyelesaian	Laba rugi
Bunga neto (par. 123–126)	Liabilitas (aset) neto × tingkat diskonto par. 83, keduanya ditentukan pada awal periode pelaporan tahunan, dengan memperhitungkan iuran dan pembayaran imbalan selama periode Terdiri atas pendapatan bunga aset program, biaya bunga NKKIP, dan bunga atas dampak batas atas aset	Laba rugi
Pengukuran kembali (par. 127–130)	Keuntungan/kerugian aktuarial: penyesuaian pengalaman dan dampak perubahan asumsi aktuarial Imbal hasil aset program di luar jumlah dalam bunga neto (setelah biaya pengelolaan aset dan pajak terutang program) Perubahan dampak batas atas aset di luar jumlah dalam bunga neto	OCI; tidak direklasifikasi ke laba rugi, dapat dipindahkan dalam ekuitas

Konsep kunci: pendapatan bunga aset program dihitung dengan **tingkat diskonto**, bukan ekspektasi imbal hasil aset; selisih imbal hasil aktual masuk OCI. Biaya imbalan pasti dapat dikapitalisasi bila PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan (mis. persediaan, aset tetap).

Aset Imbalan Pasti dan Batas Atas Aset

- Surplus timbul bila NWAP > NKKIP
- Aset imbalan pasti diakui sebesar **yang lebih rendah** antara:
  - surplus program imbalan pasti; dan
  - batas atas aset (asset ceiling)
- Batas atas aset = nilai kini manfaat ekonomik yang tersedia dalam bentuk pengembalian dana atau pengurangan iuran masa depan
- Perubahan dampak batas atas aset (di luar bunga) diakui di OCI

Mengapa surplus diakui sebagai aset

- Entitas mengendalikan sumber daya, yaitu kemampuan memakai surplus untuk manfaat di masa depan
- Pengendalian timbul dari peristiwa masa lalu (iuran entitas dan jasa pekerja)
- Manfaat ekonomik tersedia dalam bentuk pengurangan iuran atau pengembalian dana

Amendemen, Kurtailmen, dan Penyelesaian Program

- **Biaya jasa lalu** timbul dari amendemen program (perubahan manfaat) atau kurtailmen (pengurangan signifikan jumlah peserta)
- Diakui sebagai beban pada tanggal **lebih awal** antara: saat amendemen/kurtailmen terjadi, atau saat entitas mengakui biaya restrukturisasi (PSAK 237) atau pesangon terkait
- **Keuntungan/kerugian penyelesaian** diakui saat penyelesaian terjadi
- Sebelum mengukur, NKKIP dan NWAP diukur ulang dengan asumsi aktuarial terkini

Biaya jasa kini dan bunga neto dihitung dengan asumsi terbaru

- Setelah amendemen, kurtailmen, atau penyelesaian di tengah periode, **biaya jasa kini dan bunga neto** untuk sisa periode dihitung dengan asumsi terbaru, bukan asumsi awal periode (par. 122A, 123A)
- Biaya jasa lalu atau penyelesaian ditentukan tanpa memperhitungkan batas atas aset; perubahan dampak batas atas aset diakui di OCI (par. 101A)

Contoh: penurunan manfaat pensiun karena PP 35/2021 diakui sebagai biaya jasa lalu negatif (kredit ke laba rugi) pada 2021.

Metode Projected Unit Credit dan Asumsi Aktuarial

Projected Unit Credit (PUC)

- Disebut juga metode imbalan yang diakru pro rata sesuai jasa
- Setiap periode jasa menghasilkan satu unit tambahan imbalan; setiap unit diukur terpisah
- Digunakan untuk mengukur NKKIP, biaya jasa kini, dan biaya jasa lalu
- Imbalan diatribusikan ke periode berjalan (biaya jasa kini) dan periode lalu (NKKIP)

Asumsi aktuarial: tidak bias dan saling konsisten

- **Demografi**
  - Mortalitas selama dan setelah masa kerja
  - Tingkat pengunduran diri, cacat, pensiun dini
  - Proporsi peserta dengan tanggungan; tingkat klaim kesehatan
- **Keuangan**
  - Tingkat diskonto: imbal hasil pasar obligasi berkualitas tinggi atau SBN pada akhir periode, sesuai mata uang dan durasi
  - Kenaikan gaji dan imbalan; biaya kesehatan masa depan

Keterangan: SBN = surat berharga negara.

Diskonto menurut PSAK 219

Par. 83–86; juga dipakai untuk imbalan jangka panjang lain dan pesangon jangka panjang

Diskonto yang digunakan untuk mendiskontokan kewajiban imbalan pascakerja (didanai maupun tidak didanai) mengacu pada **imbal hasil pasar pada akhir periode pelaporan atas obligasi korporasi berkualitas tinggi**. Untuk mata uang yang tidak memiliki pasar aktif (deep market) atas obligasi tersebut, digunakan **imbal hasil pasar obligasi pemerintah** dalam mata uang tersebut. **Mata uang dan jangka waktu** obligasi harus konsisten dengan mata uang dan estimasi jangka waktu kewajiban.

Yang dicerminkan (par. 84)

- Hanya **nilai waktu uang**
- Tidak mencerminkan risiko aktuarial atau risiko investasi
- Tidak mencerminkan **risiko kredit spesifik entitas**
- Tidak mencerminkan risiko pengalaman berbeda dari asumsi

Waktu pembayaran (par. 85)

- Mencerminkan estimasi **waktu pembayaran** imbalan
- Dalam praktik boleh memakai **satu tingkat rata-rata tertimbang** yang mencerminkan waktu, jumlah, dan mata uang pembayaran

Jatuh tempo panjang (par. 86)

- Bila tidak ada pasar aktif untuk obligasi bertenor cukup panjang:
  - tenor tersedia → tingkat pasar kini
  - tenor lebih panjang → **ekstrapolasi** kurva imbal hasil

Deep market dinilai pada level mata uang, bukan negara (penyesuaian PSAK 24 tahun 2016). Rumusan di atas ringkasan; rujuk teks resmi PSAK 219.

Tingkat Diskonto dalam Praktik di Indonesia

Contoh acuan yang biasa dipakai aktuaris dan entitas

Situasi	Acuan yang biasa dipakai	Contoh
Kewajiban dalam Rupiah	Kurva imbal hasil SBN (SUN) pada akhir periode, umumnya Indonesia Government Securities Yield Curve dari PHEI; pasar obligasi korporasi Rupiah berkualitas tinggi dinilai belum cukup dalam	BCA 31 Des 2025: 6,50% (2024: 7,15%)
Penentuan tenor	Durasi kewajiban (rata-rata tertimbang waktu pembayaran) → yield SBN tenor yang sama; atau diskonto per arus kas dengan kurva penuh lalu disetarakan satu tingkat	Durasi 8 tahun → yield SBN tenor ±8 tahun
Beberapa program	Tingkat dapat berbeda per program karena durasi berbeda (pensiun, jubilee, cuti besar)	Jubilee berdurasi pendek → tenor lebih pendek
Kewajiban dalam USD	Imbal hasil obligasi korporasi AS berkualitas tinggi (AA) dengan durasi sepadan	Pekerja ekspatriat, entitas anak luar negeri

Tidak tepat sebagai tingkat diskonto

Suku bunga deposito, BI-Rate, suku bunga pinjaman entitas, atau ekspektasi imbal hasil aset program

Fokus reviu auditor dan komite audit

Sumber kurva dan tanggalnya, durasi yang dipakai, metode ekstrapolasi, konsistensi antartahun, dan sensitivitas

Yield SUN 10 tahun turun dari sekitar 7% pada awal 2025 ke ±6,1% pada Oktober 2025 (Bisnis.com, 14 Okt 2025); diskonto turun → NKKIP naik → kerugian aktuarial di OCI.

Valuasi Aktuaria: Kapan dan oleh Siapa

PSAK 219 par. 58–60 dan 99; PSAK 234; SA 500 dan SA 620

Kapan dilakukan

- Dengan **keteraturan yang memadai** sehingga jumlah di LK tidak berbeda material dari jumlah yang akan ditentukan pada akhir periode pelaporan (par. 58)
- Valuasi rinci boleh sebelum akhir periode (mis. data cut-off 30 Sep), lalu **dimutakhirkan** untuk transaksi material dan perubahan keadaan, termasuk harga pasar dan tingkat bunga (par. 59)
- Estimasi, rata-rata, dan perhitungan ringkas boleh bila memberi aproksimasi andal (par. 60)
- **Wajib diukur ulang** saat amendemen, kurtailmen, atau penyelesaian (par. 99)
- LK interim: biaya pensiun year-to-date dengan tingkat aktuarial akhir tahun lalu, disesuaikan bila ada fluktuasi pasar signifikan atau peristiwa satu kali (PSAK 234)

Siapa yang menghitung

- PSAK 219 **mendorong, namun tidak mensyaratkan**, keterlibatan aktuaris berkualifikasi untuk seluruh kewajiban pascakerja yang material (par. 59)
- Standar tidak mensyaratkan aktuaris independen; manajemen tetap bertanggung jawab atas data dan asumsi
- Praktik: aktuaris profesional; auditor menilai kompetensi, kapabilitas, dan objektivitasnya (SA 500) dan dapat memakai pakar auditor (SA 620)
- Konsultan aktuaria yang berkegiatan di IKNB wajib terdaftar di OJK (POJK 38/POJK.05/2015)
- Kebijakan internal (BUMN, komite audit) dapat mensyaratkan aktuaris independen dan rotasi

"Aktuaris independen" di CALK lazim berarti independen dari manajemen; valuasi pendanaan dana pensiun berbeda tujuan dari valuasi PSAK 219.

Pengungkapan

Imbalan pascakerja: berbasis tujuan (par. 135–138), lalu persyaratan minimum (par. 139–152)

a Menjelaskan **karakteristik** program imbalan pasti dan **risiko** terkait

b Mengidentifikasi dan menjelaskan **jumlah dalam LK** yang timbul dari program

c Menjelaskan bagaimana program memengaruhi **jumlah, waktu, dan ketidakpastian arus kas** masa depan

Pertimbangan entitas (par. 136–138)

- Tingkat rincian dan penekanan tiap persyaratan
- Tingkat agregasi atau disagregasi
- Perlu tidaknya informasi tambahan; bila minimum belum memenuhi tujuan, tambahkan (par. 137)
- Disagregasi menurut lokasi, karakteristik program (gaji akhir, kesehatan), regulasi, dan risiko (par. 138)

Area	Paragraf
Program iuran pasti: beban iuran	53–54
Karakteristik program dan risiko	139
Rekonsiliasi, aset program, asumsi	140–144
Sensitivitas, ALM, pendanaan, jatuh tempo	145–147
Multipemberi kerja; program grup	148–150
Manajemen kunci; kontinjensi	PSAK 224; PSAK 237

Rincian par. 139–147 dan contoh penerapan: lihat bagian Contoh Laporan Aktuaria dan Pengungkapan.

