

Dampak Pengukuran Ulang Kewajiban Imbalan Kerja

Saya pemegang saham individual pada beberapa perusahaan emiten. Pada akhir-akhir ini saya mengamati banyak emiten yang melakukan "restatement" atas laporan keuangan tahun-tahun sebelumnya yang telah dipublikasikan. Hal ini membuat kebingungan. Saya ingin bertanya, apakah diperbolehkan emiten melakukan restatement? Bagaimana dengan dividennya, apakah kena dampak? Terima kasih.

Hendrianto, Surabaya

Pada tahun 2015 kemarin, banyak perusahaan melakukan *restatement* atas laporan keuangan tahun sebelumnya. Kondisi ini terjadi karena terdapat beberapa Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) baru maupun revisi yang berlaku efektif 1 Januari 2015 dan tidak dapat dielakkan.

Salah satu PSAK yang direvisi adalah PSAK 24 mengenai "Imbalan Kerja". Dampaknya bahkan mengoreksi Saldo Laba tahun sebelumnya karena standar tersebut diterapkan secara retrospektif.

Perubahan standar akuntansi merupakan perubahan kebijakan akuntansi yang diperlakukan secara retrospektif. Artinya, perusahaan akan menyesuaikan saldo awal setiap komponen ekuitas yang terpengaruh untuk periode sajian laporan keuangan paling awal dan jumlah komparatif lainnya, seolah-olah standar akuntansi baru/revisi tersebut sudah diterapkan sebelumnya.

Sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib mencadangkan imbalan kerja (jangka panjang)

untuk karyawan. Tentunya hal ini sangat baik untuk kesejahteraan karyawannya. Pencadangan imbalan kerja ini membutuhkan perhitungan aktuarial yang cukup rumit dengan metode perhitungan yang kompetensinya dipunyai oleh seorang Aktuaris.

Pembebanan imbalan kerja ke laba-rugi tahun berjalan salah satunya dipengaruhi oleh ketentuan standar akuntansi atas "*corridor approach*" yang dianut dalam memperhitungkan keuntungan/kerugian aktuarial sebagai faktor penentu besarnya kewajiban imbalan pasti.

Dengan standar akuntansi lama, penghitungan dilakukan dengan metode koridor, yaitu pembebanan dilakukan secara bertahap (amortisasi) berdasarkan rata-rata sisa masa kerja karyawan sampai pensiun. Tentunya ada batasan persentase tertentu (koridor) untuk perusahaan menanggulangi pembebanannya.

Dengan standar akuntansi revisi yang berlaku di 2015, pendekatan koridor tidak boleh digunakan lagi.

Akibat dari pengukuran kembali liabilitas/aset imbalan pasti neto, kecenderungannya adalah cadangan kewajiban imbalan kerja hasil estimasi atau perhitungan aktuarial meningkat. Karyawan seharusnya merasa 'nyaman' karena perusahaan telah membentuk cadangan untuk membayarkan imbalan kerja sesuai UU 13/2003.

Bagaimana dengan dividen yang akan dibagikan, apakah terpengaruh? Ya, akibat dari "*restatement*" dapat mempengaruhi pembagian dividen.

Selain kinerja operasional, laba/rugi tahun berjalan tentunya akan terpengaruh oleh pengukuran kembali kewajiban imbalan kerja. Namun demikian, keputusan pembagian laba untuk dividen kepada pemegang saham dilakukan atas dasar banyak pertimbangan. Misalnya Laba/Saldo Laba digunakan sebagian untuk pembentukan cadangan wajib sesuai UU PT No.40/2007, sebagian ditahan untuk kebutuhan operasional, dan sebagian dibagikan sebagai dividen untuk pemegang saham.

KEY POINTS

- Perusahaan mencadangkan kewajiban pembayaran imbalan kerja kepada karyawan.
- Penerapan standar akuntansi yang direvisi dan berlaku di 2015 menyebabkan banyak perusahaan mengoreksi Saldo Laba tahun sebelumnya.
- Pembagian dividen untuk pemegang saham dapat terpengaruh.



Saptoto Agustomo
Managing Partner
Audit Assurance

Saptoto.agustomo@rsmindonesia.id

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD

Wake Up Call adalah kolom konsultasi yang dikhususkan untuk pertanyaan seputar audit, akuntansi, perpajakan, keuangan, manajemen risiko, tata kelola, audit internal dan pengendalian internal. RSM Indonesia adalah anggota dari RSM, network kantor akuntan publik dan konsultan terbesar ke-6 di dunia. RSM hadir di lebih dari 120 negara dengan 760 kantor, didukung oleh 38.000 staff dengan lebih dari 3.000 partner. Pertanyaan dapat ditujukan ke wakeupcall@rsmindonesia.id.