

Dampak transfer karyawan pada akuntansi

Kumala Sanjaya



Kumala Sanjaya mempelajari dampak terhadap laporan keuangan atas transfer karyawan dalam satu grup perusahaan di Indonesia

Karyawan memegang peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuan. Dalam organisasi besar, khususnya dalam sebuah grup yang terdiri dari banyak perusahaan, transfer karyawan antar perusahaan dalam grup ini sering dilakukan untuk membantu mencapai tujuan mereka.

Transfer karyawan adalah perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke divisi atau perusahaan lain dalam grup tanpa mengurangi kompensasi (gaji), status dan tanggung jawab. Transfer karyawan memberikan beberapa manfaat, seperti meningkatkan efektivitas, produktivitas dan efisiensi kerja, dapat mengatasi fluktuasi kebutuhan tenaga kerja, mengurangi monotonitas atau kebosanan, pilih kasih dan egosentris, serta dapat menjaga hubungan antar karyawan.

Saat karyawan ditransfer dari satu perusahaan ke perusahaan lain, Imbalan Pasca Kerja perlu diperhatikan, khususnya manfaat terkait masa kerja lalu di perusahaan asal. Ketika seorang karyawan mencapai usia pensiun normal, perusahaan manakah yang akan bertanggung jawab atas pembayaran manfaat, seperti Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja terkait masa kerja di perusahaan asal? Dalam menjawab pertanyaan ini, ada beberapa jenis transfer.

Dalam satu kasus, di mana kesepakatan antara perusahaan asal dan perusahaan penerima adalah memindahkan manfaat dalam kaitannya dengan seluruh periode kerja (termasuk masa kerja sebelum transfer dari perusahaan asal), seluruh biaya terkait transfer karyawan akan ditanggung oleh perusahaan penerima. Tidak ada transaksi tunai atau pencatatan hutang antar perusahaan. Kebijakan perusahaan ini akan berdampak langsung pada laporan Laba & Rugi (P&L) masing-masing perusahaan. Dengan melepaskan karyawan transfer, perusahaan asal akan mengakui pendapatan karena melepaskan cadangan benefit

yang tidak akan lagi diberikan, sedangkan perusahaan penerima akan mengakui beban terkait pengakuan masa kerja sebelum transfer di perusahaan asal.

Dalam kasus lain, kesepakatan di antara kedua perusahaan adalah kewajiban atas karyawan sebelum transfer masih menjadi tanggung jawab perusahaan asal. Lalu bagaimana mengalokasikan kewajiban di antara kedua perusahaan? Ketika dalam kaitannya dengan Imbalan Pasca Kerja sesuai dengan UU Indonesia No. 13/2003 (Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Kompensasi yang dibayarkan di Indonesia), manfaat yang diberikan sangat bergantung pada masa kerja dan gaji terakhir ketika karyawan meninggalkan perusahaan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai besaran gaji yang harus digunakan untuk menghitung porsi kewajiban yang harus ditanggung oleh perusahaan asal. Jika kebijakan yang disepakati didasarkan pada perusahaan asal hanya menanggung kewajiban Imbalan Pasca Kerja terkait dengan masa kerja sebelum transfer dan kewajiban didasarkan pada perhitungan gaji ketika transfer terjadi, akan terdapat transaksi tunai atau pencatatan hutang antar perusahaan. Transaksi yang terjadi pada perusahaan asal dan perusahaan penerima dapat berupa hutang piutang. Perusahaan penerima akan mencatatkan piutang, sementara perusahaan asal akan mencatatkan hutang pada laporan keuangan dalam kaitannya dengan transfer karyawan.

Kesepakatan lain yang mungkin terjadi di antara kedua perusahaan adalah perusahaan asal bertanggung jawab hanya untuk masa kerja sebelum transfer tetapi referensi gaji yang digunakan sebagai basis menghitung kewajiban adalah gaji terakhir saat karyawan meninggalkan perusahaan penerima. Ketika karyawan mencapai usia pensiun normal, perusahaan penerima akan menagih perusahaan asal menggunakan formula yang disepakati (bergantung pada masa kerja

sebelum transfer dan gaji terakhir pada saat pensiun). Dalam hal ini, perusahaan penerima dapat mencatatkan aset terpisah untuk Imbalan Pasca Kerja pada laporan keuangan, sedangkan laporan keuangan perusahaan asal akan mencatatkan kewajiban. Aset pada perusahaan penerima diperlakukan sebagai Hak Penggantian yang akan dibebankan kepada perusahaan asal jika karyawan transfer meninggalkan perusahaan penerima.