04

JANGKA PANJANG LAIN DAN PESANGON

Imbalan Kerja Jangka Panjang Lain

PSAK 219 par. 153–157

Cakupan (par. 153)

- Cuti berimbalan jangka panjang: cuti besar, sabatikal
- Penghargaan masa kerja (jubilee) atau imbalan jasa jangka panjang lain
- Imbalan cacat jangka panjang
- Bagi laba dan bonus, serta kompensasi tangguhan, yang **tidak diperkirakan diselesaikan seluruhnya dalam 12 bulan** setelah akhir periode pelaporan tahunan saat jasa diberikan

Pengakuan dan pengukuran (par. 155–156)

- Liabilitas = **NKKIP – NWAP** pada akhir periode; terapkan par. 56–98 (PUC, asumsi aktuarial, tingkat diskonto) dan par. 113–115 (aset program); surplus dibatasi batas atas aset
- Di **laba rugi**: biaya jasa, bunga neto, dan **pengukuran kembali**, kecuali PSAK lain mensyaratkan atau mengizinkan kapitalisasi ke aset

Alasan (par. 154)

Pengukuran umumnya tidak menghadapi ketidakpastian setinggi imbalan pascakerja → metode disederhanakan, tanpa OCI

Cacat jangka panjang (par. 157)

- Bergantung masa kerja → diakui saat jasa diberikan
- Tidak bergantung masa kerja → diakui saat peristiwa penyebab cacat terjadi

Pesangon: Definisi dan Batasannya

PSAK 219 par. 8 dan 159–164

Definisi (par. 8): imbalan kerja yang diberikan sebagai pertukaran atas terminasi hubungan kerja sebagai akibat dari (a) **keputusan entitas** untuk mengakhiri hubungan kerja sebelum usia pensiun normal; atau (b) **keputusan pekerja menerima tawaran** imbalan sebagai pertukaran atas terminasi.

Diatur terpisah karena peristiwa yang menimbulkan kewajiban adalah **terminasi, bukan jasa pekerja** (par. 159).

Bukan pesangon

- Terminasi **atas permintaan pekerja** tanpa tawaran entitas, atau karena **pensiun wajib** → imbalan pascakerja (par. 160)
- Imbalan yang **dibayar apa pun alasan keluarnya** pekerja (pembayaran pasti, waktunya tidak pasti) → imbalan pascakerja walau disebut "pesangon" (par. 164)
- Imbalan yang bergantung pada **jasa masa depan**, mis. bonus retensi sampai penutupan unit (par. 162)

Yang merupakan pesangon

- Bila imbalan atas permintaan pekerja lebih rendah, **selisih** dengan imbalan atas keputusan entitas adalah pesangon (par. 160)
- Imbalan menurut program atau UU adalah pesangon bila timbul dari keputusan entitas dan tidak bergantung jasa masa depan (par. 163)
- Bentuk: pembayaran sekaligus, peningkatan imbalan pascakerja, atau gaji sampai akhir masa pemberitahuan tanpa jasa (par. 161)

Pesangon: Pengakuan dan Pengukuran

PSAK 219 par. 165–170

Diakui pada tanggal yang lebih awal antara (par. 165): (a) saat entitas **tidak dapat lagi menarik tawaran** imbalan; dan (b) saat entitas mengakui **biaya restrukturisasi** (PSAK 237) yang melibatkan pembayaran pesangon.

Pekerja menerima tawaran (par. 166)

Tidak dapat ditarik pada saat yang lebih awal antara:

- pekerja **menerima tawaran**; dan
- berlakunya pembatasan hukum, regulasi, atau kontraktual atas kemampuan entitas menarik tawaran

Keputusan entitas (par. 167)

Saat entitas **mengomunikasikan rencana** terminasi yang memenuhi seluruh kriteria:

- kecil kemungkinan rencana diubah signifikan atau ditarik
- menyebut jumlah pekerja, jabatan atau fungsi, lokasi, dan tanggal penyelesaian
- menetapkan imbalan cukup rinci sehingga pekerja tahu jenis dan jumlahnya

Pengukuran (par. 169–170)

Sesuai sifat imbalan:

- peningkatan imbalan pascakerja → ketentuan pascakerja
- selesai ≤ 12 bulan → jangka pendek, **tanpa diskonto**
- lainnya → jangka panjang lain, **didiskonto**
- atribusi ke periode jasa tidak berlaku

Klasifikasi Hak PHK menurut PSAK 219

Pemetaan alasan PHK dalam PP 35/2021

Alasan berakhirnya hubungan kerja	Klasifikasi PSAK 219	Kapan diakui
Pensiun (Pasal 56)	Imbalan pascakerja – imbalan pasti	Diakru selama masa jasa (PUC)
Meninggal (Pasal 57); sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja (Pasal 55)	Imbalan pascakerja; umumnya dinilai aktuaris bersama manfaat pensiun	Diakru selama masa jasa (PUC)
Mengundurkan diri atas kemauan sendiri (UPH dan uang pisah)	Imbalan pascakerja	Diakru bila bergantung masa kerja
Efisiensi, penggabungan, pengambilalihan, perusahaan tutup (Pasal 41–44)	Pesangon (keputusan entitas)	Saat rencana memenuhi par. 167 dan dikomunikasikan
Pensiun dini sukarela atas tawaran entitas	Pesangon untuk kelebihan di atas hak yang tetap dibayar	Saat pekerja menerima tawaran

Implikasi: valuasi aktuaria tahunan mencakup hak pensiun, meninggal, cacat, dan pengunduran diri; hak PHK karena efisiensi atau restrukturisasi **tidak diakru di muka**, tetapi diakui sebagai pesangon saat kriteria pengakuan terpenuhi.

UPH = uang penggantian hak. Klasifikasi akhir bergantung pada ketentuan PK, PP, atau PKB masing-masing entitas.

Pengungkapan Jangka Panjang Lain dan Pesangon

PSAK 219 par. 158 dan 171: tidak ada persyaratan khusus, tetapi PSAK lain berlaku

Jangka panjang lain (par. 158)

- PSAK 224: imbalan jangka panjang lain untuk **personel manajemen kunci**
- PSAK 201: beban imbalan kerja, termasuk rincian beban menurut sifat bila beban disajikan menurut fungsi

Pesangon (par. 171)

- PSAK 224: pesangon untuk personel manajemen kunci
- PSAK 201: beban pesangon bila material
- PSAK 237: liabilitas kontinjensi, mis. ketidakpastian jumlah pekerja yang menerima tawaran

Praktik yang disarankan bila material

- Kebijakan akuntansi: metode PUC, pengakuan seluruh komponen di laba rugi; pisahkan dari imbalan pascakerja dalam rekonsiliasi
- Saldo dan mutasi per jenis (cuti besar, jubilee, pesangon restrukturisasi) serta asumsi signifikan sebagai sumber ketidakpastian estimasi (PSAK 201)
- Pesangon: jumlah pekerja terdampak, jadwal pembayaran, kaitan dengan provisi restrukturisasi PSAK 237; contoh BCA 2025: imbalan jangka panjang manajemen kunci Rp42.593 juta

Atribusi Imbalan pada Periode Jasa

Siaran pers DSAK IAI April 2022, merujuk Agenda Decision IFRIC Mei 2021

- PSAK 219 par. 70–74: imbalan diatribusikan sejak jasa pertama kali menghasilkan imbalan sampai jasa tidak lagi menghasilkan imbalan tambahan yang material
- Manfaat pensiun UU Cipta Kerja dibatasi maksimum dan dihitung dari masa kerja berturut-turut sebelum usia pensiun, sehingga pola faktanya sama dengan IFRIC AD
- Akibatnya, imbalan diatribusikan ke **24 tahun terakhir** sebelum usia pensiun (mis. usia 32–56), bukan sejak mulai bekerja
- Siaran pers tidak mengubah PSAK 219; penyesuaian praktik diperlakukan sesuai PSAK 208
- Program lain (DPPK, DPLK, PKB) perlu dianalisis pola faktanya sendiri

Dampak umum

- NKKIP pekerja muda turun, bahkan nihil sebelum usia awal atribusi
- Biaya jasa kini lebih tinggi karena dibagi periode lebih pendek
- Pekerja yang mulai bekerja setelah usia awal atribusi tidak terdampak

Keterangan: DSAK IAI = Dewan Standar Akuntansi Keuangan Ikatan Akuntan Indonesia; IFRIC = IFRS Interpretations Committee; AD = agenda decision.

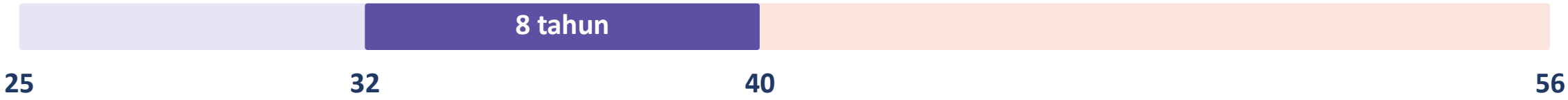
Contoh Atribusi: Pekerja Usia 40 Tahun

Mulai bekerja usia 25, masa kerja 15 tahun, usia pensiun 56 (total masa kerja 31 tahun)

Sebelum siaran pers: atribusi sejak mulai bekerja



Setelah siaran pers: atribusi 24 tahun terakhir



Ukuran	Sebelum	Setelah	Perubahan
NKKIP (porsi nilai kini manfaat)	15/31 = 48,4%	8/24 = 33,3%	turun ±31%
Biaya jasa kini per tahun	1/31 = 3,2%	1/24 = 4,2%	naik ±29%

Ringkasan PSAK 102 Pembayaran Berbasis Saham

Konsep kunci (adopsi IFRS 2)

- **Tanggal pemberian:** saat syarat disepakati
- **Dikecualikan:** kombinasi bisnis (PSAK 103) dan kontrak PSAK 232/109
- **Modifikasi:** nilai awal tetap diakui + kenaikan nilai wajar; **pembatalan:** sisa beban dipercepat

Aspek	Diselesaikan dengan instrumen ekuitas	Diselesaikan dengan kas
Contoh	Opsi saham karyawan (ESOP/MSOP), saham bersyarat	Hak apresiasi saham (SAR), phantom share
Pengakuan	Selama periode vesting: Dr Beban, Cr Ekuitas	Selama periode vesting: Dr Beban, Cr Liabilitas
Pengukuran	Nilai wajar pada tanggal pemberian (model opsi); tidak diukur ulang	Diukur ulang tiap tanggal pelaporan sampai diselesaikan; perubahan ke laba rugi
Kondisi vesting	Kondisi pasar dan nonvesting tercermin di nilai wajar; jasa dan kinerja nonpasar → estimasi jumlah yang vest	Sama dengan ekuitas
Setelah vesting	Beban tidak dibalik walau opsi hangus; boleh dipindah antarpos ekuitas	Liabilitas diukur ulang sampai dibayar

Penyajian: beban di laba rugi; kredit ke ekuitas atau liabilitas. **Pengungkapan (par. 44–52):** sifat dan syarat program, mutasi opsi dan harga eksekusi rata-rata, dasar nilai wajar dan input model, total beban, saldo liabilitas, dan nilai intrinsik.

