

Akuntansi Imbalan Kerja

Transisi dari ~~PSAK 24~~ menjadi **PSAK 219**

Ditulis ulang dalam bahasa yang mudah dipahami, disesuaikan dengan standar akuntansi keuangan Indonesia yang berlaku saat ini.

Apa yang Akan Kita Bahas

01

Transisi PSAK 24 ke PSAK 219

Apa yang berubah, dan apa yang tetap sama

02

Ruang Lingkup & Istilah Kunci

Lima kategori imbalan kerja yang diatur

03

Imbalan Jangka Pendek & Bonus

Gaji, cuti, dan bagi hasil/bonus

04

Imbalan Pascakerja (Pensiun)

Program iuran pasti vs manfaat pasti

05

Metode Aktuarial & Ilustrasi

Projected Unit Credit dan contoh hitung

06

Pesangon Sesuai UU Cipta Kerja

Perhitungan sesuai PP 35/2021 terbaru

07

Pengungkapan Laporan Keuangan

Apa yang wajib disajikan perusahaan

Dari PSAK 24 Menjadi PSAK 219: Apa yang Sebenarnya Berubah?

Sejak 1 Januari 2025, **PSAK 24 resmi berganti nama menjadi PSAK 219**, sebagai bagian dari penataan ulang penomoran standar akuntansi keuangan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) agar selaras dengan penomoran standar internasional (IFRS 19 — Employee Benefits).

YANG BERUBAH

- Nomor dan nama standar: PSAK 24 -> PSAK 219
- Penomoran kini mengikuti nomor IFRS 19 agar mudah dibandingkan dengan standar internasional
- Referensi silang antar-PSAK ikut diperbarui mengikuti penomoran baru

YANG TETAP SAMA

- ✓ Seluruh aturan pengakuan, pengukuran, penyajian, dan pengungkapan tidak berubah
- ✓ Metode Projected Unit Credit tetap wajib digunakan untuk menghitung kewajiban imbalan pasti
- ✓ Keuntungan/kerugian aktuarial tetap diakui langsung di Penghasilan Komprehensif Lain (OCI)

Perjalanan Standar Imbalan Kerja di Indonesia



Catatan penting: Nama “PSAK 24” masih banyak digunakan dalam percakapan sehari-hari dan literatur lama. Keduanya merujuk pada standar yang sama — dokumen ini menggunakan istilah “PSAK 219 (dahulu PSAK 24)” agar tidak membingungkan.

Lima Kategori Imbalan Kerja Menurut PSAK 219

1

Jangka Pendek

Gaji, upah, cuti tahunan,
bonus — jatuh tempo ≤ 12
bulan

2

Pascakerja

Pensiun, jaminan kesehatan
setelah pensiun

3

Jangka Panjang Lainnya

Cuti besar, penghargaan
masa kerja ≥ 20 tahun

4

Pesangon

Imbalan atas pemutusan
hubungan kerja (PHK)

5

Berbasis Ekuitas

Diatur tersendiri dalam PSAK
53, di luar PSAK 219

Sumber pemberian imbalan dapat berupa program formal, ketentuan perundang-undangan, atau kebiasaan perusahaan yang menimbulkan kewajiban konstruktif.

Istilah Penting yang Perlu Anda Pahami

● **Aset Program**

Dana yang dikelola terpisah (misalnya dana pensiun) yang digunakan khusus untuk membayar imbalan kerja jangka panjang.

● **Biaya Jasa Lalu**

Perubahan nilai kewajiban akibat perusahaan mengubah program imbalan atau menerapkan program baru.

● **Program Iuran Pasti**

Perusahaan membayar iuran tetap; risiko investasi dan risiko aktuarial ditanggung karyawan.

● **Biaya Jasa Kini**

Tambahan nilai kewajiban imbalan pasti karena karyawan bekerja satu periode tambahan.

● **Keuntungan/Kerugian Aktuarial**

Selisih antara asumsi yang dipakai sebelumnya dengan kenyataan, atau akibat perubahan asumsi.

● **Program Manfaat Pasti**

Perusahaan menjanjikan jumlah imbalan tertentu; risiko investasi dan aktuarial ditanggung perusahaan.

Dua Dasar Kewajiban Imbalan Kerja

Kewajiban Hukum

Timbul dari ketentuan yang mengikat secara hukum.

- Kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan
- Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003 & UU Cipta Kerja)

Kewajiban Konstruktif

Timbul dari kebiasaan yang menciptakan ekspektasi kuat.

- Berdasarkan praktik baku perusahaan di masa lalu
- Menimbulkan ekspektasi kuat bahwa perusahaan akan tetap memenuhinya

Imbalan Kerja Jangka Pendek

Imbalan yang jatuh tempo ≤ 12 bulan setelah akhir periode pelaporan saat karyawan memberikan jasanya. Tidak memerlukan asumsi aktuarial dan tidak didiskontokan.

