



AKUNTANSI IMBALAN KERJA PSAK 24

Agenda



Perubahan Akuntansi Imbalan Kerja

Akuntansi Imbalan Kerja

Ilustrasi

Akuntansi Imbalan Kerja

- PSAK 24 → Imbalan Kerja
 - PSAK 24 1994 Akuntansi Biaya Manfaat Pensiun
 - PSAK 24 2004 Imbalan Kerja → seluruh imbalan kerja bukan hanya pensiun termasuk imbalan kerja berbasis ekuitas
 - PSAK 24 2010 Imbalan kerja
 - Imbalan berbasis ekuitas tidak diatur → PSAK 53.
 - Pengaturan program multi pemberi kerja
 - Persyaratan program di mana risiko dan imbalan dalam pengendalian bersama
 - Pengaturan lebih rinci tentang program jaminan sosial
 - Pengungkapan lebih banyak
 - Pilihan pengakuan keuntungan dan kerugian aktuarial
 - PSAK 24 2013 efektif 2015
 - Amandemen 28 Oktober 2015 Efektif 1 Januari 2016 – iuran kontribusi pekerja
 - Amendemen PSAK 24 2018: Amendemen, Kurtailmen atau Penyelesaian Program – efektif 2019

Akuntansi Imbalan Kerja

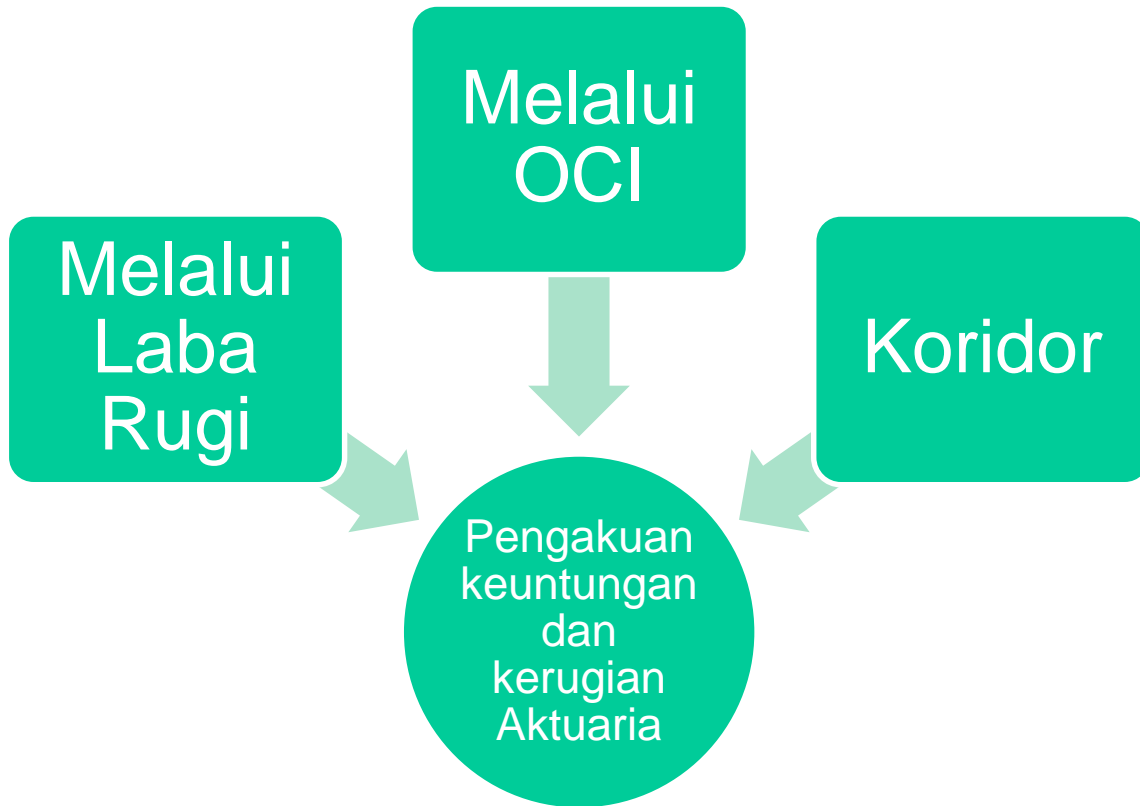
- PSAK 24 → Imbalan Kerja
- SAK ETAP bab 23
 - Bab khusus Imbalan kerja
 - Mengatur seluruh imbalan kerja: imbalan jangka pendek, imbalan jangka panjang, imbalan paska kerja dan pesangon.
 - Untuk imbalan jangka panjang dan paska kerja → keuntungan dan kerugian akturia diakui → laba rugi atau bagian dari ekuitas
- SAK EMKM
 - Tidak ada bab khusus Imbalan kerja
 - Diatur dalam pengaturan bab 14 pendapatan dan beban
 - Untuk imbalan jangka panjang dan paska kerja → keuntungan dan kerugian akturia diakui → laba rugi atau bagian dari ekuitas

Ringkasan Perubahan 2013 & 2015

- Untuk melaporkan perubahan kewajiban imbalan pasti dan aset program didefinisikan dengan cara yang lebih mudah dipahami
- Beberapa opsi penyajian diizinkan dalam standar yang ada, membatasi komparabilitas → opsi ditiadakan. Pengakuan gain or loss aktuarial sebagai penghasilan komprehensif lain.
- Perubahan dalam pengukuran:
 - Komponen biaya pensiun → biaya jasa kini, jasa lalu dan bunga neto (tingkat diskonto x (aset program – nilai kini kewajiban manfaat pasti))
 - Gain loss aktuarial → OCI
 - Biaya jasa lalu → laba rugi
- Penyempurnaan pengungkapan tentang risiko yang timbul dari program imbalan pasti yang diperlukan
- Revisi 2015 – Iuran Kontribusi dari Pekerja

Perubahan Signifikan

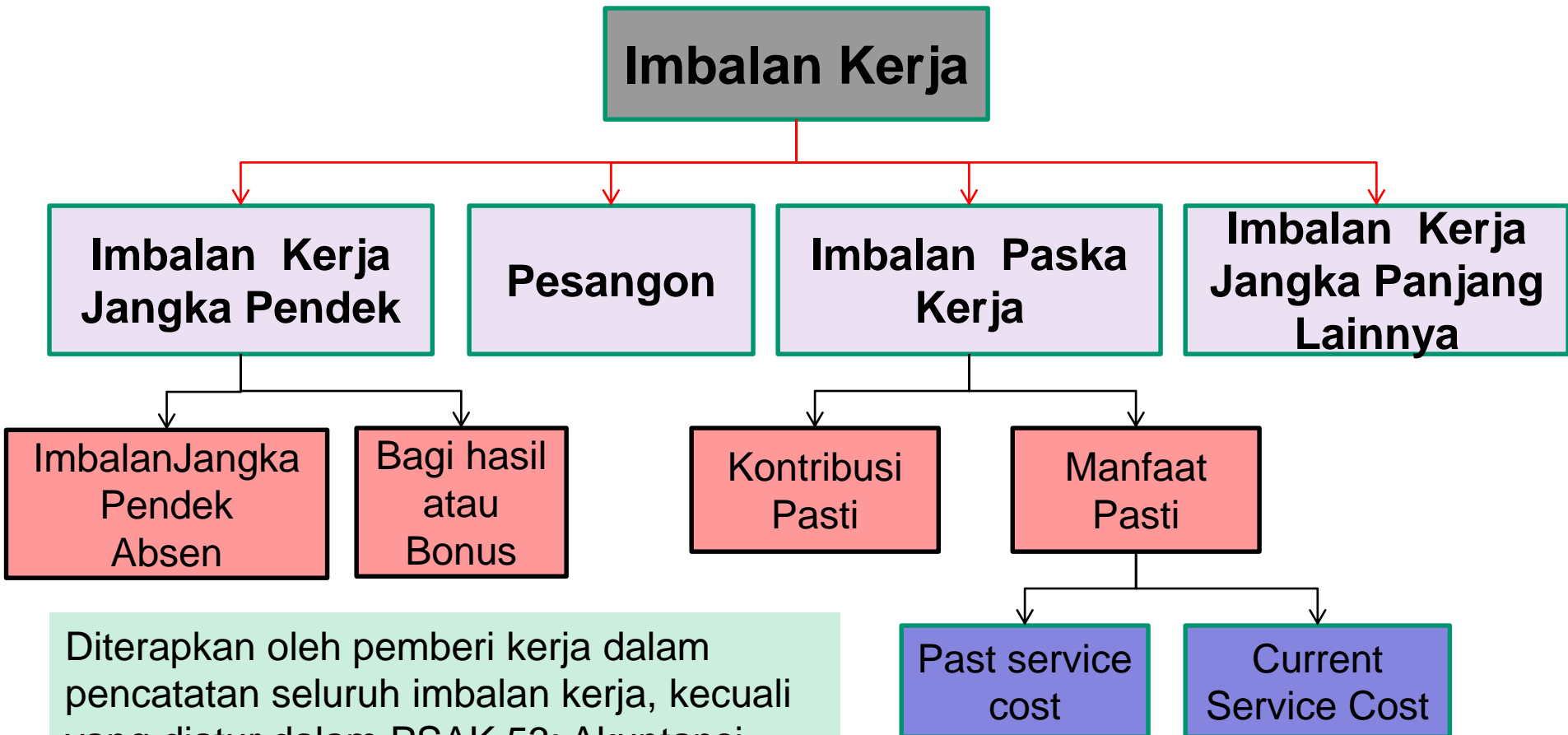
PSAK 24 R 2010



PSAK 24 R 2013



Ruang Lingkup



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

PSAK 24 - Imbalan kerja

- Imbalan kerja yang diberikan kepada pekerja:
 - Imbalan kerja jangka pendek
 - Imbalan pasca-kerja,
 - Imbalan kerja jangka panjang lainnya
 - Pesangon
 - Imbalan berbasis ekuitas
- Imbalan jangka pendek < 12 bulan
- Imbalan jangka panjang seperti pensiun
- Pesangon diakui sebagai kewajiban dan beban jika, perusahaan berkomitmen untuk:
 - memberhentikan seorang atau sekelompok pekerja sebelum tanggal pensiun normal; atau
 - menyediakan pesangon bagi pekerja yang menerima penawaran mengundurkan diri secara sukarela.
- Imbalan berbasis ekuitas diatur dalam PSAK 53

Ruang Lingkup Imbalan Kerja

Tidak mengatur pelaporan oleh program imbalan kerja (PSAK 18)

(PSAK 18)

Imbalan kerja diberikan melalui:

- program formal;
- peraturan perundang-undangan atau peraturan industri; atau
- kebiasaan yang menimbulkan kewajiban konstruktif.

Definisi

Aset Program
(plan assets)



aset yang dimiliki oleh dana imbalan kerja jangka panjang (selain instrumen keuangan terbitan entitas pelapor yang tidak dapat dialihkan)

polis asuransi yang memenuhi syarat.

Definisi

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

Biaya jasa lalu → kenaikan nilai kini kewajiban imbalan pasti atas jasa pekerja dalam periode lalu yang berdampak pada periode berjalan.