05

ILUSTRASI PENERAPAN

Atribusi Biaya Jasa Kini tanpa Diskonto

Imbalan pensiun Rp1 miliar, masa kerja sampai pensiun 20 tahun; asumsi aktuarial diabaikan

- Entitas menjanjikan imbalan Rp1.000.000.000 saat pekerja pensiun
- Masa kerja sampai pensiun 20 tahun
- Dengan PUC dan mengabaikan asumsi aktuarial, unit per tahun jasa = 1.000.000.000 / 20 = **Rp50.000.000**
- Pada praktiknya setiap unit didiskontokan dan dikalikan peluang pekerja tetap bekerja

Tahun	Biaya jasa kini (Rp)	Liabilitas akhir tahun (Rp)
1	50.000.000	50.000.000
2	50.000.000	100.000.000
3	50.000.000	150.000.000
…	…	…
20	50.000.000	1.000.000.000

Laporan keuangan (Rp juta): biaya jasa kini 50 per tahun; liabilitas 50, 100, 150, 200 pada akhir tahun 1–4. Ilustrasi 1 dan 2 berikut menambahkan diskonto, bunga, dan aset program.

Ilustrasi 1: Data Program Imbalan Pasti

Angka dalam Rp ribu; tahun 20X0

Keterangan	Jumlah
NKKIP awal 20X0	1.000.000
NWAP awal 20X0	1.000.000
Biaya jasa kini	150.000
Tingkat diskonto	10%
Iuran entitas ke dana pensiun	120.000
Imbalan dibayar dana pensiun	80.000
NKKIP akhir 20X0 (aktuaris)	1.250.000
NWAP akhir 20X0	1.110.000

Perhitungan pengukuran kembali

- **Kewajiban:** 1.000.000 + 150.000 + 100.000 − 80.000 = 1.170.000; aktual 1.250.000 → **kerugian aktuarial 80.000**
- **Aset program:** 1.000.000 + 100.000 + 120.000 − 80.000 = 1.140.000; aktual 1.110.000 → **kerugian 30.000**
- **Beban laba rugi:** 150.000 + (100.000 − 100.000) = 150.000
- **OCI:** kerugian 110.000

Ilustrasi 1: Kertas Kerja, Jurnal, dan Penyajian

Angka dalam Rp ribu

	Beban	Kas	OCI	Liabilitas	NKKIP	NWAP
Saldo awal					(1.000.000)	1.000.000
Biaya jasa kini	150.000				(150.000)	
Biaya bunga	100.000				(100.000)	
Pendapatan bunga	(100.000)					100.000
Iuran		(120.000)				120.000
Imbalan dibayar					80.000	(80.000)
Kerugian aktuarial NKKIP			80.000		(80.000)	
Kerugian aset program			30.000			(30.000)
Jurnal 20X0	**150.000**	**(120.000)**	**110.000**	**(140.000)**		
Saldo akhir			**110.000**	**(140.000)**	**(1.250.000)**	**1.110.000**

Jurnal 20X0	Rp ribu
Dr Beban pensiun	150.000
Dr OCI	110.000
Cr Kas	120.000
Cr Liabilitas	140.000

Posisi keuangan: liabilitas imbalan pasti neto 140.000 (1.250.000 – 1.110.000)

Ekuitas: akumulasi OCI kerugian 110.000

Ilustrasi 2: Tahun Berikutnya

Angka dalam Rp ribu; tahun 20X1

Keterangan	Jumlah
NKKIP awal 20X1	1.250.000
NWAP awal 20X1	1.110.000
Akumulasi OCI awal (rugi)	110.000
Biaya jasa kini	170.000
Tingkat diskonto	10%
Iuran entitas	130.000
Imbalan dibayar	100.000
NKKIP akhir 20X1	1.397.500
NWAP akhir 20X1	1.383.000

Perhitungan

- **Bunga:** biaya 125.000; pendapatan 111.000; bunga neto 14.000
- **Beban laba rugi:** 170.000 + 14.000 = 184.000
- **Kewajiban:** 1.250.000 + 170.000 + 125.000 − 100.000 = 1.445.000; aktual 1.397.500 → **keuntungan 47.500**
- **Aset program:** 1.110.000 + 111.000 + 130.000 − 100.000 = 1.251.000; aktual 1.383.000 → **keuntungan 132.000**

Ilustrasi 2: Kertas Kerja, Jurnal, dan Penyajian

Angka dalam Rp ribu

	Beban	Kas	OCI	Liabilitas	NKKIP	NWAP
Saldo awal			110.000	(140.000)	(1.250.000)	1.110.000
Biaya jasa kini	170.000				(170.000)	
Biaya bunga	125.000				(125.000)	
Pendapatan bunga	(111.000)					111.000
Iuran		(130.000)				130.000
Imbalan dibayar					100.000	(100.000)
Keuntungan aktuarial NKKIP			(47.500)		47.500	
Keuntungan aset program			(132.000)			132.000
Jurnal 20X1	**184.000**	**(130.000)**	**(179.500)**	**125.500**		
Saldo akhir			**(69.500)**	**(14.500)**	**(1.397.500)**	**1.383.000**

Jurnal 20X1	Rp ribu
Dr Beban pensiun	184.000
Dr Liabilitas	125.500
Cr Kas	130.000
Cr OCI	179.500

Posisi keuangan: liabilitas neto 14.500 (1.397.500 – 1.383.000)

Ekuitas: akumulasi OCI berubah menjadi keuntungan 69.500 (110.000 – 179.500)

Ilustrasi: Pengungkapan Rekonsiliasi

Ilustrasi 1 dan 2; angka dalam Rp ribu

Rekonsiliasi NKKIP	20X1	20X0
Saldo awal	1.250.000	1.000.000
Biaya jasa kini	170.000	150.000
Biaya bunga	125.000	100.000
(Keuntungan) kerugian aktuarial	(47.500)	80.000
Imbalan dibayar	(100.000)	(80.000)
Saldo akhir	**1.397.500**	**1.250.000**

Rekonsiliasi NWAP	20X1	20X0
Saldo awal	1.110.000	1.000.000
Pendapatan bunga	111.000	100.000
Imbal hasil di luar bunga	132.000	(30.000)
Iuran pemberi kerja	130.000	120.000
Imbalan dibayar	(100.000)	(80.000)
Saldo akhir	**1.383.000**	**1.110.000**

Contoh kalimat CALK: Entitas menyelenggarakan program pensiun imbalan pasti yang didanai melalui dana pensiun pemberi kerja. Liabilitas dihitung aktuaris independen dengan metode Projected Unit Credit; tingkat diskonto 10% (20X0: 10%).

Ilustrasi: Pengungkapan Jumlah yang Diakui

Ilustrasi 1 dan 2; angka dalam Rp ribu

Posisi keuangan	20X1	20X0
Nilai kini kewajiban (NKKIP)	1.397.500	1.250.000
Nilai wajar aset program	(1.383.000)	(1.110.000)
Liabilitas imbalan pasti neto	**14.500**	**140.000**

Laba rugi	20X1	20X0
Biaya jasa kini	170.000	150.000
Bunga neto	14.000	0
Beban imbalan pasti	**184.000**	**150.000**

Mutasi liabilitas neto	20X1	20X0
Saldo awal	140.000	0
Beban di laba rugi	184.000	150.000
(Keuntungan) kerugian di OCI	(179.500)	110.000
Iuran pemberi kerja	(130.000)	(120.000)
Saldo akhir	**14.500**	**140.000**

OCI: keuntungan (kerugian)	20X1	20X0
Pengukuran kembali NKKIP	47.500	(80.000)
Imbal hasil aset di luar bunga	132.000	(30.000)
Total OCI	**179.500**	**(110.000)**
Akumulasi OCI di ekuitas	69.500	(110.000)

Ilustrasi 3: Penghargaan Masa Kerja (Jubilee)

Imbalan jangka panjang lain; Rp

Penghargaan **2 bulan upah** saat masa kerja 25 tahun. Andi: masa kerja 10 tahun dan upah Rp10.000.000 per 31 Des 2025; kenaikan upah 6% (realisasi 2026: 7%); diskonto 6,8% (2025) dan 6,5% (2026); mortalitas dan pengunduran diri diabaikan.

Langkah	Perhitungan	Hasil
Manfaat proyeksi 2025 (B)	$2 \times 10.000.000 \times 1{,}06^{15}$	47.931.164
DBO 31 Des 2025	$B \times 10/25 \times 1/1{,}068^{15}$	7.146.760
Biaya jasa kini 2026	$B \times 1/25 \times 1/1{,}068^{14}$	763.274
Biaya bunga 2026	$6{,}8\% \times 7.146.760$	485.980
DBO yang diharapkan		**8.396.013**
DBO 31 Des 2026	$2 \times 10.700.000 \times 1{,}06^{14} \times 11/25 \times 1/1{,}065^{14}$	8.815.644
Pengukuran kembali (rugi)	Upah 79.208 + diskonto 340.423	419.631

Jurnal 31 Des 2026	Debit	Kredit
Beban imbalan kerja jangka panjang	1.668.885	
Liabilitas imbalan kerja jangka panjang		1.668.885

Beda dengan pascakerja

- Rugi 419.631 masuk **laba rugi**, bukan OCI
- Beban = 763.274 + 485.980 + 419.631
- Liabilitas akhir 8.815.644

Ilustrasi 4: Pesangon

PT Ilustrasi, LK 31 Desember 2025; Rp juta

Kasus A: Restrukturisasi (keputusan entitas)

10 Des 2025 direksi menyetujui dan mengomunikasikan PHK efisiensi 40 pekerja unit distribusi: jabatan, lokasi, jadwal (selesai Maret 2026), dan hak UP + UPMK + UPH (Pasal 43) rata-rata Rp150 juta per pekerja.