1

Gaji & Upah

Termasuk jaminan sosial (BPJS) yang dibayar rutin

2

Cuti Berimbalan

Cuti tahunan dan cuti sakit jangka pendek

3

Bagi Hasil / Bonus

Diakui bila ada kewajiban hukum atau konstruktif dan dapat diestimasi andal

4

Imbalan Non-moneter

Rumah dinas, kendaraan, atau barang/jasa gratis atau bersubsidi

Aturan Cuti Berimbalan

Dapat diakumulasi: diakui sebagai beban pada saat karyawan memberikan jasa (hak cuti terkumpul, meski belum diambil).

Tidak dapat diakumulasi: diakui sebagai beban hanya pada saat cuti benar-benar diambil.

Contoh Perhitungan: Cuti Berimbangan

PT Contoh memiliki 100 karyawan, masing-masing berhak atas cuti berimbangan senilai Rp1.000.000 per 10 hari kerja. Dalam satu tahun: 80 orang mengambil cuti 6 hari, 20 orang mengambil cuti 10 hari (penuh).

Skenario	Perhitungan	Beban Diakui
Cuti tidak dapat diakumulasi	$(20 \times 10 + 80 \times 6) \times \text{Rp}1.000.000$	Rp680.000.000
Cuti dapat diakumulasi (jasa berjalan)	$(20 \times 10 + 80 \times 6) \times \text{Rp}1.000.000$	Rp680.000.000
Tambahan: hak cuti tersisa (80 org x 4 hari)	$(80 \times 4) \times \text{Rp}1.000.000$	Rp320.000.000

Inti perbedaannya: jika hak cuti dapat diakumulasi, perusahaan juga harus mengakui liabilitas tambahan untuk hak cuti yang sudah terkumpul namun belum diambil karyawan.

Dua Jenis Program Imbalan Pascakerja

1 Program Iuran Pasti

Defined Contribution

- Perusahaan membayar iuran tetap ke pengelola dana
- Tidak ada kewajiban tambahan jika dana tidak cukup
- Risiko investasi & aktuarial ditanggung karyawan
- Akuntansi sederhana: diakui sebagai beban saat jasa diberikan

2 Program Manfaat Pasti

Defined Benefit

- Perusahaan menjanjikan jumlah imbalan tertentu di masa depan
- Dihitung dengan asumsi aktuarial (demografi & keuangan)
- Risiko investasi & aktuarial ditanggung perusahaan
- Memerlukan perhitungan aktuarial dengan metode Projected Unit Credit

Mengapa Program Manfaat Pasti Berisiko bagi Perusahaan?

Risiko Aktuarial

Kewajiban ternyata berbeda dari perkiraan karena perubahan asumsi seperti tingkat mortalitas, resign rate, atau kenaikan gaji.

Risiko Investasi

Hasil investasi atas dana pensiun (aset program) berbeda dari yang diharapkan.

Selisih antara perkiraan dan kenyataan inilah yang disebut Keuntungan atau Kerugian Aktuarial — dan langsung diakui di Penghasilan Komprehensif Lain (OCI), bukan di laporan laba rugi.

Tiga Komponen Beban Imbalan Pasti

1

Biaya Jasa

Biaya jasa kini + biaya jasa lalu +
keuntungan/kerugian penyelesaian program

Diakui di: Laba Rugi

2

Bunga Neto

Tingkat diskonto dikalikan liabilitas (aset) imbalan
pasti neto pada awal periode

Diakui di: Laba Rugi

3

Pengukuran Kembali

Keuntungan/kerugian aktuarial dan selisih imbal
hasil aset program

Diakui di: OCI

Rumus dasar: Liabilitas Imbalan Pasti Neto (di Neraca) = Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti – Nilai Wajar Aset Program

Metode Projected Unit Credit (PUC)

PSAK 219 mewajibkan penggunaan metode Projected Unit Credit untuk menghitung nilai kini kewajiban imbalan pasti, biaya jasa kini, dan biaya jasa lalu.

Cara Kerja Metode Ini

- Setiap periode masa kerja dianggap menghasilkan satu unit tambahan imbalan
- Setiap unit imbalan diukur secara terpisah untuk membentuk total kewajiban
- Imbalan diproyeksikan ke masa depan (termasuk asumsi kenaikan gaji), lalu didiskontokan ke nilai kini
- Aktuaris berkualifikasi dianjurkan, meski tidak diwajibkan oleh standar

Faktor yang Mempengaruhi Nilai Kewajiban

- Biaya jasa kini
- Biaya jasa lalu (amandemen program)
- Kurtailmen & penyelesaian program
- Biaya bunga neto

Dua Kelompok Asumsi Aktuarial

1 Asumsi Demografis

- Tingkat mortalitas selama & setelah masa kerja
- Tingkat resign / turnover karyawan
- Tingkat pensiun dini dan cacat
- Proporsi peserta dengan tanggungan

2 Asumsi Keuangan

- Tingkat diskonto (mengacu obligasi korporasi berkualitas tinggi)
- Estimasi kenaikan gaji di masa depan
- Perubahan tingkat imbalan yang ditentukan pemerintah
- Estimasi biaya kesehatan masa depan (jika relevan)

Asumsi harus konsisten satu sama lain (mutually compatible) dan tidak boleh bias.