Keuntungan dan kerugian aktuarial → karena penyesuaian perbedaan asumsi dan dampak perubahan asumsi



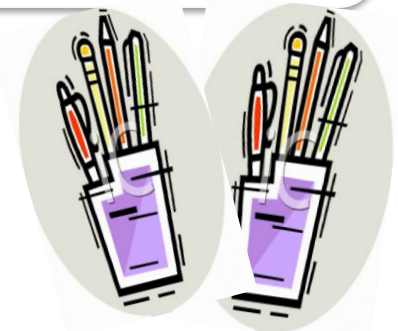
Definisi

Imbalan kerja → seluruh bentuk pemberian dari entitas atas jasa yang diberikan oleh pekerja

Imbalan kerja jk panjang lainnya → Imbalan kerja yang diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan saat pekerja memberikan jasa terkait.

R2014

Imbalan kerja jk pendek → imbalan kerja yang jatuh tempo ≤ 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa.



Definisi

Imbalan kerja menjadi hak → hak atas imbalan kerja yang tidak bergantung pada aktif atau tidaknya pekerja pada masa depan

Imbalan pascakerja → imbalan kerja yang terutang setelah pekerja menyelesaikan masa kerjanya.

Program imbalan pascakerja → pengaturan formal/informal dimana entitas memberikan imbalan pascakerja bagi satu atau lebih pekerja.



Definisi

Program iuran pasti → entitas membayar kpd pengelola dana, tidak ada kewajiban entitas untuk membayar iuran lebih lanjut jika pengelola dana tidak cukup membayar jasa

- **Program imbalan pasti** → program imbalan pascakerja yang bukan merupakan program iuran pasti.



Kewajiban

- **Kewajiban hukum → didasarkan pada suatu ketentuan hukum :**
 - kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan
 - Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 → hukum yang mengikat perusahaan dan karyawan
- **Kewajiban konstruktif :**
 - berdasarkan praktik baku masa lalu, dan
 - menimbulkan ekspektasi kuat bahwa entitas akan melaksanakan tanggung jawab tersebut.

Imbalan Kerja Jangka Pendek

- Jatuh tempo ≤ 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat pekerja memberikan jasa.
- Jenis:

**Upah, gaji,
jaminan**

**Uang bagi
laba/ utang
bonus**

**Cuti
berimbalan
jangka pendek**

**Imbalan non
moneter**

**Tidak ada asumsi
aktuarial, jangka pendek
sehingga tidak
didiskontokan.**

Pengakuan dan Pengukuran Imbalan Jangka Pendek

Diakui saat pekerja telah memberi jasa



Liabilitas jangka pendek sebagai:

Liabilitas setelah dikurangi yang telah dibayar, beban dibayar dimuka jika terjadi kelebihan pembayaran

Beban atau pernyataan lain membolehkan sbg biaya perolehan

Cuti berimbalan jangka pendek



Boleh diakumulasi → diakui pada saat pekerja memberikan jasa

cuti berimbalan yang tidak boleh diakumulasi → diakui saat cuti terjadi

Imbalan - Cuti

- Entitas mengakui biaya ekspektasian imbalan kerja jangka pendek dalam bentuk cuti berbayar :
 - dalam hal cuti berbayar dapat diakumulasi → pada saat pekerja memberikan jasa.
 - dalam hal cuti berbayar tidak dapat diakumulasi → pada saat cuti terjadi.
- Entitas mengukur biaya ekspektasian dari cuti berbayar yang dapat diakumulasi sebagai jumlah tambahan yang diharapkan akan dibayar oleh entitas akibat hak yang belum digunakan dan telah terakumulasi pada akhir periode pelaporan.

Ilustrasi

- PT. A memiliki 100 karyawan yang diberikan cuti berimbalan sebesar Rp 1.000.000 untuk 10 hari kerja. Selama tahun 2015, karyawan yang cuti 6 hari 80 orang sedangkan sisanya cuti 10 hari kerja.
- **JIKA TIDAK DIAKUMULASI**

Beban cuti berimbalan	680.000.000 $((20 \times 10) + (80 \times 6)) \times 1.000.000$
Kas	680.000.000

- **JIKA DIAKUMULASI**

Beban cuti berimbalan	680.000.000 $((20 \times 10) + (80 \times 6)) \times 1.000.000$
Kas	680.000.000
Beban cuti berimbalan	320.000.000 $(80 \times 4) \times 1.000.000$
Utang gaji	320.000.000

Ilustrasi Imbalan Kerja Jangka Pendek

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

Pertanyaan

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

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

Program Bagi Laba dan Bonus

Syarat pengakuan biaya pembayaran bagi laba dan bonus

1 Ada kewajiban hukum atau kewajiban konstruktif sebagai akibat dari peristiwa masa lalu

2 Dapat diestimasi secara andal

Kewajiban kini timbul jika, dan hanya jika, entitas tidak mempunyai alternatif realistis lainnya kecuali melakukan pembayaran.

Bonus

PT. Melati pada 15 Februari 2016 menyelesaikan laporan keuangan tahun 2015. Berdasarkan laba tahun 2015, ditetapkan bonus untuk karyawan sebesar Rp 200milyar dan tantiem untuk direksi dan komisaris sebesar Ro 40milyar.

Dibuat jurnal penyesuaian

Beban bonus	240 milyar
-------------	------------

Utang bonus	240 milyar
-------------	------------

Pengungkapan

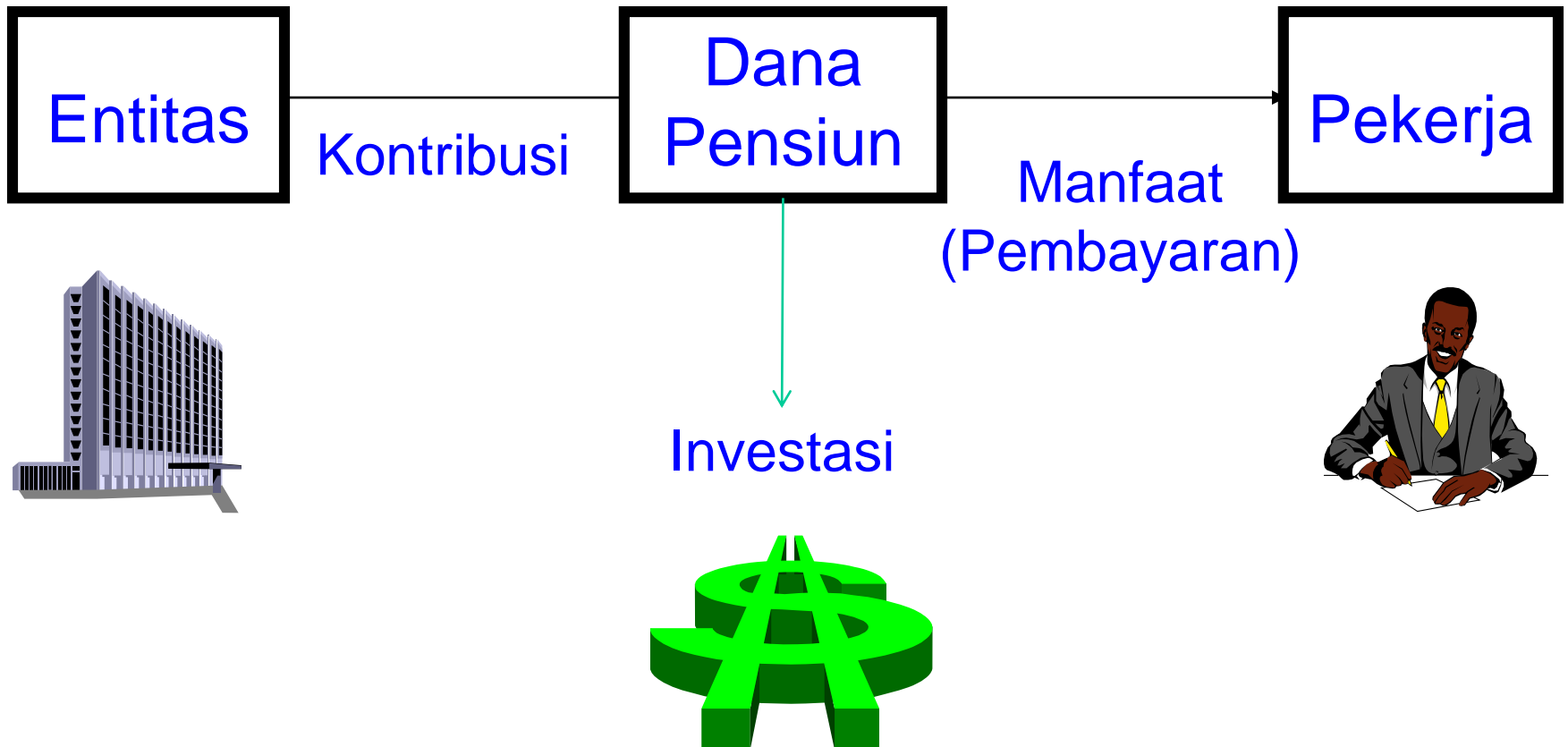
Imbalan kerja jangka pendek untuk manajemen kunci sesuai dengan PSAK 7

Pengungkapan dalam laporan keuangan jumlah gaji yang diterima oleh manajemen kunci → direksi dan komisaris

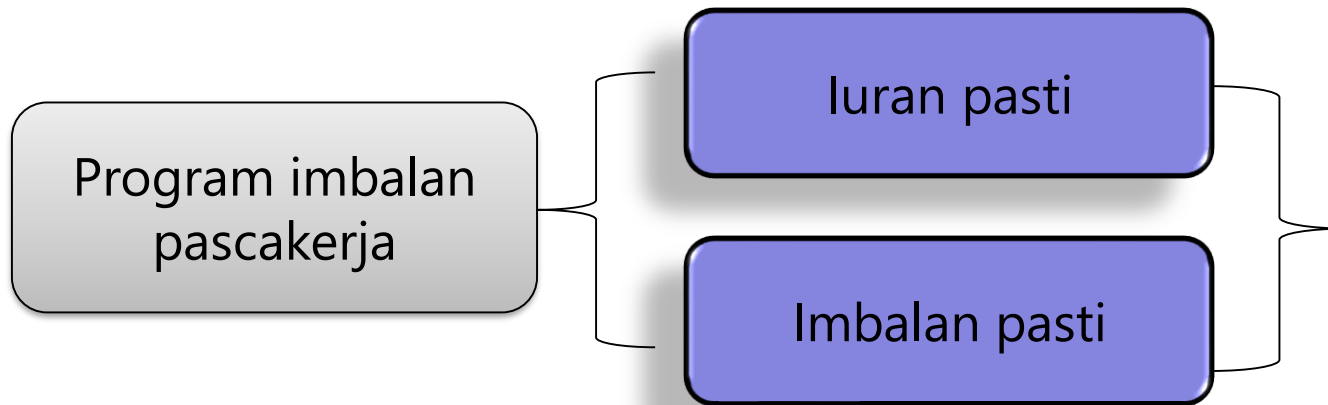
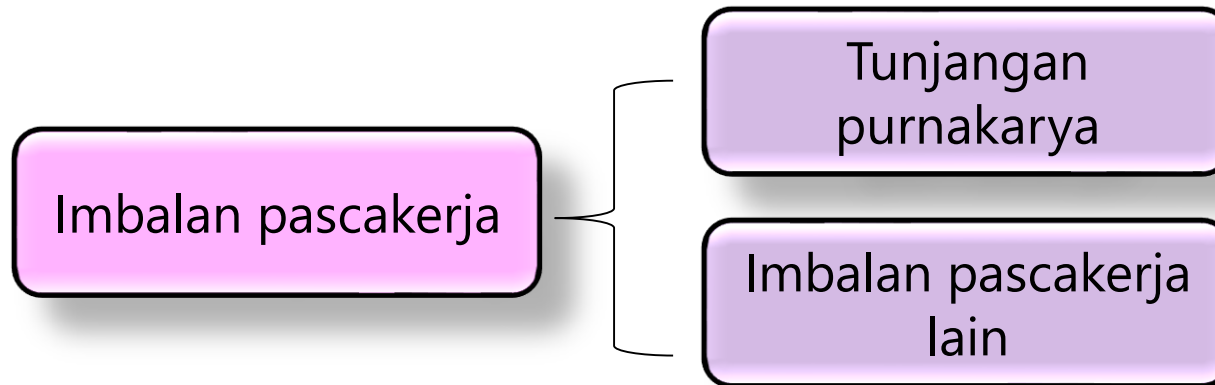
Perusahaan dan Entitas Anak memberikan kompensasi dan imbalan lain kepada Dewan Komisaris dan Direksi sebesar Rp113.441.013.764 dan Rp84.276.755.555 untuk tahun yang berakhir pada tanggal-tanggal 31 Desember 2011 dan 2010, yang terdiri dari:

Imbalan Pascakerja

Elemen dari Proses Pensiun

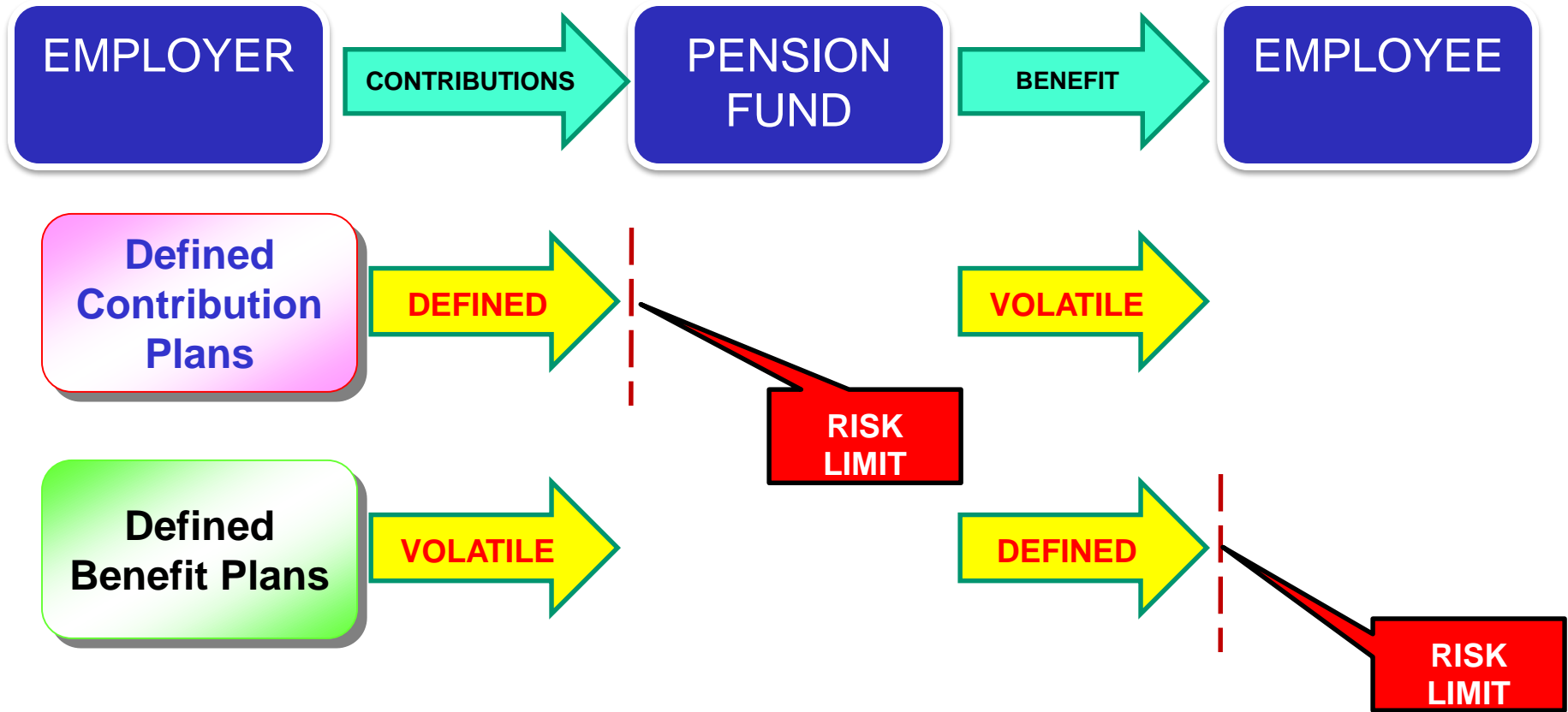


Imbalan Pascakerja



bergantung pada substansi ekonomis dari setiap program

Imbalan Paska Kerja



Dana Pensiun

- Undang-undang No.11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun → Program pascakerja dilakukan dengan pemupukan dana yang dikelola secara terpisah dari kekayaan pendiri, tidak diperkenankan membentuk cadangan dalam perusahaan untuk pembayaran imbalan kerja.
- Program yang “didanai” atau *funded* → perusahaan menyediakan dana untuk pembayaran pensiun.
- Dana pensiun :
 - Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) → khusus untuk perusahaan pendiri atau mitra pendiri.
 - Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) → dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa → program pensiun iura. Peserta karyawan dari berbagai perusahaan (multi pemberi kerja) ataupun perorangan.

Jenis Program

Program Iuran Pasti

Risiko aktuarial ditanggung peserta

Kewajiban hukum terbatas pada jumlah yang disepakati sebagai iuran yang terpisah.

Program Manfaat Pasti

Perusahaan wajib menyediakan imbalan yang dijanjikan kepada pekerja maupun mantan pekerja.

Risiko investasi dan aktuarial menjadi tanggungan perusahaan

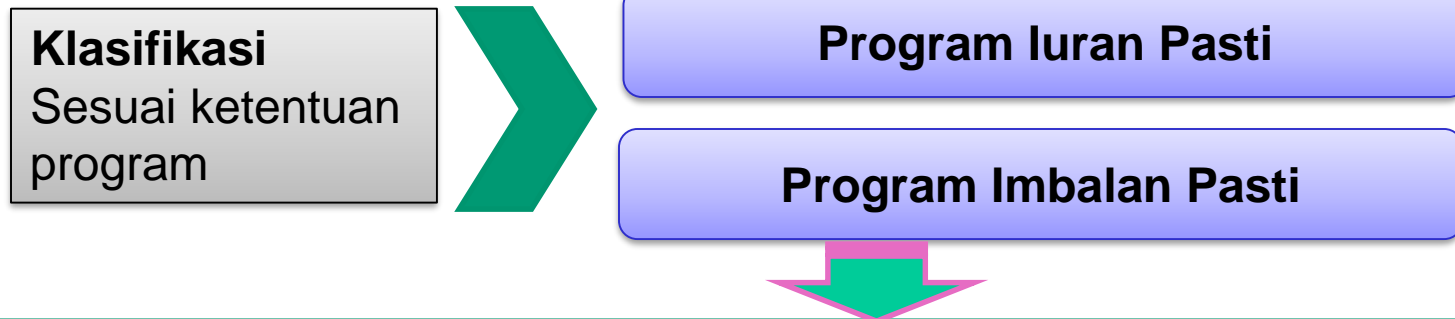
Bentuk Program

- Program Multipemberi kerja
- Program Jaminan Sosial
- Program imbalan pasti yang Membagi Risiko antara Entitas Sepengendali
- Imbalan yang dijamin

Program Multipemberi Kerja

Program multipemberi kerja adalah program iuran pasti atau program imbalan pasti (selain program nasional jaminan sosial) yang:

- menyatukan aset yang dikontribusi dari beberapa entitas yang tidak sepengendali; dan
- menggunakan aset tersebut untuk memberikan imbalan kepada para pekerja dari lebih satu entitas, dengan dasar bahwa tingkat iuran dan imbalan ditentukan tanpa memperhatikan identitas entitas mempekerjakan pekerja tersebut.



- melaporkan bagian proporsionalnya atas kewajiban imbalan pasti, aset program dan biaya yang terkait dengan program tersebut dengan cara yang sama dengan program imbalan pasti lainnya; dan
- mengungkapkan informasi yang dipersyaratkan.
- Jika informasi memadai tidak tersebut → **iuran pasti**

Program Jaminan Sosial



Program Jaminan Sosial

- cara yang sama seperti program multi-pemberi kerja
- Umumnya program iuran pasti




Dicirikan sebagai imbalan pasti atau iuran pasti berdasarkan kewajiban entitas dalam program.

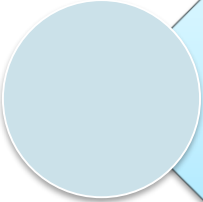


Program Iuran Pasti

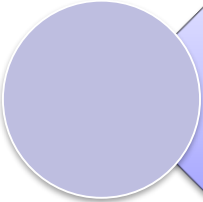
Pengakuan dan Pengukuran



Diakui sebagai beban



Diakui liabilitas (beban terakru) setelah dikurangi dengan iuran telah dibayar atau aset (pembayaran dimuka jika terdapat kelebihan).



Jika iuran tidak jatuh tempo seluruhnya dalam 12 bulan -> didiskonto

Pengungkapan

- jumlah yang diakui sebagai beban untuk program iuran pasti.
- Informasi program iuran pasti untuk personel manajemen kunci

Iuran Pasti

- Misal Juni 20X5, iuran pensiun yang harus dibayar oleh PT ABC untuk bulan tersebut Rp 5.000.000. Jika iuran tersebut dibayar semua maka jurnal yang dibuat adalah:

Beban	Rp 5.000.000	
Kas		Rp 5.000.000

- Jika baru Rp 3.000.000 dibayar, sisanya belum dibayar sampai akhir Juni 20X0. Maka jurnalnya adalah :

Beban	Rp 5.000.000	
Kas		Rp 3.000.000
Liabilitas jk pendek		Rp 2.000.000

Program Imbalan Pasti

Entitas menghitung kewajiban hukum dan konstruktif

Kewajiban konstruktif → entitas tidak memiliki pilihan realistis selain membayar imbalan kerja

Contoh → ketika perubahan dalam kebiasaan entitas menyebabkan memburuknya hubungan kerja antara entitas dan para pekerjanya



Program Manfaat Pasti

- Perusahaan memiliki **kewajiban hukum** dan **konstruktif** untuk memenuhi pembayaran imbalan setelah pekerja pensiun.
- Mungkin tidak didanai, seluruhnya atau sebagian didanai
- Imbalan dihitung dengan asumsi aktuarial → asumsi demografi dan keuangan.
- Dana diakumulasikan dalam **Aset Program**
- Risiko atas manfaat pasti:
 - Risiko aktuarial → jumlah kewajiban imbalan pasti berbeda dari yang diharapkan karena perubahan asumsi aktuarial
 - Risiko investasi → hasil investasi atas aset program berbeda dari yang diharapkan.