- Kriteria par. 167 terpenuhi 10 Des 2025 → diakui 40 × 150 = **6.000**
- Dibayar Maret 2026 (≤ 12 bulan) → tidak didiskonto

Kasus B: Pensiun dini sukarela (tawaran)

1 Nov 2025 ditawarkan pensiun dini kepada pekerja usia ≥ 50, berlaku s.d. 31 Jan 2026; paket Rp400 juta per pekerja; tawaran dapat ditarik sebelum diterima.

- Sampai 31 Des 2025 diterima 25 pekerja → diakui 25 × 400 = **10.000**
- 15 pekerja yang menerima Januari 2026 (6.000) diakui pada 2026; diungkapkan bila material

Jurnal 2025	Kasus A	Kasus B
Dr Beban pesangon	6.000	10.000
Cr Liabilitas pesangon	6.000	10.000

Pekerja yang keluar sudah punya NKKIP pensiun: NKKIP dihentikan (kurtailmen/penyelesaian); pesangon = paket dikurangi hak yang tetap dibayar bila mengundurkan diri (par. 160).

CONTOH LAPORAN KEUANGAN 2025

LK 2025 BCA: Laporan Posisi Keuangan

Cuplikan laporan posisi keuangan konsolidasian 31 Desember 2025 (Rp juta)

LAPORAN POSISI KEUANGAN KONSOLIDASIAN
31 DESEMBER 2025 DAN 2024
(Dalam jutaan Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	Catatan	31 Desember 2025	31 Desember 2024
LIABILITAS, DANA *SYIRKAH* TEMPORER, DAN EKUITAS			
LIABILITAS			
Simpanan dari nasabah	2g,2v,2ak, 19,37,42,45,49	1.233.799.081	1.120.613.667
Dana simpanan syariah	2g,2w,42	4.727.157	3.511.679
Simpanan dari bank-bank lain	2g,2v,19,37, 42,49	3.966.077	3.656.298
Liabilitas keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi	2g,2k,8,37,42,49	97.406	257.613
Utang akseptasi	2g,2l,9,37,42,49	4.733.862	4.651.955
Efek-efek yang dijual dengan janji dibeli kembali	2g,2n,11,14,37, 42,46,49	-	1.330.996
Utang pajak	2ah,20b	2.943.190	626.355
Pinjaman yang diterima	2g,21,37,42,46,49	2.047.436	2.242.516
Estimasi kerugian komitmen dan kontinjensi	2g,2ab,2am, 22,42,49	2.866.909	2.975.187
Beban yang masih harus dibayar dan liabilitas lain-lain	2g,2ab,23,42,49	29.268.935	27.515.449
Liabilitas imbalan pasca-kerja	2ag,38	9.993.233	9.097.709
Obligasi subordinasi	2g,2z,24,37,42,46	65.000	500.000
JUMLAH LIABILITAS		**1.294.508.286**	**1.176.979.424**

Sumber: LK konsolidasian PT Bank Central Asia Tbk 31 Desember 2025.

- Liabilitas imbalan pasca-kerja **Rp9.993.233 juta** (2024: Rp9.097.709 juta) disajikan sebagai satu pos
- Bank menyajikan pos menurut urutan likuiditas, tanpa pemisahan lancar dan tidak lancar
- Rincian per program diungkapkan di Catatan 38

LK 2025 BCA: Asumsi Aktuarial dan Sensitivitas

Cuplikan Catatan 38, LK konsolidasian 31 Desember 2025

	2025	2024
Asumsi ekonomi:		
Tingkat diskonto per tahun		
Program pensiun imbalan pasti	6,50%	7,15%
Kompensasi jangka panjang lainnya – Emas	6,55%	7,15%
Kompensasi jangka panjang lainnya – *Non* Emas	6,65%	7,15%
Imbalan kesehatan pasca-kerja – *Self Insured*	6,05%	7,05%
Imbalan kesehatan pasca-kerja – Asuransi	6,80%	7,15%
Tingkat kenaikan penghasilan dasar per tahun	8,80%	9,00%
Tingkat klaim *self-Insured* per tahun	13,00%	11,60%
Tingkat tren biaya kesehatan	11,50%	11,50%

- Tingkat diskonto pensiun turun 7,15% → 6,50%; kenaikan gaji 8,80% (2024: 9,00%)
- Sensitivitas ±1% dan analisis jatuh tempo diungkapkan sesuai par. 145 dan 147

f. Analisis sensitivitas

Perubahan 1 (satu) persen asumsi aktuarial akan memiliki pengaruh sebagai berikut:

	2025					
	Program pensiun imbalan pasti		Kompensasi jangka panjang lainnya		Imbalan kesehatan pasca-kerja	
	Kenaikan	Penurunan	Kenaikan	Penurunan	Kenaikan	Penurunan
Tingkat diskonto (1% pergerakan)	(435.904)	489.807	(295.975)	344.200	(21.674)	30.106
Tingkat penghasilan dasar (1% pergerakan)	541.763	(491.512)	351.948	(308.837)	-	-
Tingkat biaya kesehatan (1% pergerakan)	-	-	-	-	24.773	(21.695)

	2024					
	Program pensiun imbalan pasti		Kompensasi jangka panjang lainnya		Imbalan kesehatan pasca-kerja	
	Kenaikan	Penurunan	Kenaikan	Penurunan	Kenaikan	Penurunan
Tingkat diskonto (1% pergerakan)	(397.170)	443.541	(255.558)	295.487	(13.688)	19.379
Tingkat penghasilan dasar (1% pergerakan)	495.259	(451.964)	305.338	(269.456)	-	-
Tingkat biaya kesehatan (1% pergerakan)	-	-	-	-	16.152	(14.049)

g. Analisis jatuh tempo

Analisis jatuh tempo yang diharapkan dari manfaat pensiun dan manfaat kesehatan pasca-kerja yang tidak terdiskonto adalah sebagai berikut:

	Selama 10 tahun ke depan	10 - 20 tahun	20 tahun - dst
Imbalan pensiun	7.947.630	4.192.199	3.948.406
Kompensasi jangka panjang lainnya	3.487.993	1.762.496	2.048.926
Imbalan kesehatan pasca-kerja	223.879	136.585	179.642

h. Durasi rata-rata tertimbang dari program pensiun imbalan pasti, kompensasi jangka panjang lainnya - non emas, kompensasi jangka panjang lainnya - emas, imbalan kesehatan pasca-kerja - *self insured* dan imbalan kesehatan pasca-kerja - asuransi, pada tanggal 31 Desember 2025 adalah masing-masing 12,15 tahun; 12,82 tahun; 15,62 tahun; 6,68 tahun; dan 18,58 tahun (31 Desember 2024: 11,89 tahun; 12,51 tahun; 15,19 tahun; 6,54 tahun; dan 18,66 tahun).

Sumber: LK konsolidasian PT Bank Central Asia Tbk 31 Desember 2025.

LK 2025 BCA: Aset Program

Cuplikan Catatan 38, LK konsolidasian 31 Desember 2025 (Rp juta)

d. Perubahan nilai wajar aset program untuk program pasca-kerja

	2025	2024
Nilai wajar aset program, awal tahun - Bank	2.976.290	3.120.458
Penempatan dana pada perusahaan asuransi	901.467	752.365
Imbal hasil atas aset program di luar pendapatan bunga	(7.467)	(52.632)
Pendapatan bunga dari aset program	203.849	202.203
Pembayaran imbalan pasca-kerja	(1.151.989)	(1.046.104)
Nilai wajar aset program, akhir tahun - Bank	**2.922.150**	**2.976.290**

- Mutasi nilai wajar aset program: penempatan dana, imbal hasil, iuran, dan pembayaran imbalan
- Komposisi aset diungkapkan dalam persentase per pengelola (AIA, Allianz, Manulife), tanpa pemisahan kuotasian dan nonkuotasian

c. Komposisi aset program

Komposisi aset program dari masing-masing dana pensiun pada tanggal 31 Desember 2025 dan 2024 adalah sebagai berikut:

	Persentase alokasi 31 Desember 2025 memiliki harga pasar kuotasian untuk program pesangon			Persentase alokasi 31 Desember 2025 memiliki harga pasar kuotasian untuk DPLK DKPK		
	AIA	Allianz	Manulife	AIA	Allianz	Manulife
Saham	0,00%	0,00%	0,00%	13,70%	5,43%	7,42%
Obligasi	0,00%	18,87%	0,00%	69,91%	67,45%	54,92%
Properti	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Derivatif	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Kas	100,00%	81,13%	100,00%	16,39%	27,12%	37,66%
Lain-lain	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

	Persentase alokasi 31 Desember 2024 memiliki harga pasar kuotasian untuk program pesangon			Persentase alokasi 31 Desember 2024 memiliki harga pasar kuotasian untuk DPLK DKPK		
	AIA	Allianz	Manulife	AIA	Allianz	Manulife
Saham	0,00%	0,00%	0,00%	9,40%	9,79%	9,21%
Obligasi	0,00%	37,57%	0,00%	58,83%	59,21%	70,75%
Properti	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Derivatif	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Kas	100,00%	62,43%	100,00%	31,77%	31,00%	20,04%
Lain-lain	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Sumber: LK konsolidasian PT Bank Central Asia Tbk 31 Desember 2025.

REGULASI KETENAGAKERJAAN

Kerangka Regulasi dan Perubahan Pokok PP 35/2021

UU 13/2003
Ketenagakerjaan

→

UU 11/2020
Cipta Kerja

→

Perppu 2/2022
Pengganti UU 11/2020 setelah putusan MK

→

UU 6/2023
Penetapan Perppu 2/2022

PP 35/2021 (2 Februari 2021)

- Pelaksana UU Cipta Kerja: PKWT, alih daya, waktu kerja dan istirahat, PHK
- PHK diatur Bab V Pasal 36–59: tata cara, alasan, besaran hak
- UU 6/2023 juga mengubah UU 40/2004 (SJSN) dan UU 24/2011 (BPJS)

1 UPH 15% dihapus
Penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan 15% tidak lagi bagian UPH

2 Pesangon pensiun 1,75 UP
Sebelumnya 2 × UP (UU 13/2003)

3 Program pensiun diperhitungkan
Manfaat dari iuran pengusaha dapat memenuhi hak PHK (Pasal 58)

4 Kompensasi PKWT
(MK bulan/12) × 1 bulan upah, sejak UU 11/2020

Perkembangan Oktober 2026: UU Pelindungan Ketenagakerjaan disahkan DPR 6 Okt 2026, masa transisi 1 tahun; pengali pesangon 0,5 dihapus; naskah final belum terbit. Bila mengubah manfaat sebelum tanggal pelaporan → amendemen program, biaya jasa lalu (par. 103).

Keterangan: PKWT = perjanjian kerja waktu tertentu; MK = Mahkamah Konstitusi/masa kerja; UPH = uang penggantian hak; SJSN = sistem jaminan sosial nasional.

