

SKRIPSI

**ANALISIS EFISIENSI BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG
PADA PT. ADINATA SUNGGUMINASA**



ENGZI NURYADI

10573 03762 12

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

SKRIPSI

**ANALISIS EFISIENSI BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG
PADA PT. ADINATA SUNGGUMINASA**

ENGZI NURYADI

10573 03762 12

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Akuntansi*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS EFISIENSI BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG PADA PT ADINATA

Nama : Engzi Nuryadi

Stambuk : 105730376212

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada hari Jum'at 25 Mei 2018 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyetujui

Pembimbing I

DR. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507

Pembimbing II

Abd. Salam, SE., M.Si., AK., CA
NBM. 885 533

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



Ismail Rasyidlong, SE., M.M.
NBM. 903 078

Ketua Jurusan
Akuntansi

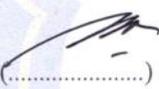
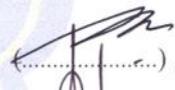
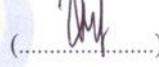
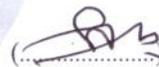
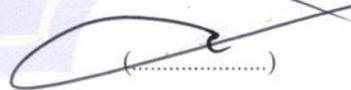
Ismail Badollahi, SE., M.Si., Ak., CA
NBM. 1073428

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama Engzi Nuryadi Nim 10573 03762 12. Telah diperiksa dan diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 17 Tahun 1439 H /2018 M dan telah di pertahankan didepan penguji pada hari jum'at, 25 Mei 2018 M. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, $\frac{10 \text{ Ramadhan } 1439 \text{ H}}{25 \text{ Mei } 2018 \text{ M}}$

Panitia Ujian :

1. Pengawas Umum : Dr. H. Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekertaris : Dr. Agus Salim HR, SE. MM
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji :
 - a. Dr. Agus Salim HR, SE. MM 
 - b. Muchriana Muchran, SE, M.Si. Ak. CA 
 - c. Abd Salam HB, SE. M. Si. Ak. CA 
 - d. Ismail Rasulong, SE. MM 

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang telah , melimpahkan rahmat dan hidayahNya.
2. Alm. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa mendo'akan serta membiayaiku untuk menyelesaikan tugas akhir.
3. Pembimbing I dan II yang telah memberikan ilmunya dan sabar dalam memerikan pengarahan kepada saya selama Bimbingan.
4. Seseorang yang kelak menjadi pendamping hidupku.
5. Almamaterku.

MOTTO HIDUP

Jadilah orang yang :

Kecewa tapi tak mengeluh. Terjatuh tapi tak berhenti, Sesak tapi tidak menyerah, Marah tapi tak membenci, Sakit tapi tidak membalas, Sedih tapi tak berlarut-larut, dan terakhir Kehilangan tapi tak putus asa.

_Tere liye

ABSTRAK

ENGZI NURYADI, 2018. *Analisis Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Langsung pada PT. Adinata Sungguminasa.* Dibimbing oleh Andi Jama'ah dan Abd. Salam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Deskriptif Kuantitatif dengan analisis pada selisih tarif upah dan selisih efisiensi untuk menjelaskan keefesienan biaya tenaga kerja langsung yang dilakukan oleh PT. Adinata Sungguminasa.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara secara langsung pada objek penelitian yaitu PT. Adinata Sungguminasa yang bertempat di Jl. Dirgantara Kel. Mangalli, Pallangga Kab. Gowa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan membandingkan antara biaya tenaga kerja yang sesungguhnya terjadi dengan yang dianggarkan.

Hasil penelitian disimpulkan, pertama efisiensi biaya bahan baku berpengaruh signifikan terhadap produksi dan biaya tenaga kerja langsung dalam kurung waktu tiga tahun mengalami peningkatan dengan standar jam kerja sebesar 462.640 jam dengan standar tariff upah sebesar 2000/jam dan terealisasi sebesar 487.306 jam. Kedua analisis anggaran biaya tenaga kerja langsung berpengaruh terhadap keputusan konsumen dengan varians sebesar 49.329.000. hal ini menunjukkan pengaruh variabel tingkat efisiensi biaya tenaga kerja langsung pada PT. Adinata berada pada kategori efisien dengan varian tarif sebesar 43.88 % dan varians efisiensi sebesar 64.41 %. Presentase biaya tenaga kerja langsung sebesar 10.55% hal ini menunjukkan bahwa pengendalian biaya tenaga kerja langsung berada dalam kategori stabil (*in control*).