RISIKO MENIMBULKAN KEUNTUNGAN/KERUGIAN AKTUARIAL

Program Manfaat Pasti

- **Beban tersebut dihitung sebesar nilai neto dari :**
 - Biaya Jasa, yang mencakup Biaya Jasa Kini,
 - Biaya Jasa Lalu, dan Keuntungan atau kerugian atas penyelesaian (*settlement*).
 - Ditambah (dikurang): Beban (Pendapatan) Bunga Neto;
- **Neraca – liabilitas atau aset tergantung mana yang lebih besar dari keduanya**
 - Jika muncul aset maka dinilai yang terendah dari nilai surplus dan nilai aset ceiling.

Program Manfaat Pasti

- Entitas menentukan jumlah liabilitas (aset) imbalan pasti dengan keteraturan yang memadai bahwa jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak berbeda secara material dengan jumlah yang akan ditentukan pada akhir periode pelaporan

Laporan posisi keuangan

- Entitas mengakui liabilitas (aset) imbalan pasti neto dalam laporan posisi keuangan
- ***Ketika entitas memiliki surplus dalam program imbalan pasti, maka entitas mengukur aset imbalan pasti pada jumlah yang lebih rendah antara:***
 - a) surplus program imbalan pasti; dan***
 - b) batas atas aset, yang ditentukan dengan menggunakan tingkat diskonto***

Aset Imbalan Pasti

- Apabila jumlahnya negatif (= ASET), maka tentukan yang lebih rendah:
 - Surplus program imbalan pasti, dan
 - Batas atas aset yang ditentukan dengan menggunakan tingkat diskonto.



Aset imbalan pasti → kelebihan dana:

- a. Entitas mengendalikan sumber daya
- b. Pengendalian akibat peristiwa masa lalu
- c. Manfaat ekonomi tersedia dalam bentuk pengurangan iuran.

Batas atas aset → nilai kini dari manfaat masa depan dalam bentuk pengembalian dana atau pengurangan iuran.

Program Manfaat Pasti

Faktor-faktor:

Biaya Jasa:

- Biaya Jasa Kini
- Biaya Jasa Lalu
- Pembayaran pensiun
- Biaya Bunga
- Remeasurement (Keuntungan dan kerugian aktuarial) → OCI

- Pendapatan Bunga
- Iuran
- Pembayaran pensiun
- Remeasurement (Keuntungan dan kerugian aktuarial) → OCI

Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti (NKKIP)

Nilai Wajar Aset Program (NWAP)

Laporan Posisi Keuangan

Liabilitas Imbalan Pasti (di Neraca)

+/+ Nilai kini kewajiban imbalan pasti

-/- Nilai wajar aset program yang digunakan untuk menyelesaikan kewajiban secara langsung

Ekuitas (di Neraca)

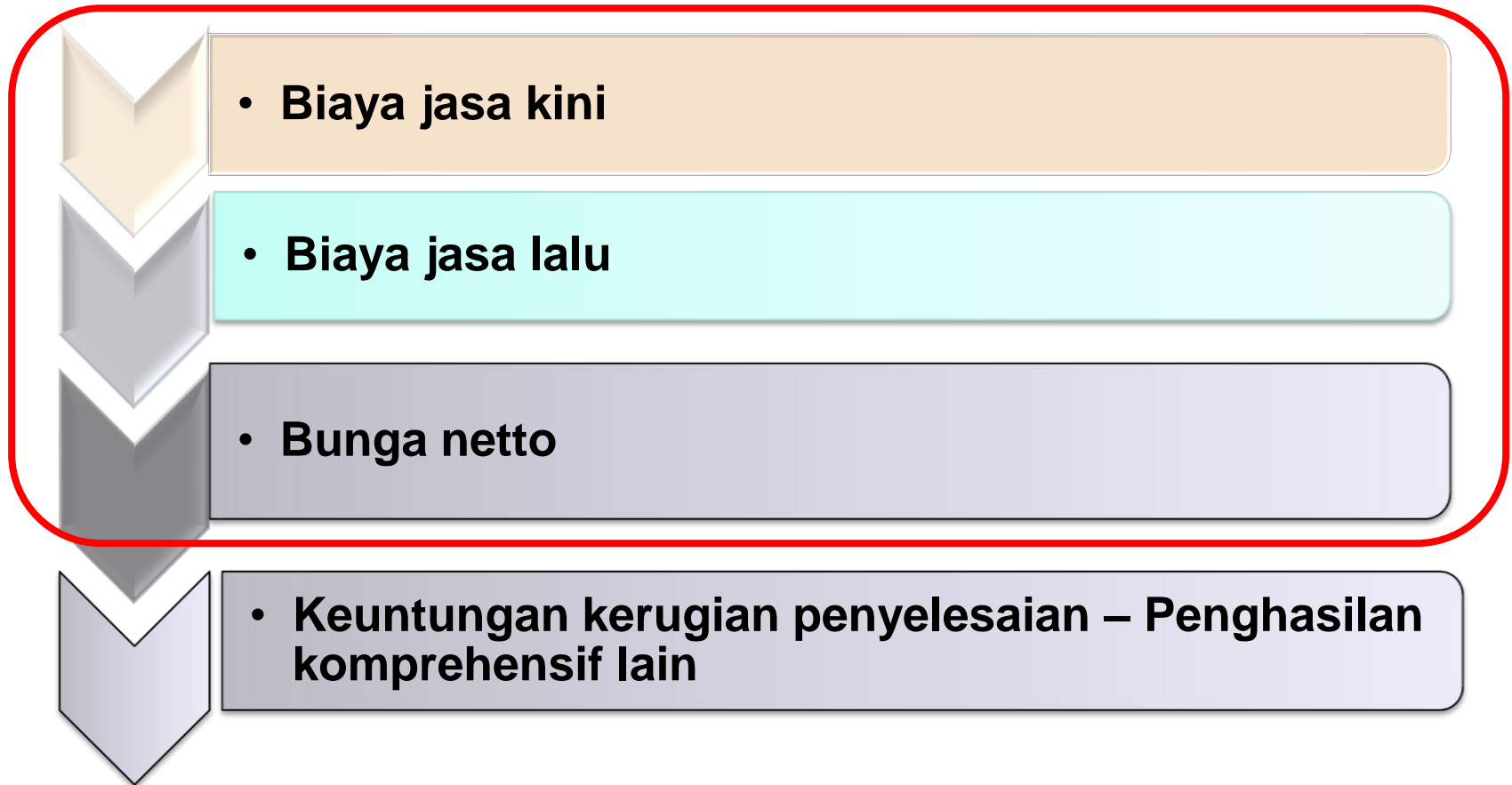
+/- Penghasilan komprehensif lain → pendapatan atau kerugian

atau kerugian

+/- Penghasilan komprehensif lain → pendapatan

Pada Laporan Laba Rugi dan Penghasilan Komprehensif Lain

Diakui sebagai beban atau penghasilan



Komponen Biaya Imbalan Pasti

Biaya Jasa

Bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto

- Bunga neto ditentukan berdasarkan perkalian liabilitas (aset) imbalan pasti neto dengan tingkat diskonto, yang ditentukan pada awal periode pelaporan tahunan, memperhitungkan setiap perubahan selama periode sebagai akibat dari iuran dan pembayaran imbalan.

Pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto dalam penghasilan komprehensif lain

- Tidak direklasifikasi dalam ke laba rugi periode berikutnya
- Dapat mengalihkan jumlah yang diakui ke pos lain dalam ekuitas

Biaya Jasa Lalu

Sebelum menentukan biaya jasa lalu, entitas mengukur kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto menggunakan nilai wajar kini dari aset program dan asumsi aktuarial kini yang mencerminkan imbalan yang ditawarkan berdasarkan program sebelum amandemen, kurtailmen, atau penyelesaian program.

Biaya jasa lalu adalah perubahan nilai kini kewajiban imbalan pasti sebagai akibat dari amandemen atau kurtailmen program

Entitas mengakui biaya jasa lalu sebagai beban pada tanggal yang lebih awal antara:

- ketika amandemen atau kurtailmen program terjadi, dan
- ketika entitas mengakui biaya restrukturisasi terkait PSAK 57 atau pesangon

Hasil Aset Program

Diakui pada Laporan Laba Rugi → keuntungan / kerugian penyelesaian

Perbedaan hasil aset program dengan realisasi → keuntungan / kerugian penyelesaian



Termasuk termasuk di dalam keuntungan dan kerugian penyelesaian

Pengukuran Kembali atas Liabilitas (Aset)

Pengukuran kembali liabilitas (aset) terdiri atas:

- keuntungan / kerugian aktuarial,
- imbal hasil aset program, bunga neto atas liabilitas
- perubahan dampak batas aset.

Penyebab keuntungan kerugian aktuarial

- lebih tinggi atau lebih rendahnya perkiraan: tingkat perputaran pekerja, purnakarya dini atau tingkat mortalitas atau kenaikan gaji, imbalan, imbalan akibat inflasi) atau biaya kesehatan;
- dampak perubahan asumsi terkait opsi pembayaran imbalan;
- dampak perubahan estimasi terhadap tingkat perputaran pekerja, purnakarya atau kematian atau kenaikan gaji, imbalan atau biaya kesehatan masa depan;
- dampak perubahan tingkat diskonto.

Keuntungan dan Kerugian Penyelesaian

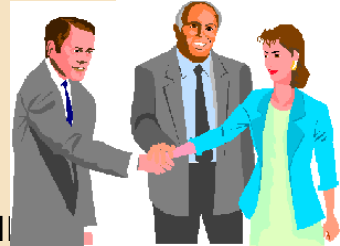
Keuntungan atau kerugian atas penyelesaian adalah perbedaan antara:

- nilai kini kewajiban imbalan pasti yang sedang diselesaikan, sebagaimana ditentukan pada tanggal penyelesaian; dan
- harga penyelesaian, termasuk setiap aset program yang dialihkan dan setiap pembayaran yang dilakukan secara langsung oleh entitas sehubungan dengan penyelesaian tersebut.

Entitas harus mengakui keuntungan atau kerugian atas penyelesaian program imbalan pasti pada saat penyelesaian terjadi.

Nilai Kini Kewajiban Imbalan

- Untuk mengukur nilai kewajiban kini dan biaya jasa entitas perlu:
 - Menerapkan metode penilaian aktuarial
 - Mengatribusikan imbalan pada periode jasa
 - Membuat asumsi aktuarial
- Entitas menggunakan metode *Projected Unit Credit* untuk menentukan nilai kini dari kewajiban imbalan pasti, biaya jasa kini dan biaya jasa lalu.
- Kewajiban masa depan dihitung dari nilai kini (present value) kewajiban yang dibayarkan di masa depan
- Menerapkan keteraturan yang memadai (*sufficient regularity*) → jumlah yang diakui dalam laporan keuangan tidak berbeda secara material dari jumlah yang akan ditentukan pada akhir periode pelaporan.
- Aktuaris berkualifikasi dianjurkan tetapi tidak diwajibkan.
- Hasil perhitungan diperbaharui jika ada transaksi dan perubahan material.