Hak saat Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan PHK	Hak	Pasal PP 35/2021
Pensiun	1,75 UP + UPMK + UPH	56
Meninggal dunia	2 UP + UPMK + UPH	57
Sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja	2 UP + UPMK + UPH	55
Penggabungan usaha, pekerja tidak bersedia melanjutkan	UP + UPMK + UPH	41
Pengambilalihan perusahaan	UP + UPMK + UPH	42
Pengambilalihan, pekerja tidak bersedia melanjutkan	0,5 UP + UPMK + UPH	42
Efisiensi karena perusahaan merugi	0,5 UP + UPMK + UPH	43
Efisiensi untuk mencegah kerugian	UP + UPMK + UPH	43
Perusahaan tutup karena rugi 2 tahun berturut-turut	0,5 UP + UPMK + UPH	44
Perusahaan tutup bukan karena rugi	UP + UPMK + UPH	44

UP = uang pesangon; UPMK = uang penghargaan masa kerja; UPH = uang penggantian hak.

Tabel Uang Pesangon dan Penghargaan Masa Kerja

Pasal 40 PP 35/2021

Masa kerja	UP (bulan)
< 1 tahun	1
1 – < 2	2
2 – < 3	3
3 – < 4	4
4 – < 5	5
5 – < 6	6
6 – < 7	7
7 – < 8	8
≥ 8 tahun	9

Masa kerja	UPMK (bulan)
3 – < 6	2
6 – < 9	3
9 – < 12	4
12 – < 15	5
15 – < 18	6
18 – < 21	7
21 – < 24	8
≥ 24 tahun	10

Uang penggantian hak

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- Ongkos pulang pekerja dan keluarga ke tempat diterima bekerja
- Hak lain dalam PK, PP, atau PKB

Penggantian perumahan dan kesehatan 15% (UU 13/2003) tidak berlaku lagi.

Keterangan: PK/PP/PKB = perjanjian kerja/peraturan perusahaan/perjanjian kerja bersama.

Manfaat Pensiun: UU 13/2003 vs PP 35/2021

Dalam bulan upah

Masa kerja	UP	UPMK	UPH 15%	UU 13/2003 (2 UP)	PP 35/2021 (1,75 UP)	Selisih	%
< 1	1	0	0,3	2,3	1,75	0,55	24%
1 – < 2	2	0	0,6	4,6	3,5	1,1	24%
2 – < 3	3	0	0,9	6,9	5,25	1,65	24%
3 – < 4	4	2	1,5	11,5	9	2,5	22%
4 – < 5	5	2	1,8	13,8	10,75	3,05	22%
5 – < 6	6	2	2,1	16,1	12,5	3,6	22%
6 – < 7	7	3	2,55	19,55	15,25	4,3	22%
7 – < 8	8	3	2,85	21,85	17	4,85	22%
8 – < 9	9	3	3,15	24,15	18,75	5,4	22%
9 – < 12	9	4	3,3	25,3	19,75	5,55	22%
12 – < 15	9	5	3,45	26,45	20,75	5,7	22%
15 – < 18	9	6	3,6	27,6	21,75	5,85	21%
18 – < 21	9	7	3,75	28,75	22,75	6	21%
21 – < 24	9	8	3,9	29,9	23,75	6,15	21%
≥ 24	9	10	4,2	32,2	25,75	6,45	20%

UPH 15% dihitung atas (2 UP + UPMK) sesuai UU 13/2003; PP 35/2021 tanpa UPH 15%. Manfaat pensiun turun sekitar 20–24%.

Dampak PP 35/2021 pada PSAK 219

Perlakuan akuntansi

- Perubahan manfaat karena regulasi = **amendemen program** → biaya jasa lalu di laba rugi pada periode perubahan (par. 103), kecuali terkait rencana terminasi (pesangon)
- PP 35/2021 berlaku 2 Feb 2021: bagi LK 2020 peristiwa setelah periode pelaporan yang tidak disesuaikan (diungkapkan); dampak diakui di LK 2021
- Kompensasi PKWT menambah kewajiban imbalan kerja

Bila manfaat entitas berbeda dari UU:

- PK/PP/PKB lebih tinggi dan tidak diubah → tidak berubah
- PK/PP/PKB diubah → dihitung ulang dengan ketentuan baru
- PK/PP/PKB hanya merujuk UU → dihitung ulang dengan PP 35/2021

Manfaat minimum vs program pensiun (Pasal 58): maksimum 25,75 bulan upah

Program lebih tinggi

- Iuran pengusaha: (2 × 35) × 80% = **56 bulan**
- 56 > 25,75 → minimum terpenuhi
- Kewajiban sebatas program; iuran pasti: sebesar iuran

Program lebih rendah

- Iuran pengusaha: (1,5 × 20) × 80% = **24 bulan**
- 24 < 25,75 → kurang 1,75 bulan
- Selisih menjadi **kewajiban imbalan pasti** (top-up)

Pasal 58 PP 35/2021: manfaat program pensiun yang iurannya dibayar pengusaha dapat diperhitungkan sebagai bagian pemenuhan hak PHK.

JHT dan JP BPJS: PSAK 219 dan Pasal 58

Aspek	JHT	JP
Dasar hukum	PP 46/2015 jo. PP 60/2015	PP 45/2015
Iuran	5,7% upah	3% upah
Pemberi kerja / pekerja	3,7% / 2%	2% / 1%
Manfaat	Saldo + hasil pengembangan, sekaligus	Bulanan sesuai formula
Pencairan	Pensiun, cacat total, meninggal, berhenti bekerja (Permenaker 4/2022)	Pensiun, cacat, meninggal

Apakah JHT mengurangi kewajiban UU?

- Pasal 58: hanya **iuran pengusaha pada program dana pensiun** (DPPK atau DPLK) yang dapat diperhitungkan; bila lebih kecil, selisih dibayar pengusaha; diatur dalam PK, PP, atau PKB
- JHT adalah jaminan sosial (UU SJSN), **bukan** program dana pensiun (UU Dana Pensiun jo. UU P2SK)
- Pekerja yang pensiun berhak atas JHT **di samping** UP dan UPMK
- Saldo JHT dapat dicairkan saat berhenti bekerja, sehingga belum tentu tersedia saat pensiun

Kesimpulan: menurut ketentuan, JHT tidak diperhitungkan sebagai pengurang kewajiban.

Perlakuan PSAK 219

JHT dan JP = **program iuran pasti** bagi pemberi kerja: iuran diakui sebagai beban saat jasa diberikan; risiko aktuarial dan investasi ditanggung pekerja dan BPJS.

Keterangan: JHT = jaminan hari tua; JP = jaminan pensiun; UU P2SK = UU Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan.

JHT dan Program Pensiun Perusahaan: Cara Menghitung

Dihitung per pekerja secara bertahap, bukan dijumlahkan terpisah

1

JHT dan JP

Iuran pasti: dibebankan saat terutang. Tidak mengurangi manfaat UU.

2

DPPK atau DPLK

Manfaat dari iuran pengusaha diperhitungkan (offset) terhadap manfaat UU sesuai Pasal 58.

3

Kewajiban imbalan pasti

Selisih kurang (top-up) = MAKS(0; manfaat UU − manfaat program porsi pengusaha), diukur dengan PUC.

- Program iuran pasti (DPLK) yang menjamin manfaat minimum UU membuat entitas tetap menanggung risiko: secara keseluruhan diperlakukan sebagai **program imbalan pasti**
- Aset DPPK yang memenuhi definisi aset program disajikan sebagai pengurang NKKIP; saldo DPLK atas nama pekerja dipakai sebagai pengurang manfaat (offset) dalam formula

JHT Diperhitungkan atau Tidak: Angka dan Implikasi

Satu pekerja pensiun: masa kerja 24 tahun, upah terakhir Rp20 juta; Rp juta

Keterangan	A	B	C
Manfaat UU: 25,75 × 20	515,0	515,0	515,0
DPLK porsi pengusaha	–	(250,0)	(250,0)
Saldo JHT porsi pemberi kerja	–	–	(180,0)
Kewajiban pemberi kerja	**515,0**	**265,0**	**85,0**
Diterima: JHT seluruhnya	277,3	277,3	277,3
Diterima: DPLK	–	250,0	250,0
Total diterima pekerja	**792,3**	**792,3**	**612,3**

A: tanpa program pensiun; **B:** DPLK diperhitungkan (Pasal 58);
C: JHT porsi pemberi kerja ikut diperhitungkan → pekerja menerima 180,0 di bawah hak minimum (risiko sengketa)

JHT tidak diperhitungkan (sesuai ketentuan)

- NKKIP atas manfaat UU penuh, dikurangi hanya program Pasal 58
- Iuran JHT/JP: beban iuran pasti, terpisah dari biaya jasa kini
- Liabilitas lebih besar, risiko hukum rendah

JHT diperhitungkan (mis. PKB lama)

- NKKIP lebih rendah; perlu proyeksi saldo JHT; saldo JHT **bukan aset program**
- Pencairan dini → kerugian aktuarial
- Tanpa dasar hukum → liabilitas kurang saji (PSAK 208); ungkapkan pertimbangan signifikan (PSAK 201)

Saldo JHT 277,3 = porsi pemberi kerja 180,0 (3,7%) + porsi pekerja 97,3 (2%), termasuk hasil pengembangan; angka ilustratif.

LAMPIRAN
PERHITUNGAN AKTUARIA

Dasar Hukum Imbalan Pascakerja

Lampiran: perhitungan kewajiban imbalan pasti menurut PP 35/2021 dan PSAK 219

1. **UU 6/2023 jo. PP 35/2021**
   Pensiun adalah alasan PHK; pekerja berhak atas kompensasi.

2. **Manfaat pensiun: Pasal 56**
   1,75 × UP (Pasal 40 ayat 2) + 1 × UPMK (Pasal 40 ayat 3) + UPH (Pasal 40 ayat 4); maksimum 1,75 × 9 + 10 = 25,75 bulan upah pada masa kerja 24 tahun.

3. **Dasar upah: Pasal 40 ayat 5**
   Upah = gaji pokok + tunjangan tetap per bulan.

4. **Usia pensiun dan offset: Pasal 58**
   Usia pensiun diatur PK/PP/PKB; manfaat program pensiun dari iuran pengusaha dapat diperhitungkan.