Contoh Sederhana: Menghitung Kewajiban Imbalan

Asumsi Kasus

- Manfaat pensiun = 2 x masa kerja x gaji saat pensiun
- Usia masuk kerja: 30 tahun | Usia pensiun: 55 tahun
- Usia saat penilaian (valuasi): 40 tahun
- Gaji saat valuasi: Rp2.000.000/bulan
- Tingkat diskonto 10% | Kenaikan gaji 6% per tahun

Hasil Perhitungan (Metode PUC)

Manfaat Masa Depan (Future Benefit)	Rp600.861.900
Nilai Kini Manfaat (PVFB)	Rp55.457.148
Kewajiban Kini (PBO)	Rp15.844.899
Biaya Jasa Kini (CSC)	Rp1.584.489

PBO dihitung dari proporsi masa kerja yang telah dilalui (10 tahun) terhadap total masa kerja hingga pensiun (25 tahun).

Contoh Jurnal Akuntansi Tahunan

Data: Nilai kini kewajiban awal Rp200 juta, aset program awal Rp200 juta, biaya jasa kini Rp30 juta, tingkat diskonto 10%, iuran Rp24 juta, manfaat dibayar Rp16 juta.

Akun	Debit	Kredit
Beban Imbalan Pasti (Laba Rugi)	30.000.000	
Penghasilan Komprehensif Lain – Kerugian (OCI)	22.000.000	
Kas (Iuran ke Dana Pensiun)		24.000.000
Liabilitas Imbalan Pasti Neto		28.000.000

Posisi akhir di neraca: Nilai Kini Kewajiban Rp250 juta – Nilai Wajar Aset Program Rp222 juta = Liabilitas Imbalan Pasti Neto Rp28 juta, yang tercatat sebagai liabilitas jangka panjang.

Di Mana Angka Ini Muncul di Laporan Keuangan?

1

Laporan Posisi Keuangan

Liabilitas (atau aset) imbalan pasti neto — nilai kini kewajiban dikurangi nilai wajar aset program

2

Laporan Laba Rugi

Biaya jasa (kini & lalu) dan bunga neto atas liabilitas/aset imbalan pasti neto

3

Penghasilan Komprehensif Lain (OCI)

Pengukuran kembali: keuntungan/kerugian aktuarial dan selisih imbal hasil aset program

4

Catatan Atas Laporan Keuangan

Rekonsiliasi saldo awal-akhir, asumsi aktuarial, dan analisis sensitivitas

Imbalan Kerja Jangka Panjang Lainnya

Diperlakukan mirip imbalan pascakerja, namun keuntungan/kerugian aktuarial diakui langsung di laba rugi (bukan OCI) karena sifatnya yang kurang bersifat jangka panjang.

Cuti berimbalan jangka panjang (cuti besar)

Penghargaan masa kerja (mis. 10, 15, 20 tahun)

Imbalan cacat permanen

Bonus/bagi laba yang dibayar ≥ 12 bulan kemudian

Kompensasi yang ditangguhkan ≥ 12 bulan

Diakui sebagai liabilitas sebesar: Nilai Kini Kewajiban Imbalan Pasti dikurangi Nilai Wajar Aset Program (jika ada). Diakui sebagai beban/pendapatan: biaya jasa kini + bunga neto + pengukuran kembali — seluruhnya langsung di laba rugi.

Kapan Pesangon Diakui Sebagai Kewajiban?

Pesangon timbul dari keputusan mengakhiri hubungan kerja sebelum usia pensiun normal, atau dari tawaran perusahaan yang diterima karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela.

Diakui pada tanggal yang **LEBIH AWAL** di antara:

Tidak Dapat Menarik Kembali

Perusahaan tidak lagi dapat membatalkan tawaran pesangon tersebut

Mengakui Biaya Restrukturisasi

Perusahaan mengakui biaya restrukturisasi (PSAK 57) yang melibatkan pembayaran pesangon

Klasifikasi pengukuran pesangon:

Selesai < 12 bulan → perlakuan seperti imbalan jangka pendek (tidak didiskontokan)

Selesai ≥ 12 bulan → perlakuan seperti imbalan jangka panjang lainnya (didiskontokan)

Perhitungan Pesangon: Sesuai UU Cipta Kerja

Penting: Sejak berlakunya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta aturan turunannya, PP No. 35 Tahun 2021, ketentuan pesangon berbasis UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 telah digantikan. Perhitungan kewajiban pesangon perusahaan harus merujuk pada aturan yang berlaku saat ini.