Nilai Kini Kewajiban Imbalan

Faktor yang mempengaruhi nilai kini kewajiban imbalan:

- Biaya jasa kini → penambahan pensiun karena masa kerja karyawan dalam satu periode.
- Biaya jasa lalu → jika entitas merubah program imbalan atau karena penerapan pertama kali program saat karyawan telah mendapat hak.
- Kurtailmen dan penyelesaian kurtailmen → perubahan ketentuan program
- Keuntungan dan kerugian penyelesaian → biaya bunga neto

Metode Penilaian Aktuarial

Projected Unit Credit

Digunakan untuk menentukan



nilai kini kewajiban imbalan pasti

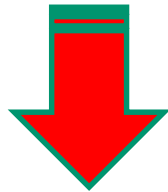
- *sering kali disebut* sebagai metode imbalan yang diakru yang diperhitungkan secara pro rata sesuai jasa atau sebagai metode imbalan dibagi tahun jasa)
- menganggap setiap periode jasa akan menghasilkan satu unit tambahan imbalan

biaya jasa kini yang terkait

biaya jasa lalu (jika dapat diterapkan)

Jasa pekerja meningkat

Jika jasa pekerja **meningkat secara material** di tahun-tahun belakangan



Alokasikan imbalan secara garis lurus sejak jasa pekerja pertama kali menghasilkan imbalan **sampai dengan tidak lagi menghasilkan tambahan imbalan yang material**



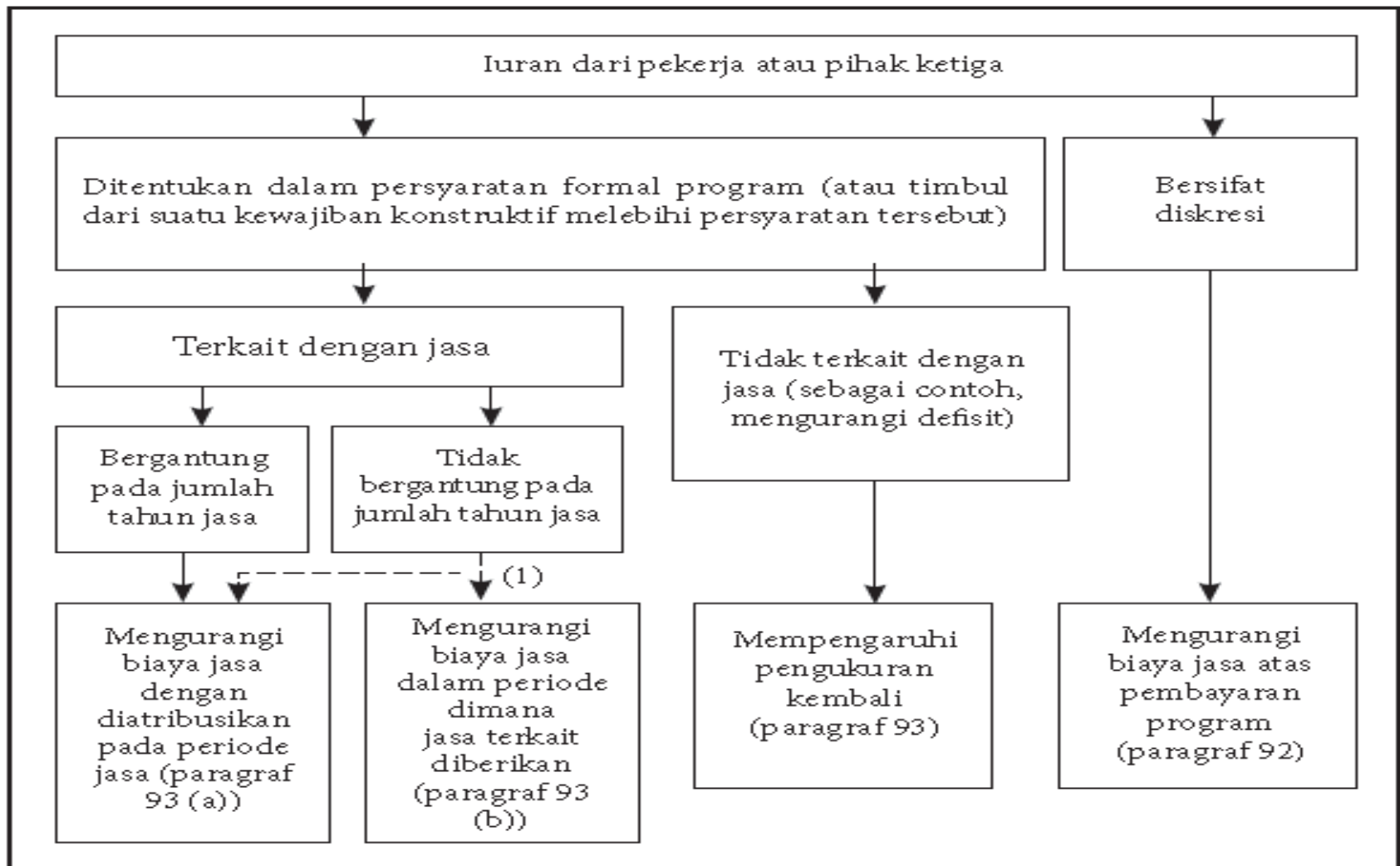
Iuran Pekerja – Revisi 2015

- Iuran pekerja atau pihak ketiga ditetapkan dalam persyaratan formal:
 - **mengurangi biaya jasa** (jika iuran tersebut terkait dengan jasa) atau
 - **mempengaruhi pengukuran liabilitas** (aset) imbalan pasti neto (jika iuran tidak terkait dengan jasa)
- Jika iuran terkait dengan jasa maka iuran tersebut mengurangi biaya jasa sebagai berikut
 - Jumlah iuran tergantung pada jumlah tahun jasa maka entitas mengatribusikan iuran pada periode jasa yang menggunakan metode atribusi yang sama yang disyaratkan oleh par 70 untuk imbalan bruto (menggunakan rumus iuran program atau berdasarkan garis lurus;
 - Jika jumlah iuran tidak bergantung jumlah tahun jasa, maka entitas diperkenankan mengakui iuran tersebut sebagai pengurang biaya jasa dalam periode ketika jasa terkait diberikan. Contoh iuran yang tidak bergantung pada jumlah tahun jasa termasuk iuran yang merupakan persentase tetap dari gaji pekerja, jumlah tetap selama periode jasa atau bergantung pada umur pekerja.

Iuran Pekerja – Revisi 2015

- Untuk iuran dari pekerja atau pihak ketiga yang diatribusikan pada periode jasa sesuai dengan paragraf 93(a), Perubahan iuran mengakibatkan:
 - a. biaya jasa kini dan biaya jasa lalu (jika perubahan tersebut tidak diatur dalam persyaratan formal program dan tidak timbul dari kewajiban konstruktif); atau
 - b. keuntungan dan kerugian aktuarial (jika perubahan tersebut diatur dalam persyaratan formal program atau timbul dari kewajiban konstruktif).
- Amandemen PSAK 24: *Imbalan Kerja* tentang *Program Imbalan Pasti: Iuran Pekerja* mengamandemen paragraf 93–94, efektif untuk periode tahun buku yang dimulai pada atau setelah 1 Januari 2016.

Iuran Pekerja – Revisi 2015



Asumsi Aktuarial

Tidak boleh bias, harus cocok satu dengan yang lain
(*mutually compatible*)

Terdiri dari asumsi demografis dan asumsi keuangan

Tingkat diskonto → bunga pasar obligasi berkualitas tinggi atau tingkat bunga obligasi pemerintah

Asumsi Aktuarial

Asumsi keuangan didasarkan pada tingkat harapan pasar, pada akhir periode pelaporan selama periode di mana kewajiban akan diselesaikan

Asumsi mortalitas → entitas menentukan asumsi mortalitas dengan mengacu pada estimasi terbaik dari mortalitas peserta program baik selama atau setelah kontrak kerja

Asumsi diskonto → untuk mendiskontokan kewajiban (aset) neto. Mengacu pada imbal hasil pasar atas bunga obligasi korporasi berkualitas tinggi pada akhir pelaporan, jika tidak ada menggunakan bunga obligasi pemerintah, dengan mata uang dan jangka waktu yang konsisten.



Asumsi Aktuarial

Estimasi kenaikan gaji masa depan

Imbalan dalam program

Prakiraan gaji di masa depan memperhitungkan faktor inflasi, senioritas, promosi dan faktor relevan lain

Perubahan tingkat imbalan yang ditentukan pemerintah

Asumsi kesehatan memperhitungkan perubahan biaya kesehatan masa depan

Aset Program

Nilai wajar aset program dikurangkan dari nilai kini kewajiban imbalan pasti

Pengukuran → nilai wajar → nilai pasar atau estimasi

Tidak termasuk aset program:

- Iuran yang masih harus dibayar oleh pemberi kerja kepada dana terpisah
- Instrumen keuangan pemberi kerja yang tidak dapat dialihkan dan dikuasai oleh dana terpisah

Penggantian

Jika pihak lain akan mengganti pengeluaran bagi kewajiban manfaat pasti:

Mengakui bagian dalam penggantian tsb sebagai aktiva terpisah → Berdasar nilai wajar; perlakuan seperti aktiva program

Dalam Laporan Laba Rugi → Beban imbalan pasti disajikan secara neto setelah dikurangkan dengan penggantian



Penyajian

Saling hapus antara aktiva terkait suatu program dengan kewajiban terkait program lainnya → **DIHARUSKAN**, apabila pemberi kerja:

- Memiliki hak secara hukum
- Mempunyai maksud untuk
 - menyelesaikan kewajiban secara neto, atau
 - merealisasi surplus pada satu program sekaligus menyelesaikan kewajiban program yang lain

Tidak ada ketentuan pembedaan aset dan kewajiban lancar atau tidak lancar

Komponen biaya imbalan pasti : biaya jasa dan bunga neto dalam laba rugi.

Pengungkapan

menjelaskan karakteristik program imbalan pasti dan risiko yang terkait (par 139);

mengidentifikasi dan menjelaskan jumlah yang timbul dari program imbalan pasti dalam laporan keuangan (par 140–144); dan

menjelaskan bagaimana program imbalan pasti dapat berdampak terhadap jumlah, waktu, dan ketidakpastian arus kas entitas di masa depan (par145–147).

Jumlah, waktu dan ketidakpastian arus kas masa depan

Program multipemberi kerja

Program imbalan pasti yang membagi risiko antara entitas sepengendali

Persyaratan pengungkapan dalam SAK – PSAK 7, PSAK 57

Pengungkapan persyaratan Pengungkapan



Pengungkapan - karakteristik

- informasi mengenai karakteristik program imbalan pasti, termasuk:
 - sifat dari imbalan yang diberikan
 - deskripsi kerangka peraturan
 - deskripsi tanggung jawab
- deskripsi risiko dimana program memberikan eksposur terhadap entitas, terfokus pada setiap risiko yang tidak biasa, risiko entitaspesifik, atau risiko program-spesifik, dan setiap konsentasisisiko yang signifikan.
- deskripsi dari setiap amandemen, kurtailmen, atau penyelesaian program.