Perkembangan Oktober 2026

- UU Pelindungan Ketenagakerjaan disahkan DPR 6 Oktober 2026; masa transisi 1 tahun sejak diundangkan
- Pengali pesangon 0,5 dihapus; naskah final belum terbit
- Bila mengubah manfaat sebelum tanggal pelaporan → amendemen program, biaya jasa lalu (par. 103)

Metode PUC: Rumus Perhitungan

1 Proyeksi upah

Upah pensiun = upah kini × $(1 + g)^n$

2 Manfaat

B = upah proyeksi × (1,75 UP + 1 UPMK)

3 Atribusi

T = MIN(MK saat pensiun; 24); s = MAX(0; T − n)

4 Diskonto

$v^n = 1 / (1 + i)^n$

5 Peluang bertahan

$p(x \rightarrow R) = l(R) / l(x)$

6 DBO

DBO = B × s/T × v^n × p

Komponen	Rumus	Rujukan
Biaya jasa kini	B × (1/T) × v^{n-1} × p	par. 68, 70
Biaya bunga	i awal × DBO awal	par. 123
Pengukuran kembali	DBO aktual − (DBO awal + jasa kini + bunga − pembayaran)	par. 127–128

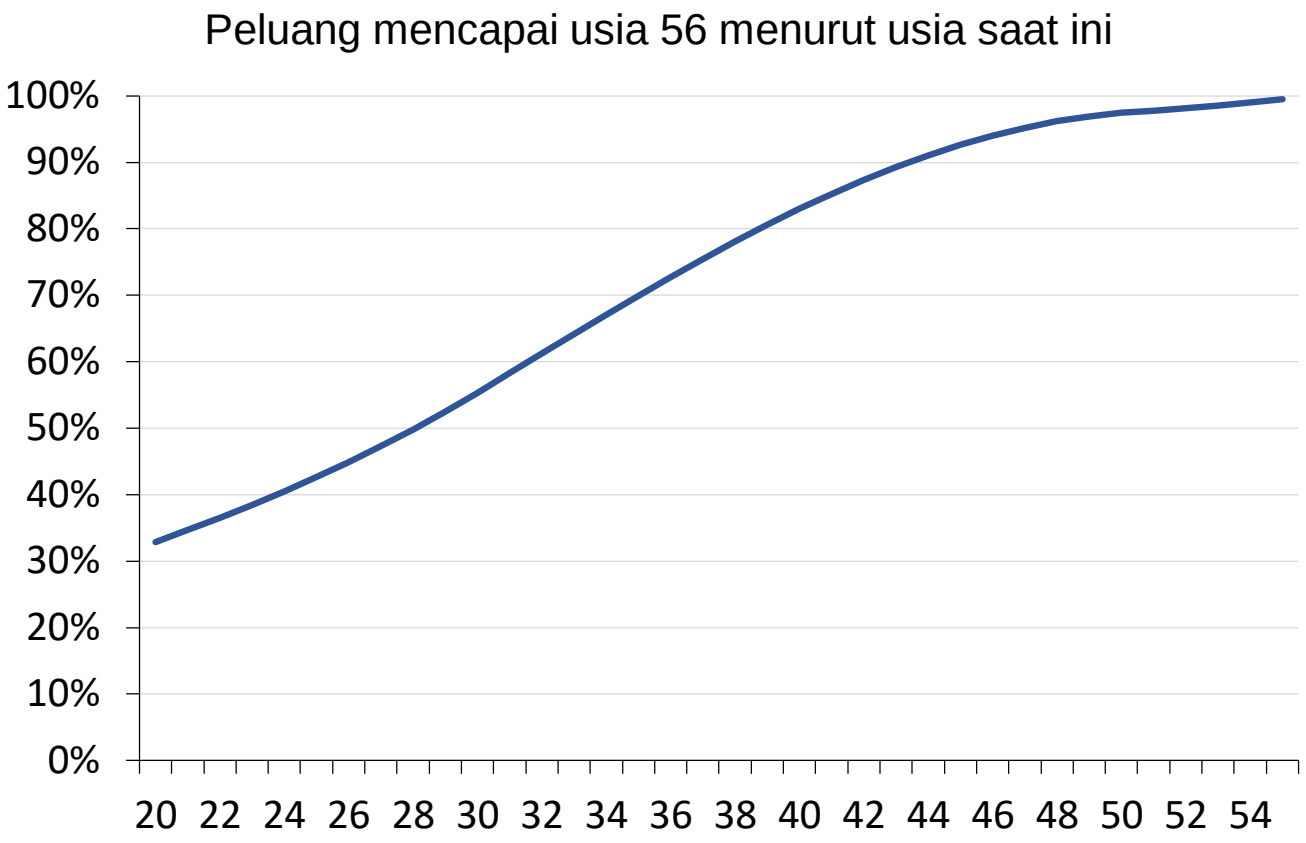
Asumsi Aktuaria Ilustrasi

Asumsi	31 Des 2025	31 Des 2026	Dasar / keterangan
Tingkat diskonto	6,80%	6,50%	PSAK 219 par. 83: imbal hasil SBN (ilustratif)
Kenaikan upah	6,00%	6,00%	Inflasi + merit; realisasi 2026 = 7%
Usia pensiun normal	56	56	Peraturan perusahaan / PKB
Manfaat pensiun	1,75 UP + 1 UPMK	1,75 UP + 1 UPMK	PP 35/2021 Pasal 56; UPH diasumsikan nihil
Mortalitas	Proksi TMI IV	Proksi TMI IV	Gompertz-Makeham ilustratif
Pengunduran diri	5% → 0%	5% → 0%	5% s.d. usia 30, turun linear ke 0% pada usia 50
Tarif pajak badan	22%	22%	Untuk aset pajak tangguhan

Sumber: file Excel ilustrasi (sheet Asumsi); sel biru dapat diubah dan seluruh hasil menyesuaikan.

Keterangan: TMI = Tabel Mortalita Indonesia.

Dekremen: Peluang Tetap Bekerja sampai Usia 56



- **Mortalitas q(m):** peluang meninggal dalam setahun; proksi TMI IV
- **Pengunduran diri q(w):** pekerja yang mengundurkan diri tidak mendapat manfaat pensiun
- **Gabungan:** $q = 1 - (1 - q(m))(1 - q(w))$; $l(x+1) = l(x) \times (1 - q)$
- **Contoh:** Budi (55) 99,5%; Hendra (50) 97,5%; Joko (35) 69,9%

Perhitungan Dekremen per Usia

Peluang keluar setahun (q) dan peluang bertahan sampai usia 56 (p)

Usia x	q(w) pengunduran diri	q(m) mortalitas	q gabungan	p(x→56)
34	4,00%	0,10%	4,10%	67,07%
35	3,75%	0,11%	3,85%	69,94%
36	3,50%	0,11%	3,61%	72,74%
50	0,00%	…	…	97,47%
55	0,00%	…	…	99,47%

- **q(w):** 5% s.d. usia 30, turun linear ke 0% pada usia 50 → usia 35: 5% × (50 − 35)/20 = 3,75%
- **Gabungan:** q = 1 − (1 − q(m))(1 − q(w))
- **Tabel hidup:** l(x+1) = l(x) × (1 − q)
- **Peluang bertahan:** p(x→56) = l(56)/l(x); untuk Joko p(35→56) = 69,94%, artinya ±30% kemungkinan keluar sebelum pensiun dan tidak menerima manfaat

Perhitungan Aktuaria Sederhana

Manfaat = 2 × masa kerja × gaji saat pensiun; mortalitas dan pengunduran diri diabaikan

Kasus A

Usia masuk 20, valuasi 30, pensiun 55 (35 tahun jasa). Gaji Rp10.000.000; diskonto 10%; kenaikan gaji 6%.

Komponen	Perhitungan	Hasil (Rp)
Manfaat masa depan	$2 \times 35 \times 10$ jt $\times 1{,}06^{25}$	3.004.309.504
Nilai kini manfaat	FB / $1{,}10^{25}$	277.285.744
NKKIP	PVFB × 10/35	79.224.498
Biaya jasa kini	PVFB × 1/35	7.922.450

Kasus B

Usia masuk 20, valuasi 35, pensiun 60 (40 tahun jasa). Gaji Rp25.000.000; diskonto 10%; kenaikan gaji 5%.

Komponen	Perhitungan	Hasil (Rp)
Manfaat masa depan	$2 \times 40 \times 25$ jt $\times 1{,}05^{25}$	6.772.709.882
Nilai kini manfaat	FB / $1{,}10^{25}$	625.094.019
NKKIP	PVFB × 15/40	234.410.257
Biaya jasa kini	PVFB × 1/40	15.627.350

Biaya jasa kini disederhanakan; pada PUC penuh, unit manfaat tahun berjalan didiskontokan satu tahun lebih pendek (lihat lampiran).

Keterangan: PVFB = nilai kini manfaat masa depan; FB = manfaat masa depan.

Data 10 Pekerja PT Ilustrasi

Usia dan masa kerja per 31 Desember 2026

No	Nama	Jabatan	Usia	Masa kerja	Upah 2025 (Rp)	Upah 2026 (Rp)
1	Budi Santoso	Manajer Senior	55	30	23.400.000	25.038.000
2	Sri Wahyuni	Manajer	52	26	18.700.000	20.009.000
3	Agus Pratama	Manajer	48	22	16.800.000	17.976.000
4	Dewi Lestari	Asisten Manajer	45	15	14.000.000	14.980.000
5	Hendra Wijaya	Tenaga ahli (rekrut usia lanjut)	50	4	15.000.000	16.050.000
6	Rina Kurniasih	Supervisor	38	10	9.350.000	10.005.000
7	Joko Susilo	Supervisor	35	8	8.400.000	8.988.000
8	Maya Sari	Staf Senior	31	5	7.000.000	7.490.000
9	Fajar Nugroho	Staf	27	3	5.600.000	5.992.000
10	Putri Ayu	Staf	24	1	5.150.000	5.511.000

Upah 2026 = upah 2025 × 1,07 (kenaikan aktual, dibulatkan ribuan). Hendra masuk pada usia 46 sehingga total masa kerja saat pensiun hanya 10 tahun.

Langkah Perhitungan: Joko Susilo

Usia 35, masa kerja 8 tahun, upah 2026 Rp8.988.000

Langkah	Perhitungan	Hasil
1. Sisa masa kerja (n)	56 − 35	21 tahun
2. Upah saat pensiun	$8.988.000 \times 1{,}06^{21}$	Rp30.555.278
3. Bulan manfaat	MK saat pensiun 29 tahun → 1,75 × 9 + 1 × 10	25,75 bulan
4. Manfaat proyeksi (B)	30.555.278 × 25,75	Rp786.798.399
5. Proporsi atribusi	T = MIN(29; 24) = 24; s = 24 − 21 = 3 → 3/24	12,5%
6. Faktor diskonto	$1 / 1{,}065^{21}$	0,2665
7. Peluang sampai pensiun	l(56) / l(35)	0,6994
8. DBO 31 Des 2026	B × 12,5% × 0,2665 × 0,6994	Rp18.329.180
9. Biaya jasa kini 2027	$B \times 1/24 \times 1/1{,}065^{20} \times 0{,}6994$	Rp6.506.859

Valuasi riil memakai usia dan masa kerja tepat (tahun-bulan); di sini dibulatkan per tahun.