Formula Total Kompensasi PHK

UP

Uang Pesangon

Maks. 9 bulan upah, sesuai masa kerja

+

UPMK

Uang Penghargaan Masa Kerja

Maks. 10 bulan upah, untuk masa kerja ≥ 3 tahun

+

UPH

Uang Penggantian Hak

Cuti belum diambil, biaya pemulangan, dll.

Faktor pengali (0,5x – 2x): Besaran UP dan UPMK aktual dapat dikalikan faktor pengali sesuai alasan PHK (mis. efisiensi, penggabungan usaha, pensiun) menurut Pasal 41–57 PP No. 35/2021. Ketentuan penggantian perumahan/pengobatan 15% pada UU lama sudah tidak berlaku.

Tabel Uang Pesangon & Penghargaan Masa Kerja

Masa Kerja	Uang Pesangon (bulan upah)
< 1 tahun	1
1 s.d. < 2 tahun	2
2 s.d. < 3 tahun	3
4 s.d. < 5 tahun	5
7 s.d. < 8 tahun	8
≥ 8 tahun	9

Masa Kerja	Uang Penghargaan (bulan upah)
3 s.d. < 6 tahun	2
6 s.d. < 9 tahun	3
9 s.d. < 12 tahun	4
15 s.d. < 18 tahun	6
21 s.d. < 24 tahun	8
≥ 24 tahun	10

Contoh: Karyawan pensiun dengan masa kerja 20 tahun, upah terakhir Rp10 juta → UP = 9 x 1,75 x Rp10 juta = Rp157,5 juta; UPMK = 7 x Rp10 juta = Rp70 juta (angka 1,75 adalah contoh faktor pengali untuk kasus pensiun).

Apa yang Wajib Diungkapkan Perusahaan?

1

Karakteristik Program

- Sifat imbalan yang diberikan
- Kerangka peraturan & tanggung jawab pendanaan
- Risiko spesifik yang dihadapi program

2

Jumlah dalam Laporan Keuangan

- Rekonsiliasi saldo awal ke akhir liabilitas & aset program
- Rincian biaya jasa, bunga, dan pengukuran kembali
- Asumsi aktuarial signifikan yang digunakan

3

Arus Kas Masa Depan

- Kebijakan pendanaan & iuran tahun depan
- Analisis sensitivitas atas asumsi utama
- Profil jatuh tempo kewajiban imbalan pasti

Peran Aktuaris dalam Penerapan PSAK 219

1

Akurasi Perhitungan

Menerapkan metode Projected Unit Credit dan asumsi aktuarial secara tepat dan dapat dipertanggungjawabkan

2

Kepatuhan Standar

Memastikan pengakuan, pengukuran, dan pengungkapan sesuai persyaratan PSAK 219 terkini

3

Manajemen Risiko

Membantu perusahaan memahami eksposur risiko aktuarial dan investasi dari program imbalan pasti

4

Dukungan Audit

Menyediakan laporan aktuarial independen yang dapat diandalkan oleh auditor eksternal

KonsultanAktuarial.com menyediakan jasa perhitungan aktuarial imbalan kerja yang akurat, tepat waktu, dan sesuai PSAK 219.

Checklist Kepatuhan PSAK 219



Perbarui referensi standar dari “PSAK 24” menjadi “PSAK 219” di seluruh dokumen internal



Pastikan perhitungan aktuarial masih menggunakan metode Projected Unit Credit



Verifikasi asumsi aktuarial (diskonto, kenaikan gaji, mortalitas) masih relevan dengan kondisi pasar terkini



Sesuaikan perhitungan pesangon dengan UU Cipta Kerja dan PP No. 35/2021, bukan lagi UU No. 13/2003



Lengkapi pengungkapan wajib: rekonsiliasi, asumsi signifikan, dan analisis sensitivitas



Libatkan aktuaris independen untuk laporan penilaian tahunan

Terima Kasih

Butuh bantuan menghitung kewajiban imbalan kerja sesuai PSAK 219,
atau valuasi aktuarial pesangon karyawan Anda?

KonsultanAktuarial.com

Konsultan Aktuarial untuk Perhitungan Imbalan Kerja, Pensiun & Pesangon Perusahaan Anda

Dokumen ini disusun untuk tujuan edukasi umum dan bukan merupakan nasihat akuntansi atau aktuarial untuk kasus spesifik. Silakan konsultasikan kondisi perusahaan Anda dengan aktuaris berkualifikasi.