Pengungkapan – jumlah angka

Rekonsiliasi dari saldo awal ke saldo akhir dari setiap pos

- Liabilitas (aset imbalan); aset program nilai kini kewajiban, dampak batas aset
- Setiap hak penggantian

Setiap Rekonsiliasi menunjukkan informasi detail berikut

- Biaya jasa kini, penghasilan /beban bunga, pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto, biaya jasa lalu, dampak perubahan kurs valas, iuran kepada program' pembayaran dari program dan dampak kombinasi/pelepasan bisnis

Pemisahan nilai wajar aset program ke dalam kelas yang dibedakan berdasarkan risiko, membagi kelas aset program sesuai PSAK 68.

Nilai wajar instrumen keuangan yang dimiliki entitas yang dapat dialihkan sebagai aset program

Asumsi aktuarial signifikan

Pengungkapan persyaratan Pengungkapan

Jumlah yang timbul dari program imbalan pasti dalam laporan keuangan

- Entitas mengungkapkan **rekonsiliasi dari saldo awal ke saldo akhir** dari:
 - liabilitas (aset) imbalan pasti neto, yang menunjukkan rekonsiliasi terpisah untuk:
 - aset program;
 - nilai kini kewajiban imbalan pasti;
 - dampak batas atas aset.
 - setiap hak penggantian beserta hubungan antara hak penggantian dan kewajiban terkait.
- Entitas melakukan **pemisahan nilai wajar aset program ke dalam kelas** yang dibedakan berdasarkan sifat dan risiko aset tersebut (sesuai pengungkapan yang diharuskan PSAK 68: *Nilai Wajar*).
- Entitas mengungkapkan **asumsi aktuarial** yang signifikan dalam penentuan nilai kini kewajiban imbalan pasti.

Pengungkapan Persyaratan Pengungkapan

- Jumlah yang timbul dari program imbalan pasti dalam laporan keuangan – **Komponen rekonsiliasi**



Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya



Cuti berimbalan jangka panjang



Penghargaan masa kerja atau imbalan jasa jangka panjang lain



Imbalan cacat permanen



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



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

Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Diakui sebagai liabilitas




total nilai neto dari jumlah:

- Nilai kini kewajiban imbalan pasti pada akhir periode pelaporan
- Dikurangi dengan nilai wajar dari aset program pada akhir periode pelaporan (jika ada) selain kewajiban yang harus dilunasi secara langsung




Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

entitas harus mengakui total nilai neto dari jumlah berikut ini sebagai beban atau pendapatan:

- 
- biaya jasa kini

- 
- Biaya bunga neto atas liabilitas (aset) imbalan pasti neto

- 
- Pengukuran kembali liabilitas (aset) imbalan pasti neto → bagian penghasilan komprehensif lain

Pesangon

Syarat mengakui pesangon sebagai **liabilitas dan beban** pada tanggal yang lebih awal di antara :

A

Entitas tidak dapat menarik lagi tawaran atas imbalan tersebut; dan

B

Entitas mengakui biaya untuk restrukturisasi yang berada dalam ruang lingkup PSAK 57 dan melibatkan pembayaran pesangon



Pesangon

- Pesangon dihasilkan dari keputusan entitas memutuskan hubungan kerja atau keputusan pekerja untuk menerima tawaran imbalan dari entitas atas terminasi kontrak.
- Pesangon tidak termasuk imbal kerja yang dihasilkan dari terminasi kontrak tanpa tawaran entitas atau sebagai akibat persyaratan purna karya wajib, karena merupakan imbalan pascakerja.
- Pesangon biasanya merupakan pembayaran *lumpsum*
- Beberapa imbalan kerja terutang tanpa memperhatikan alasan mengapa pekerja tersebut berhenti.

Pesangon

Pengukuran

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

Jika pesangon merupakan sebuah peningkatan pada imbalan pasca kerja, entitas menerapkan persyaratan imbalan pasca kerja. Sebaliknya

- a) jika pesangon diharapkan akan diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan di mana pesangon diakui, entitas harus menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka pendek.
- b) jika pesangon tidak diharapkan untuk dapat diselesaikan seluruhnya sebelum dua belas bulan setelah akhir periode pelaporan tahunan, entitas harus menerapkan persyaratan untuk imbalan kerja jangka panjang lainnya.

Pengungkapan

Imbalan kerja manajemen kunci

Tanggal Efektif

- **Efektif untuk periode tahun buku yang dimulai pada atau setelah 1 Januari 2015**
- **Penerapan lebih dini diperkenankan**
- **Berlaku retroaktif dengan 2 pengecualian**
 - entitas tidak perlu menyesuaikan nilai aset tercatat di luar lingkup Pernyataan ini untuk perubahan beban imbalan kerja yang termasuk dalam nilai tercatat sebelum tanggal penerapan awal.
 - dalam laporan keuangan untuk periode yang dimulai sebelum 1 Januari 2015, entitas tidak perlu menyajikan informasi komparatif untuk pengungkapan yang disyaratkan oleh paragraf 145 mengenai sensitivitas dari kewajiban imbalan pasti.

Ilustrasi 1 – PSAK 24 (Revisi 2013)

- Imbalan kerja perusahaan:

Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti - Awal 20X0	200.000
Nilai Wajar Aset Program - Awal 20X0	200.000
Biaya Jasa Kini	30.000
Tingkat Diskonto	10%
Iuran	24.000
Imbalan / manfaat pensiun yang dibayarkan Dapen	16.000
Nilai Kini Kewajiban imbalan akhir 20X0	250.000
Nilai wajar aset akhir 20X0	222.000

Ilustrasi 1 – PSAK 24 (Revisi 2013)

	JURNAL UMUM				MEMO	
	Beban	Kas	Penghasilan Komprehensif	Liabilitas	Nilai Kini Kewajiban	Aset
Saldo awal					(200.000)	200.000
Biaya jasa kini	30.000				(30.000)	
Biaya bunga	20.000				(20.000)	
Pendapatan bunga	(20.000)					20.000
Iuran		(24.000)				24.000
Imbalan					16.000	(16.000)
Rugi Aktuarial Liabilitas			*16.000		(16.000)	
Rugi Aktuarial – Aset Program			**6.000			(6.000)
Amortisasi biaya jasa lalu						
Kerugian (keuntungan) aktuarial						
Jurnal tahun berjalan	30.000	(24.000)	22.000	(28.000)		
Saldo Akhir			22.000	(28.000)	(250.000)	222.000

Kerugian

- * Hitung dulu penjumlahan dari $200.000 + 30.000 + 20.000 - 16.000 = 234.000$. Menurut aktuaris 250.000 sehingga kerugian aktuarial = $250.000 - 234.000 = 16.000$
- ** Hitung dulu penjumlahan dari $200.000 + 20.000 + 24.000 - 16.000 = 228.000$. Menurut Dapen aset program pada akhir periode 222.000 sehingga kerugian aktuarial = $228.000 - 222.000 = 6.000$

Jurnal

Beban pensiun	30.000	
Penghasilan Komprehensif Lain	22.000	
Kas		24.000
Liabilitas		28.000

Liabilitas

Kewajiban manfaat Pensiun	28.000
---------------------------	--------

Ekuitas

Penghasilan komprehensif lain - kerugian	22.000
------------------------------------------	--------

Notes

Nilai kini Kewajiban	250.000
Aset Program	<u>222.000</u>
Net Liabilitas manfaat pensiun	28.000

Ilustrasi 2 – PSAK 24 (Revisi 2013)

- Imbalan kerja perusahaan:

KETERANGAN	
Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti - Awal 20X1	250.000
Nilai Wajar Aset Program - Awal 20X1	222.000
Rugi Aktuarial OCI – Awal 20X1	22.000
Biaya Jasa Kini	34.000
Tingkat Diskonto	10%
Iuran perusahaan ke Dapen	26.000
Imbalan / manfaat pensiun yang dibayarkan Dapen	20.000
Nilai Kini Kewajiban imbalan – Akhir 20X1	279.500
Nilai wajar aset – Akhir 20X1	276.600

Ilustrasi 2 – PSAK 24 (Revisi 2013)

	JURNAL UMUM				MEMO	
	Beban	Kas	Penghasilan Komprehensif	Liabilitas	Kewajiban Program	Aset Program
Saldo awal			22.000	(28.000)	(250.000)	222.000
Biaya jasa kini	34.000				(34.000)	
Biaya bunga	25.000				(25.000)	
Pendapatan bunga	(22.200)					22.200
Iuran		(26.000)				26.000
Imbalan					20.000	(20.000)
Penurunan (kenaikan) kewajiban			(9.500)		9.500	
Selisih aktuarial Aset Program			(26.400)			26.400
Amortisasi biaya jasa lalu						
Kerugian (keuntungan) aktuarial						
Jurnal	36.800	(26.000)	(35.900)	25.100		
Saldo			(13.900)	(2.900)	(279.500)	276.600

Jurnal

Beban pensiun	36.800	
Liabilitas manfaat pensiun	25.100	
Kas		26.000
Penghasilan Komprehensif Lain		35.900
<u>Liabilitas</u>		
Liabilitas manfaat pensiun		2.900
<u>Ekuitas</u>		
Penghasilan komprehensif lain		13.900
<u>Notes</u>		
Nilai kini Kewajiban	(279.500)	
Aset Program	<u>276.600</u>	
Net Liabilitas manfaat pensiun		(2.900)

Penyajian Laporan Keuangan

	<u>Catatan/ Notes</u>	<u>31 Desember/ December 2015</u>	<u>31 Desember/ December 2014*</u>	<u>1 Januari/ January 2014*</u>
LIABILITAS JANGKA PANJANG				
Utang obligasi	19	2,995,030,772	2,994,237,464	2,993,510,374
Pinjaman investasi, setelah dikurangi bagian yang jatuh tempo dalam satu tahun	20	3,927,468,734	2,268,658,242	1,223,734,214
Penyisihan untuk pengelolaan dan reklamasi lingkungan hidup, setelah dikurangi bagian yang jatuh tempo dalam satu tahun	21	232,701,864	220,243,642	239,345,503
Kewajiban pensiun dan imbalan pascakerja lainnya	30	347,239,277	419,260,286	1,236,220,113
Liabilitas jangka panjang lainnya		<u>198,360,901</u>	<u>188,849,838</u>	<u>191,414,019</u>
Jumlah liabilitas jangka panjang		<u>7,700,801,548</u>	<u>6,091,249,472</u>	<u>5,884,224,223</u>

RUGI TAHUN BERJALAN	<u>(1,440,852,896)</u>		<u>(743,529,593)</u>
PENGHASILAN/(RUGI) KOMPREHENSIF LAIN			
Pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi:			
- Kenaikan nilai tanah dari revaluasi	2,330,655,281	11	-
- Pengukuran kembali kewajiban pensiun dan pascakerja lainnya	25,271,004	30	786,237,898
- Dampak pajak pengukuran kembali kewajiban pensiun dan pascakerja lainnya	<u>(6,317,751)</u>	17 d	<u>(196,559,474)</u>
	<u>2,349,608,534</u>		<u>589,678,424</u>
Pos yang akan direklasifikasi ke laba rugi:			
- Selisih kurs karena penjabaran laporan keuangan	(20,833)		107,245
- Bagian pendapatan komprehensif lain dari entitas asosiasi dan ventura bersama	<u>3,821,246</u>	10	<u>-</u>
	<u>3,800,413</u>		<u>107,245</u>
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN, SETELAH PAJAK	<u>2,353,408,947</u>		<u>589,785,669</u>