Joko: DBO 2025 dan Biaya Jasa Kini 2026

Valuasi 31 Des 2025: usia 34, masa kerja 7, upah Rp8.400.000, diskonto 6,8%

Langkah	Perhitungan	Hasil
Sisa masa kerja (n)	56 − 34	22 tahun
Upah saat pensiun	$8.400.000 \times 1{,}06^{22}$	Rp30.269.714
Manfaat proyeksi (B)	30.269.714 × 25,75 bulan	Rp779.445.143
Proporsi atribusi	T = 24; s = 24 − 22 = 2 → 2/24	8,33%
Faktor diskonto	$1 / 1{,}068^{22}$	0,2352
Peluang sampai pensiun	p(34→56)	0,6707
DBO 31 Des 2025	B × 2/24 × 0,2352 × 0,6707	Rp10.246.725
Biaya jasa kini 2026	$B \times 1/24 \times 1/1{,}068^{21} \times 0{,}6707$	Rp5.471.751
Biaya bunga 2026	6,8% × 10.246.725	Rp696.777

Joko: Mutasi 2026 dan Pengukuran Kembali

Rp

Mutasi DBO Joko 2026	Rp
DBO 1 Jan 2026	10.246.725
+ Biaya jasa kini	5.471.751
+ Biaya bunga	696.777
= DBO yang diharapkan	**16.415.253**
+ Kerugian: penyesuaian pengalaman	862.548
= DBO 31 Des 2026 dengan diskonto 6,8%	17.277.802
+ Kerugian: perubahan asumsi keuangan	1.051.378
= DBO 31 Des 2026 (diskonto 6,5%)	**18.329.180**

Sumber pengukuran kembali

- **Pengalaman:** upah naik 7% (asumsi 6%) → ×1,0094; Joko tetap bekerja sehingga peluang bertahan naik dari 0,6707 ke 0,6994 → ×1,0427
- **Asumsi keuangan:** tingkat diskonto turun 6,8% → 6,5% menaikkan nilai kini manfaat
- Cara memisahkan: hitung ulang DBO akhir dengan asumsi lama (6,8%); selisih ke DBO aktual = dampak perubahan asumsi

Hendra: Total Masa Kerja Kurang dari 24 Tahun

Usia 50, masa kerja 4 tahun, upah 2026 Rp16.050.000; masuk bekerja usia 46

Langkah	Perhitungan	Hasil
Sisa masa kerja (n)	56 − 50	6 tahun
Masa kerja saat pensiun	4 + 6	10 tahun
Bulan manfaat	1,75 × 9 UP + 1 × 4 UPMK	19,75 bulan
Manfaat proyeksi (B)	$16.050.000 \times 1{,}06^{6} \times 19{,}75$	Rp449.652.827
Proporsi atribusi	T = MIN(10; 24) = 10; s = 10 − 6 = 4 → 4/10	40%
Faktor diskonto	$1 / 1{,}065^{6}$	0,6853
Peluang sampai pensiun	p(50→56)	0,9747
DBO 31 Des 2026	B × 40% × 0,6853 × 0,9747	Rp120.142.354
Biaya jasa kini 2027	$B \times 1/10 \times 1/1{,}065^{5} \times 0{,}9747$	Rp31.987.902

Karena total masa kerja < 24 tahun, atribusi dimulai sejak mulai bekerja; DBO sama dengan pembanding (tidak terdampak siaran pers DSAK IAI 2022).

Hasil DBO per Pekerja

Rp juta

Nama	Usia	MK	Manfaat proyeksi	s/T	DBO 2025	DBO 2026	Jasa kini 2027	Pembanding*
Budi Santoso	55	30	683,4	23/24	538,6	611,7	28,3	617,7
Sri Wahyuni	52	26	650,5	20/24	359,1	413,6	22,0	430,1
Agus Pratama	48	22	737,8	16/24	240,5	285,8	19,0	314,4
Dewi Lestari	45	15	732,2	13/24	150,0	183,8	15,1	195,8
Hendra Wijaya	50	4	449,7	4/10	81,7	120,1	32,0	120,1
Rina Kurniasih	38	10	735,4	6/24	32,8	46,2	8,2	66,0
Joko Susilo	35	8	786,8	3/24	10,2	18,3	6,5	40,5
Maya Sari	31	5	827,8	0/24	0,0	0,0	0,0	16,6
Fajar Nugroho	27	3	836,0	0/24	0,0	0,0	0,0	6,0
Putri Ayu	24	1	915,8	0/24	0,0	0,0	0,0	1,5
Total			**7.355,3**		**1.413,0**	**1.679,6**	**131,1**	**1.808,7**

** Pembanding = DBO 2026 bila manfaat diatribusikan sejak mulai bekerja (7,7% lebih tinggi). Tiga pekerja termuda ber-DBO nihil karena belum masuk periode atribusi.*

Biaya Jasa Kini dan Biaya Bunga: Aturan dan Total

Rp juta

- **Biaya jasa kini** dihitung per pekerja: $B \times 1/T \times v^{n-1} \times p$
- Bernilai nihil bila tahun jasa berikutnya masih di luar periode atribusi (usia < 32): Maya, Fajar, Putri
- **Biaya bunga** = tingkat diskonto awal tahun × DBO awal (program tidak didanai, tanpa pembayaran)
- Beban tahun berjalan = biaya jasa kini (dari valuasi tahun lalu) + biaya bunga

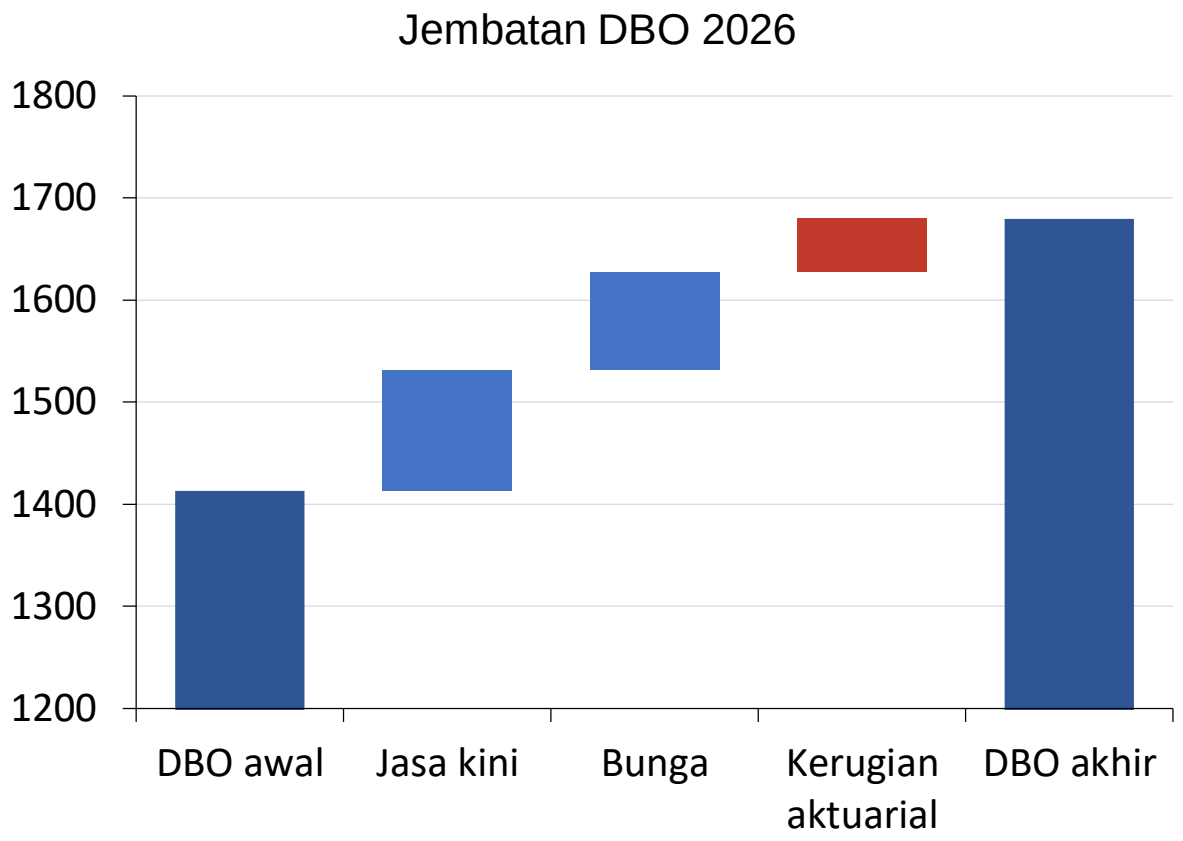
Komponen	2026	2027
Biaya jasa kini (7 pekerja)	118,4	131,1
Tingkat diskonto awal tahun	6,8%	6,5%
DBO awal tahun	1.413,0	1.679,6
Biaya bunga	96,1	109,2
Beban imbalan kerja	**214,5**	**240,3**

Mutasi DBO 2026 dan Pengakuan

Rp juta

Mutasi DBO	2026
DBO 1 Jan 2026	1.413,0
Biaya jasa kini	118,4
Biaya bunga (6,8% × DBO awal)	96,1
Pembayaran manfaat	0,0
DBO yang diharapkan	**1.627,4**
Kerugian aktuarial	52,1
perubahan asumsi keuangan	23,6
penyesuaian pengalaman	28,5
DBO 31 Des 2026	**1.679,6**

Laba rugi: beban 214,5 jt | OCI: kerugian 52,1 jt (40,7 jt setelah pajak)



Cara Menghitung Sensitivitas: Contoh Joko

Ulangi perhitungan DBO dengan satu asumsi diubah, asumsi lain tetap

Skenario	Asumsi diubah	DBO Joko (Rp)	Perubahan
Dasar	i 6,5%; g 6%	18.329.180	–
Diskonto +1%	i 7,5%	15.062.846	−17,8%
Diskonto −1%	i 5,5%	22.345.143	+21,9%
Kenaikan upah +1%	g 7%	22.324.369	+21,8%
Kenaikan upah −1%	g 5%	15.020.872	−18,0%

- Sensitivitas Joko jauh lebih besar dari total program (±5%) karena n = 21 tahun: diskonto dan kenaikan upah bekerja selama 21 tahun
- Pekerja dekat pensiun (Budi, n = 1) hampir tidak sensitif
- Pengungkapan par. 145 menyajikan sensitivitas total program, bukan per pekerja

Ilustrasi Pembayaran 2027

Budi Santoso pensiun pada usia 56

Komponen	Rp
Upah 2027	26.540.280
Bulan manfaat	25,75
Manfaat bruto	683.412.210
PPh 21 final (PP 68/2009)	108.353.052
Kas neto ke pekerja	**575.059.158**

No	Akun	Debit (Rp)	Kredit (Rp)
1	Liabilitas imbalan kerja	683.412.210	
	Utang PPh 21 (final)		108.353.052
	Kas dan setara kas		575.059.158
2	Beban pajak tangguhan: laba rugi	150.350.686	
	Aset pajak tangguhan		150.350.686

Selisih antara pembayaran dan DBO individu terserap dalam pengukuran kembali pada valuasi berikutnya. Tarif PPh pesangon perlu diverifikasi terhadap ketentuan terkini.