Mempertimbangkan terdapat beberapa kebijakan yang dapat disepakati oleh perusahaan asal dan perusahaan penerima, muncul pertanyaan tambahan. Berapa jumlah yang akan dicatatkan pada perusahaan asal dan perusahaan penerima? Nilai kini kewajiban (Defined Benefit Obligation) adalah salah satu ukuran yang dapat digunakan sebagai basis pembiayaan. Tetapi ada juga beberapa perusahaan yang menggunakan formula lain seperti jumlah yang akan dibayarkan atas manfaat Terminasi sesuai dengan UU Indonesia No. 13/2003.

Masalah menjadi lebih kompleks ketika perusahaan asal dan perusahaan penerima memiliki skema manfaat yang berbeda. Sebagai contoh, perusahaan asal memberikan manfaat kepada seluruh karyawannya sesuai dengan UU Indonesia No. 13/2003 tanpa memberikan manfaat apa pun jika karyawannya mengundurkan diri secara sukarela, sementara perusahaan penerima memberikan manfaat kepada seluruh karyawannya sebesar 1.5 kali manfaat sesuai UU Indonesia No. 13/2003 dan dua kali gaji bagi karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela. Selanjutnya, perusahaan asal memberikan Imbalan Jangka Panjang Lainnya dalam bentuk Cuti Panjang, sementara perusahaan penerima tidak menyediakan Imbalan Jangka Panjang Lainnya dalam bentuk apa pun juga mungkin terjadi. Lalu, skema manfaat manakah yang harus digunakan sebagai dasar untuk menghitung jumlah yang akan dibiayakan pada laporan P&L atau dicatatkan sebagai hutang/piutang pada perusahaan-perusahaan terkait?

Dalam hal besaran yang digunakan sebagai rujukan jumlah yang dibiayakan pada laporan P&L atau dicatatkan sebagai hutang/piutang adalah Nilai Kini Kewajiban, asumsi aktuarial juga memegang peran penting dalam perhitungan. Asumsi aktuarial dibangun untuk masing-masing perusahaan, bergantung pada profil demografi dan strategi perusahaan. Kompleksitas juga akan timbul bila asumsi aktuarial yang digunakan pada perusahaan asal dan perusahaan penerima berbeda.

Pada kasus tertentu, dimana kebijakan mutasi yang disepakati adalah semua masa kerja karyawan akan menjadi tanggungan perusahaan penerima, besaran yang akan dibebankan pada laporan kedua perusahaan merujuk pada skema manfaat yang berlaku dan asumsi aktuarial yang dianggap perkiraan terbaik (best estimate) pada masing-masing perusahaan. Hal ini mengakibatkan besaran yang dicatatkan pada perusahaan asal dan perusahaan penerima dapat berbeda. Akan tetapi, mutasi karyawan antar perusahaan umumnya terjadi pada dua atau lebih perusahaan yang berada dalam 1 grup (berada di bawah 1 holding yang sama) dan manajemen perusahaan mempunyai pandangan bahwa mutasi karyawan ini seharusnya tidak memiliki dampak biaya apabila dilihat dari sudut pandang grup.

Lain halnya bila masa kerja karyawan sebelum mutasi menjadi tanggungan perusahaan asal dan terdapat transaksi tunai yang terjadi di antara kedua perusahaan. Dalam kasus ini, dampak transfer akan berimbas langsung pada laporan posisi keuangan atau dicatat sebagai hak penggantian). Besaran yang dicatatkan pada perusahaan asal dan perusahaan penerima harus memiliki nilai yang sama. Oleh karena itu, perhitungan dampak mutasi ini harus merujuk pada skema manfaat dan asumsi aktuarial yang sama. Dalam hal ini manajemen perusahaan perlu memberikan keputusan mengenai skema benefit dan asumsi aktuarial yang digunakan sebagai rujukan perhitungan dampak mutasi.

Pencatatan dampak transfer yang berbeda dapat mempengaruhi laporan keuangan perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk berhati-hati dalam mempertimbangkan dampak transfer ini dalam laporan keuangan mereka ketika memberikan persetujuan atas jenis transfer karyawan yang akan digunakan.

ABOUT MILLIMAN

Milliman is among the world's largest providers of actuarial and related products and services. The firm has consulting practices in healthcare, property & casualty insurance, life insurance and financial services, and employee benefits. Founded in 1947, Milliman is an independent firm with offices in major cities around the globe. For further information, visit milliman.com

CONTACT

Kumala Sanjaya
kumala.sanjaya@milliman.com