Penyajian Laporan Keuangan

	<u>Saldo laba/Retained earnings</u>	
	<u>Yang telah ditentukan penggunaanya/ Appropriated</u>	<u>Yang belum ditentukan penggunaannya/ Unappropriated</u>
Saldo pada tanggal 1 Januari 2014 sebelum disajikan kembali	11,295,503,087	462,790,683
Dampak perubahan kebijakan akuntansi	-	(501,079,498)
Saldo pada tanggal 1 Januari 2014 setelah disajikan kembali	<u>11,295,503,087</u>	<u>(38,288,815)</u>
Selisih kurs karena penjabaran laporan keuangan	-	-
Cadangan umum	317,706,690	(317,706,690)
Distribusi saham simpanan untuk bonus karyawan	-	-
Pembagian dividen	-	(92,237,426)
Rugi tahun berjalan*	-	(743,530,137)
Penghasilan komprehensif lain, setelah pajak: Pengukuran kembali keajiban pensiun dan pascakerja lainnya	-	589,678,424

Pengungkapan Laporan Keuangan

30. LIABILITAS IMBALAN KARYAWAN

Liabilitas imbalan karyawan jangka pendek

Liabilitas imbalan karyawan jangka pendek meliputi insentif yang masih harus dibayar untuk karyawan yang harus dibayar pada periode kurang dari satu tahun.

Kewajiban pensiun dan pascakerja lainnya

Kewajiban pensiun dan pascakerja lainnya pada tanggal 31 Desember 2015 dan 2014 dihitung berdasarkan PSAK 24 (Revisi 2013) "Imbalan Kerja" oleh aktuaris independen, PT Quattro Asia Consulting ("QAC"), seperti yang disajikan pada laporannya tertanggal 22 Februari 2016.

Pengungkapan Laporan Keuangan

Rincian kewajiban imbalan kerja adalah sebagai berikut:

The details of em follows:

	31 Desember/ December 2015	31 Desember/ December 2014*	1 Januari/ January 2014*
Imbalan pensiun	19,878,075	26,352,784	259,965,868
Imbalan kesehatan pascakerja	44,254,450	116,094,980	654,475,471
Imbalan pascakerja lainnya	203,027,598	197,485,133	254,432,486
Imbalan kerja jangka panjang lainnya	80,079,154	79,327,389	67,346,288
Jumlah	<u>347,239,277</u>	<u>419,260,286</u>	<u>1,236,220,113</u>

Pengungkapan Laporan Keuangan

Rincian beban imbalan karyawan adalah sebagai berikut:

The detail follows:

	31 Desember/ December 2015	31 Desember/ December 2014*
Imbalan pensiun	5,791,841	38,509,652
Imbalan kesehatan pascakerja	46,242,787	125,417,868
Imbalan pascakerja lainnya	45,010,253	38,200,240
Imbalan kerja jangka panjang lainnya	<u>10,090,656</u>	<u>17,426,583</u>
Jumlah	<u>107,135,537</u>	<u>219,554,343</u>

Rincian pengukuran kembali atas kewajiban imbalan karyawan adalah sebagai berikut:

The detail obligation.

	31 Desember/ December 2015	31 Desember/ December 2014*
Imbalan pensiun	44,635,410	(154,340,606)
Imbalan kesehatan pascakerja	(59,434,539)	(585,502,751)
Imbalan pascakerja lainnya	<u>(10,471,875)</u>	<u>(46,394,541)</u>

Pengungkapan Laporan Keuangan

	Nilai kini kewajiban/ <i>Present value of obligation</i>	Nilai wajar aset program/ <i>Fair value of plan assets</i>	Jumlah/ <i>Total</i>	<i>Impact of minimum funding requirement/ assets ceiling</i>	Jumlah/ <i>Total</i>
Per 31 Desember 2014*	911,805,523	(1,089,278,219)	(177,472,696)	203,825,480	26,352,784
Biaya jasa kini	16,193,335	-	16,193,335	-	16,193,335
Biaya jasa lalu	(1,886,938)	-	(1,886,938)	-	(1,886,938)
Beban/(pendapatan) bunga	77,660,739	(86,175,295)	(8,514,556)	-	(8,514,556)
	91,967,136	(86,175,295)	5,791,841	-	5,791,841
Pengukuran kembali:					
– (Laba)/rugi dari perubahan asumsi keuangan	(22,349,155)	82,073,887	59,724,732	-	59,724,732
– Perubahan pada pembatasan aset	-	-	-	(15,089,322)	(15,089,322)
	(22,349,155)	82,073,887	59,724,732	(15,089,322)	44,635,410
Kontribusi:					
– Pemberi kerja	-	(41,763,854)	(41,763,854)	-	(41,763,854)
– Peserta	-	(993,233)	(993,233)	-	(993,233)
Pembayaran dari aset program:					
– Pembayaran manfaat	(86,448,546)	72,303,673	(14,144,873)	-	(14,144,873)
	(86,448,546)	29,546,586	(56,901,960)	-	(56,901,960)
Per 31 Desember 2015	894,974,958	(1,063,833,041)	(168,858,083)	188,736,158	19,878,075

Pengungkapan Laporan Keuangan

Aset program terdiri dari:

Plan assets comprise the

	31 Desember/ December 2015		31 Desember/ December 2014		1 Januari/ January 2014*	
	Nilai wajar/ Fair value	%	Nilai wajar/ Fair value	%	Nilai wajar/ Fair value	%
Instrumen utang	434,578,728	41%	352,961,900	32%	300,449,845	45%
Instrumen ekuitas	204,215,922	19%	148,717,908	14%	144,803,010	22%
Properti	389,426,000	37%	391,657,542	36%	99,456,206	15%
Reksadana	22,352,399	2%	19,916,775	2%	44,472,352	7%
Lain-lain	13,259,992	1%	176,024,094	16%	79,263,147	11%
Jumlah	<u>1,063,833,041</u>	<u>100%</u>	<u>1,089,278,219</u>	<u>100%</u>	<u>668,444,560</u>	<u>100%</u>

Pengungkapan Laporan Keuangan

Asumsi utama yang digunakan oleh QAC untuk menentukan kewajiban imbalan pensiun karyawan adalah sebagai berikut:

	<u>31 Desember/ December 2015</u>	<u>31 Desember/ December 2014</u>	<u>1 Januari/ January 2014</u>
Tingkat diskonto	8.9%	8%	9%
Kenaikan gaji di masa depan	8%	8%	8%
Tingkat kematian tahunan - karyawan aktif	TMI 3 (2011)	TMI 3 (2011)	TMI 3 (2011)
Tingkat kematian tahunan - pensiunan	<i>Group annuity Mortality 1971</i>	<i>Group Annuity Mortality 1971</i>	<i>Group Annuity Mortality 1971</i>
Tingkat pengunduran diri	10% pada usia 25 tahun dan menurun secara linear menjadi 0% pada usia 45 tahun dan 3 % untuk seterusnya/ <i>10% at age 25 and reduced linearly to 0% at age 45 and flat rate of 3% there after</i>	10% pada usia 25 tahun dan menurun secara linear menjadi 0% pada usia 45 tahun dan 3 % untuk seterusnya/ <i>10% at age 25 and reduced linearly to 0% at age 45 and flat rate of 3% there after</i>	10% pada usia 25 tahun dan menurun secara linear menjadi 0% pada usia 45 tahun dan 3 % untuk seterusnya/ <i>10% at age 25 and reduced linearly to 0% at age 45 and flat rate of 3% there after</i>
Usia pensiun normal	56 tahun/ <i>years</i>	56 tahun/ <i>years</i>	56 tahun untuk nonoperator dan 50 tahun untuk operator/ <i>56 years for non-operators and 50 years for operators</i>

Pengungkapan Laporan Keuangan

Dampak perubahan 1% tingkat diskonto terhadap liabilitas imbalan pensiun adalah sebagai berikut:

The effect of 1% movement of discount rate in pension benefit obligation is as follow:

31 Desember/December 2015	Perubahan asumsi/ Change in assumptions	Dampak terhadap liabilitas secara keseluruhan/ Impact on overall liability
Tingkat diskonto/ <i>Discount rate</i>	Kenaikan/ <i>increase by 1%</i> Penurunan/ <i>decrease by 1%</i>	Turun/ <i>decrease by Rp10,596,880</i> Naik/ <i>increase by Rp11,737,383</i>
Tingkat kenaikan gaji di masa depan/ <i>Salaries growth rate</i>	Kenaikan/ <i>increase by 1%</i> Penurunan/ <i>decrease by 1%</i>	Naik/ <i>increase by Rp11,829,074</i> Turun/ <i>decrease by Rp10,871,950</i>

Dampak perubahan 1% tingkat diskonto terhadap liabilitas imbalan kesehatan pascakerja adalah sebagai berikut:

The effect of 1% movement of discount rate in post-employment medical benefit obligation is as follow:

31 Desember/December 2015	Perubahan asumsi/ Change in assumptions	Dampak terhadap liabilitas secara keseluruhan/ Impact on overall liability
Tingkat diskonto/ <i>Discount rate</i>	Kenaikan/ <i>Increase by 1%</i> Penurunan/ <i>Decrease by 1%</i>	Turun/ <i>Decrease Rp122,672,119</i> Naik/ <i>Increase Rp148,411,175</i>
Tingkat kenaikan biaya kesehatan/ <i>Increase in health cost rate</i>	Kenaikan/ <i>Increase by 1%</i> Penurunan/ <i>Decrease by 1%</i>	Naik/ <i>Increase Rp146,777,268</i> Turun/ <i>Decrease Rp123,555,120</i>



Ilustrasi Perhitungan Imbalan Manfaat Pasti

Imbalan Pasti

- Imbalan pasti adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja dengan jumlah yang telah ditentukan.
- Jumlah yang ditentukan dapat berbentuk:
 - Sebuah formula atau rumusan tertentu
 - Sebuah jumlah nominal tertentu.
 - Fasilitas tertentu yang dijanjikan = misalnya fasilitas kesehatan
- Imbalan pasti dapat diterima sekaligus pada saat tertentu dapat juga akan diterima oleh pekerja dalam satu periode tertentu.