Penyederhanaan dan Catatan Ilustrasi

- Hanya manfaat pensiun normal; manfaat meninggal (Pasal 57), cacat, dan PHK lain belum dimodelkan
- Mortalitas memakai proksi Gompertz-Makeham; valuasi riil memakai TMI IV dan studi turnover perusahaan
- Usia dan masa kerja dibulatkan per tahun; pembayaran dan iuran di tengah tahun diabaikan saat menghitung bunga
- Program tidak didanai, sehingga tidak ada aset program dan batas atas aset
- Ilustrasi tetap memakai PP 35/2021; pantau naskah final UU Pelindungan Ketenagakerjaan

CONTOH LAPORAN AKTUARIA DAN PENGUNGKAPAN

Laporan Aktuaria: Ringkasan Eksekutif

Contoh format laporan aktuaris (ilustratif)

RINGKASAN EKSEKUTIF

No. 015/KKA-PSAK219/I/2027, 20 Januari 2027

Kepada Yth. Direksi PT Ilustrasi

Perihal: Valuasi aktuaria liabilitas imbalan kerja per 31 Desember 2026

Kami telah melakukan valuasi aktuaria atas program imbalan pascakerja PT Ilustrasi sesuai PSAK 219 dengan metode Projected Unit Credit, berdasarkan data peserta yang diberikan manajemen. Ringkasan hasil disajikan di samping.

Tabel 1. Ringkasan hasil (Rp juta)

Keterangan	2026	2025
Nilai kini kewajiban	1.679,6	1.413,0
Nilai wajar aset program	–	–
Liabilitas neto	**1.679,6**	**1.413,0**
Beban laba rugi	214,5	
Kerugian aktuarial (OCI)	52,1	
Proyeksi beban 2027	240,3	

Hormat kami,

Aktuaris Penanggung Jawab, FSAI

Laporan Aktuaria: Data dan Asumsi

Contoh format laporan aktuaris (ilustratif)

BAB 2 DATA PESERTA DAN ASUMSI AKTUARIA

Tabel 2.1 Ringkasan data peserta

Keterangan	31 Des 2026
Jumlah pekerja	10 orang
Usia rata-rata	40,5 tahun
Masa kerja rata-rata	12,4 tahun
Sisa masa kerja rata-rata	15,5 tahun
Total upah per bulan	Rp132,0 juta

Data per 31 Desember 2026 diberikan manajemen; aktuaris melakukan uji kewajaran atas usia, masa kerja, dan upah, tetapi tidak mengaudit data tersebut.

Tabel 2.2 Asumsi aktuaria

Asumsi	2026	2025
Tingkat diskonto	6,50%	6,80%
Kenaikan upah	6,00%	6,00%
Usia pensiun normal	56	56
Mortalitas	TMI IV	TMI IV
Pengunduran diri	5% → 0%	5% → 0%
Manfaat (PP 35/2021)	1,75 UP + UPMK	1,75 UP + UPMK

Pengunduran diri 5% sampai usia 30, turun linear menjadi 0% pada usia 50.

Laporan Aktuaria: Hasil Valuasi

Contoh format laporan aktuaris (ilustratif)

BAB 3 HASIL VALUASI (Rp juta)

Tabel 3.1 Rekonsiliasi liabilitas

Keterangan	2026
Saldo 1 Januari	1.413,0
Biaya jasa kini	118,4
Biaya bunga	96,1
Pengukuran kembali	52,1
Pembayaran manfaat	0,0
Saldo 31 Desember	**1.679,6**

Tabel 3.2 Beban laba rugi

Komponen	2026
Biaya jasa kini	118,4
Biaya bunga	96,1
Total	**214,5**

Tabel 3.3 Pengukuran kembali (OCI)

Sumber	2026
Perubahan asumsi keuangan	23,6
Perubahan asumsi demografi	0,0
Penyesuaian pengalaman	28,5
Total kerugian aktuarial	**52,1**

Laporan Aktuaria: Sensitivitas dan Proyeksi

Contoh format laporan aktuaris (ilustratif)

BAB 4 SENSITIVITAS, JATUH TEMPO, DAN PROYEKSI (Rp juta)

Tabel 4.1 Sensitivitas nilai kini kewajiban

Skenario	DBO	Perubahan
Dasar	1.679,6	–
Tingkat diskonto +1%	1.603,2	−4,5%
Tingkat diskonto −1%	1.763,3	+5,0%
Kenaikan upah +1%	1.762,9	+5,0%
Kenaikan upah −1%	1.602,1	−4,6%

Durasi rata-rata tertimbang ±4,8 tahun. Setiap skenario dihitung ulang penuh dengan satu asumsi diubah dan asumsi lain tetap.

Tabel 4.2 Profil jatuh tempo (nominal)

Periode	Manfaat
≤ 1 tahun (2027)	683,4
1–5 tahun	650,5
6–10 tahun	1.187,5
> 10 tahun	4.833,9
Total	**7.355,3**

Tabel 4.3 Proyeksi beban 2027

Biaya jasa kini + biaya bunga	**131,1 + 109,2 = 240,3**

Implikasi Jurnal dari Laporan Aktuaria

31 Desember 2026

No	Akun	Debit (Rp)	Kredit (Rp)
1	Beban imbalan kerja: biaya jasa kini	118.378.606	
	Beban imbalan kerja: biaya bunga	96.081.486	
	Liabilitas imbalan kerja		214.460.091
2	OCI: pengukuran kembali program imbalan pasti	52.145.796	
	Liabilitas imbalan kerja		52.145.796
3	Aset pajak tangguhan	47.181.220	
	Manfaat pajak tangguhan: laba rugi		47.181.220
4	Aset pajak tangguhan	11.472.075	
	OCI: pajak atas pos tidak direklasifikasi		11.472.075
	Total	**325.259.182**	**325.259.182**

Sumber angka

- **Jurnal 1:** beban laba rugi, Tabel 3.2 laporan aktuaria
- **Jurnal 2:** kerugian aktuarial, Tabel 3.3
- **Jurnal 3–4:** pajak tangguhan 22%, dihitung entitas, bukan aktuaris
- **Cek:** saldo liabilitas setelah jurnal 1.679,6 jt = DBO laporan aktuaria
- Bunga dapat disajikan sebagai beban keuangan sesuai kebijakan

Penyajian dalam Laporan Keuangan 2026

PT Ilustrasi, Rp juta

Laporan posisi keuangan

Pos	2026	2025
Liabilitas imbalan kerja (tidak lancar)	1.679,6	1.413,0
Aset pajak tangguhan terkait	369,5	310,9

Penghasilan komprehensif lain

Pos yang tidak direklasifikasi ke laba rugi	2026
Pengukuran kembali program imbalan pasti	(52,1)
Pajak penghasilan terkait	11,5
Neto setelah pajak	**(40,7)**

Laba rugi

Pos	2026
Beban karyawan: imbalan kerja	214,5
Manfaat pajak tangguhan	(47,2)

Arus kas dan catatan

- Metode tidak langsung: beban 214,5 ditambahkan kembali sebagai pos nonkas
- Pembayaran manfaat (2027: Budi) masuk arus kas operasi
- PSAK 219 tidak mewajibkan pemisahan lancar dan tidak lancar (par. 133)

Pengungkapan dalam CALK: Contoh Catatan

Ringkasan catatan "Liabilitas Imbalan Kerja" PT Ilustrasi 2026

- **Kebijakan akuntansi:** liabilitas dihitung aktuaris independen dengan metode PUC; pengukuran kembali diakui di OCI dan tidak direklasifikasi ke laba rugi
- **Karakteristik program:** imbalan pasti tidak didanai untuk memenuhi manfaat minimum UU 6/2023 jo. PP 35/2021; 10 pekerja
- **Risiko:** tingkat bunga (diskonto turun → liabilitas naik), kenaikan upah, dan likuiditas karena program tidak didanai
- **Asumsi signifikan:** diskonto 6,50% (2025: 6,80%); kenaikan upah 6%; TMI IV; usia pensiun 56

Contoh narasi

- Kenaikan tingkat diskonto 1% menurunkan liabilitas Rp76,4 juta (4,5%); penurunan 1% menaikkan Rp83,7 juta (5,0%)
- Kenaikan upah 1% menaikkan liabilitas Rp83,3 juta (5,0%)
- Durasi rata-rata tertimbang kewajiban 4,8 tahun
- Pembayaran manfaat yang diperkirakan dalam 12 bulan: Rp683,4 juta; tidak ada iuran yang diperkirakan karena program tidak didanai

Pengungkapan dalam CALK: Daftar Periksa

PSAK 219 par. 135–147 dan penerapannya pada PT Ilustrasi

Persyaratan	Par.	Contoh PT Ilustrasi 2026
Karakteristik program dan risiko terkait	139	Program PP 35/2021 tidak didanai; risiko suku bunga, upah, likuiditas
Rekonsiliasi NKKIP, NWAP, dan batas atas aset	140	DBO 1.413,0 → 1.679,6 jt; aset program dan batas atas aset tidak ada
Komponen rekonsiliasi (jasa kini, bunga, pengukuran kembali)	141	Jasa kini 118,4; bunga 96,1; OCI 52,1 (keuangan 23,6; pengalaman 28,5)
Disagregasi nilai wajar aset program	142	Tidak relevan (tidak didanai)
Asumsi aktuarial signifikan	144	Diskonto 6,50%; kenaikan upah 6%; TMI IV; usia pensiun 56
Analisis sensitivitas	145	±1% tingkat diskonto dan kenaikan upah
Strategi pencocokan aset-liabilitas	146	Tidak relevan
Pendanaan, iuran yang diharapkan, jatuh tempo, durasi	147	Iuran nihil; pembayaran 2027 683,4 jt; durasi 4,8 tahun
Kompensasi personel manajemen kunci	PSAK 224	Diungkapkan bila direksi menjadi peserta program



Dwi Martani - 081318227080
martani@ui.ac.id atau dwimartani@yahoo.com
http://staff.blog.ui.ac.id/martani/