Contoh

- Perusahaan menjanjikan pembayaran pesangon kepada karyawannya pada saat berhenti bekerja di usia pensiun normal sebesar 200.000.000.
- Karyawan memiliki masa kerja sampai pensiun selama 20 tahun.
- Berdasarkan metode Projected Unit Credit (asumsi diabaikan), unit menurut periode jasa = $200.000.000/20 = 10.000.000$.
- Sehingga pengakuan di laba rugi dan neraca sebagai berikut:

Tahun	Beban tahun berjalan	Kewajiban akhir tahun
1	10,000,000	10,000,000
2	10,000,000	20,000,000
3	10,000,000	30,000,000
dst		
20	10,000,000	200,000,000

Laporan keuangan dalam juta

	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4
Beban Imbalan Kerja	(10)	(10)	(10)	(10)
Kewajiban imbalan kerja	10	20	30	40

Imbalan Kerja dengan Perhitungan Aktuaria

Imbalan jangka panjang

- Program winduan
- Tunjangan cuti besar
- Tunjangan kecelakaan dinas
- Tunjangan kematian

Imbalan Pasca kerja

- Program pesangon
- Pensiun
- Jaminan kesehatan

Projected Unit Credit

- Pengakuan dan Pengukuran diperlukan :
 - Nilai Kewajiban Imbalan Pasti
 - Biaya Jasa Kini
- Metode yang digunakan : Projected Unit Credit
 - Metode ini sering disebut sebagai metode imbalan yang diakru yang diperhitungkan secara prorata sesuai periode jasa
 - 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.
- Metode ini akan mengalokasikan imbalan ke:
 - Periode berjalan untuk menentukan Biaya Jasa Kini
 - Periode berjalan dan periode-periode lalu untuk menentukan Nilai Kini Kewajiban.

Metode dan Asumsi Aktuarial

- Untuk melakukan perhitungan aktuarial digunakan asumsi-asumsi aktuarial.
- Asumsi Aktuarial tidak boleh bias dan cocok satu dengan yang lain (mutually compatible).
- Asumsi Aktuarial terdiri dari:
 - Asumsi Demografis mengenai karakteristik masa depan dari pekerja dan mantan pekerja (dan tanggungan mereka) yang berhak atas imbalan
 - Mortalitas selama dan sesudah masa kerja
 - Tingkat perputasan pekerja, cacat dan pensiun dini
 - Proporsi dari peserta program dengan tanggungannya
 - Tingkat klaim program kesehatan
 - Asumsi keuangan, berhubungan dengan:
 - Tingkat diskonto
 - Tingkat gaji dan imbalan masa datang
 - Jaminan kesehatan, biaya kesehatan di masa datang dan biaya administrasi
 - Tingkat hasil yang diharapkan atas aktiva program

Perhitungan Aktuaria

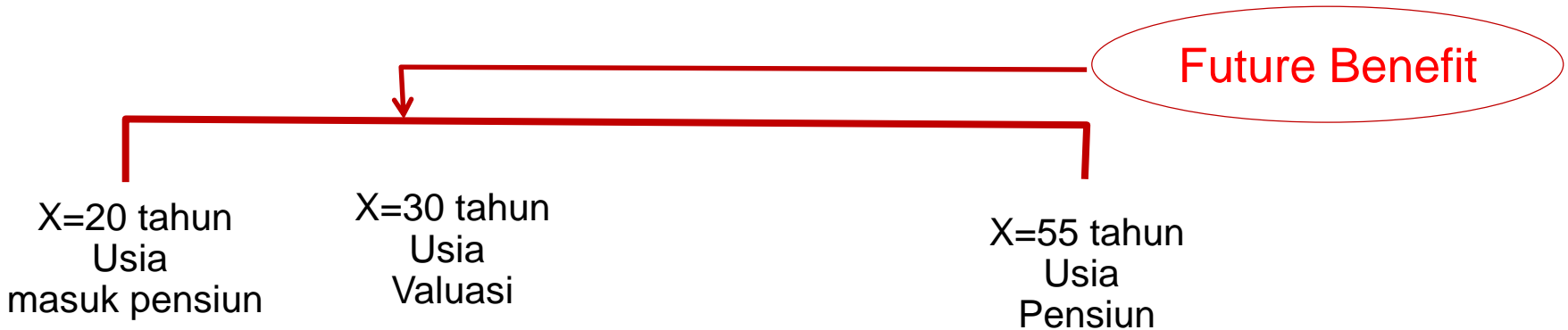
Kewajiban Kini (Present Value of Obligation (PBO) :

- Nilai sekarang Manfaat Imbalan kerja yang akan dibayarkan pada yang akan datang (PVFB) untuk masa kerja yang telah dilalui:
- $PBO = PVFB \times \text{masa kerja lalu} / \text{total masa kerja}$

Biaya saat ini (Current Service Cost / CSC):

- Kenaikan nilai kewajiban kini atas jasa pekerja dalam periode berjalan
- $CSC = PVFB / \text{Total Masa Kerja}$

Perhitungan Aktuarial



- Manfaat : $2x$ masa kerja \times gaji pada saat pensiun
- Usia masuk : 20 tahun
- Usia pensiun : 55 tahun
- Usia valuasi : 30 tahun
- Gaji Valuasi : 2.000.000
- Asumsi : tingkat diskonto 10%, tingkat kenaikan gaji 6%
- Asumsi aktuarial: tingkat mortalita, pengunduran diri dan catata diabaikan untuk mempermudah pemahaman.

Perhitungan Aktuarial

- Manfaat : 2x masa kerja x gaji pada saat pensiun
- Usia masuk : 20 tahun
- Usia pensiun : 55 tahun
- Usia valuasi : 30 tahun
- Gaji Valuasi : 2.000.000
- Asumsi : tingkat diskonto 10%, tingkat kenaikan gaji 6%
- Asumsi aktuarial: tingkat mortalitas, pengunduran diri dan cacata diabaikan untuk mempermudah pemahaman.

- Future Benefit : $2 \times 35 \times 2.000.000 \times (1+6\%)^{25} = 600.861.900$
- PVFB : $600.861.900 / (1 + 10\%)^{25} = 55.457.148$
- PBO : $55.457.148 \times 10 / 35 = 15.844.899$
- CSC : $55.457.148 \times 1 / 35 = 1.584.489$

Perhitungan Aktuarial

- Manfaat : 2x masa kerja x gaji pada saat pensiun
- Usia masuk : 20 tahun
- Usia pensiun : 60 tahun
- Usia valuasi : 35 tahun
- Gaji Valuasi : 5.000.000
- Asumsi : tingkat diskonto 10%, tingkat kenaikan gaji 5%
- Asumsi aktuarial: tingkat mortalitas, pengunduran diri dan catatan diabaikan untuk mempermudah pemahaman.

Gaji	5,000,000	5%	10%	
Manfaat	60	35	20	2
FV	1,354,541,976.36			
PVFB	125,018,803.78			
PBO	46,882,051.42			
CSC	3,125,470.09			

Imbalan Kerja sesuai UU 13 / 2003

- Jika Manfaat Pensiun yang diberikan perusahaan > manfaat pensiun yang dihitung menurut UU 13 maka kewajiban pemberi kerja hanya sebesar iurang pemberi kerja

$$(2 \times 35) \times 80\% > 32.2 \text{ G}$$

$$\mathbf{56 \text{ G} > 32.2 \text{ G}}$$

- Jika manfaat pensiun yang diberikan oleh pemberi kerja < manfaat pensiun yang dihitung menurut UU 13 maka selisihnya merupakan kewajiban pemberi kerja

$$(1, \times 20) \times 80\% > 32.2 \text{ G}$$

$$24 \text{ G} > \mathbf{32.2 \text{ G}}$$

$$\mathbf{\text{Kewajiban} = 32.2 \text{ G} - 24 \text{ G}}$$

Imbalan Kerja sesuai UU 13 / 2003

Tabel uang pesangon, jasa, uang penggantian hak (usia pensiun, PHK dan meninggal dunia) = 2 PS + 1 PMK + UPH

Masa Kerja M.K	Uang Pesangon (*) 2 x Pasal 156 (2)	Uang Jasa/ Uang Penghargaan (*) 1 x Pasal 156 (3)	Total (8) (a) + (b)	Uang Penggantian hak Pasal 156 (4.c)	Grand Total (c) + (d)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
MK < 1	2	0	2	15% of (c)	2.3
1 <= MK < 2	4	0	4	15% of (c)	4.6
2 <= MK < 3	6	0	6	15% of (c)	6.9
3 <= MK < 4	8	2	10	15% of (c)	11.5
4 <= MK < 5	10	2	12	15% of (c)	13.8
5 <= MK < 6	12	2	14	15% of (c)	16.1
6 <= MK < 7	14	3	17	15% of (c)	19.55
7 <= MK < 8	16	3	19	15% of (c)	21.85
8 <= MK < 9	18	3	21	15% of (c)	24.15
9 <= MK < 12	18	4	22	15% of (c)	25.3
12 <= MK < 15	18	5	23	15% of (c)	26.45
15 <= MK < 18	18	6	24	15% of (c)	27.6
18 <= MK < 21	18	7	25	15% of (c)	28.75
21 <= MK < 24	18	8	26	15% of (c)	29.9
MK >= 24	18	10	28	15% of (c)	32.2

Imbalan Kerja sesuai UU 13 / 2003

Tabel uang pesangon, jasa, uang penggantian hak (sakit berkepanjangan, cacat total/tetap) = 2 PS + 2 PMK + UPH

Masa Kerja M.K	Uang Pesangon (*) 2 x Pasal 156 (2)	Uang Jasa/ Uang Penghargaan (*) 2 x Pasal 156 (3)	Total (8) (a) + (b)	Uang Penggantian hak Pasal 156 (4.c)	Grand Total (c) + (d)
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
MK < 1	2	0	2	15% of (c)	2.3
1 <= MK < 2	4	0	4	15% of (c)	4.6
2 <= MK < 3	6	0	6	15% of (c)	6.9
3 <= MK < 4	8	4	12	15% of (c)	13.8
4 <= MK < 5	10	4	14	15% of (c)	16.1
5 <= MK < 6	12	4	16	15% of (c)	18.4
6 <= MK < 7	14	6	20	15% of (c)	23
7 <= MK < 8	16	6	22	15% of (c)	25.3
8 <= MK < 9	18	6	24	15% of (c)	27.6
9 <= MK < 12	18	8	26	15% of (c)	29.9
12 <= MK < 15	18	10	28	15% of (c)	32.2
15 <= MK < 18	18	12	30	15% of (c)	34.5
18 <= MK < 21	18	14	32	15% of (c)	36.8
21 <= MK < 24	18	16	34	15% of (c)	39.1
MK >= 24	18	20	38	15% of (c)	43.7

UU Ketenagakerjaan 13 tahun 2003

- Pasal 88

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- Pasal 91

- 1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

UU Ketenagakerjaan 13 tahun 2003

- Pasal 156 (1 & 2)
- Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- Perhitungan **uang pesangon** sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :
 - masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
 - masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

UU Ketenagakerjaan 13 tahun 2003

- Pasal 156 (3)
- Perhitungan **uang penghargaan masa kerja** sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :
 - masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

UU Ketenagakerjaan 13 tahun 2003

- Pasal 156 (4)
- Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - 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.
- Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

UU Ketenagakerjaan 13 tahun 2003

- Pasal 157
- Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas :
 - upah pokok;
 - segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja/buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar pekerja/buruh dengan subsidi, maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja/buruh.
- Penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.
- Upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar satuan hasil, potongan/borongon atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.
- Pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan

TERIMA KASIH



For every thing

Dwi Martani - [081318227080](tel:081318227080)

martani@ui.ac.id atau [dwimartani@yahoo.com](mailto:dwymartani@yahoo.com)

<http://staff.blog.ui.ac.id/martani/>