Kata kunci : efisiensi biaya bahan baku, efisiensi biaya tenaga kerja langsung.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil alamin, segala puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Salam dan shalawat senantiasa kita curahkan kepada sang revolusioner sejati yaitu Nabi Muhammad SAW yang diutus kepermukaan bumi ini untuk menjadi suri tauladan dalam segenap aktivitas hidup dan kehidupan kita.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini mengalami berbagai hambatan, tetapi berkat rahmat Allah SWT, bantuan serta bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setingginya kepada ketua dan anggota pembimbing yang telah memberikan bimbingan selama penyusunan skripsi ini.

Terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak **Dr. H. Rahman Rahim, SE., MM.**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong SE., MM**, selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si** selaku pembimbing pertama dan Bapak **Abd. Salam, SE.M.Si.,AK.,CA** selaku pembimbing kedua yang telah merelakan waktu, pikiran dan tenaganya kepada penulis hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.

4. Bapak-bapak dan ibu-ibu Dosen Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda **Supriadi** dan Ibunda **Hanafiah** yang telah memelihara, mengasuh dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang. Dan senantiasa memberikan dorongan terus menerus dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Dan terima kasih kepada seluruh teman – teman Jurusan AKUNTASI 2012 yang tidak bias disebutkan satu per satu.

Akhir kata, dengan mengucapkan Alhamdulillah rabil alamin, penulis dapat sukses menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengajaran dan pembelajaran serta bernilai ibadah di sisi-Nya. Amin.

Makassar, 25 Mei 2018
Penulis,

ENGZI NURYADI
105730376212

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KARTU KONTROL BIMBINGAN	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
SURAT PERJANJIAN	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
 BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian pendalian	4
B. Pengertian dan Klasifikasi Biaya	7
C. Pengertian Biaya Tenaga Kerja.....	10
D. Pengertian Anggaran	19
E. Analisis Penyimpangan	21
F. Kerangka Fikir.....	23
 BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan waktu penelitian.....	24
B. Metode pengumpulan data	24
C. Jenis dan Sumber Data	25
D. Metode Analisis Data	25

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah singkat Perusahaan	28
B. Struktur Organisasi PT. ADINATA.....	30
C. Proses Produksi	33

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Biaya Tenaga Kerja Langsung pada PT. ADINATA.....	38
B. Standar Kerja PT. ADINTA.....	39
C. Standar Tarif Upah PT. ADINATA	40
D. Laporan Realisasi Tenaga Kerja.....	41
E. Analisis Data Efisiensi	48

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

BIODATA MAHASISWA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan sebagai wadah penggerak perekonomian memiliki peranan penting dalam mengatur perekonomian suatu bangsa. Oleh karena itu, perusahaan sudah sewajarnya jika senantiasa mengoptimalkan perolehan labanya dalam rangka mempertahankan kelangsungan kehidupan perusahaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perusahaan dituntut untuk dapat mengendalikan biaya-biaya produksinya agar tidak terjadi kelebihan biaya yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi utama yang cukup besar dalam suatu perusahaan, walaupun dalam kegiatan produksi perusahaan tersebut menggunakan jasa-jasamesin. Oleh sebab itu, maka biaya tenaga kerja perlu di ukur, dikendalikan, dan dianalisa secara terus menerus. Agar biaya tenaga kerja yang dikeluarkan sesuai dengan hasil kerja, maka diperlukan pengawasan dan pengendalian yang teliti dan cermat.

Pengendalian merupakan usaha sistematis perusahaan untuk mencapai tujuan dengan cara membandingkan prestasi kerjadengan rencana yang dianggarkan. Manfaat pengendalian biaya adalah untuk meningkatkan efisiensi biaya, termasuk menjaga kualitas produk yang dihasilkan agar memenuhi standar dan dapat mencapai volume produksi yang optimal. Tujuan sebesar-besarnya dengan kualitas yang dikehendaki dari pemakaian sejumlah bahan

tertentu, tenaga kerja usaha atau fasilitas yaitu memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan biaya yang sekecil mungkin dalam kondisi-kondisi yang ada.

Penganggaran biaya-biaya produksi dapat memberikan petunjuk untuk menentukan besarnya kebutuhan dana juga dapat di jadikan sebagai pedoman garis-garis besar tentang apa yang hendak dituju. Anggaran yang direncanakan akan menunjukkan suatu kegiatan yang terintegrasi, yang dinyatakan dalam bentuk angka- angka, kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Penilaian mengenai pengendalian biaya tenaga kerja dilakukan dengan membandingkan realisasi biaya tenaga kerja dengan biaya yang sudah dianggarkan. Dari perbandingan tersebut dapatlah diketahui jumlah penyimpangan atau selisih biaya yang terjadi (*Variance*). Dari hasil selisih tersebut dapat diketahui apakah selisih biaya tersebut menunjukkan selisih biaya yang menguntungkan (*Favorable Variance*) atau sebaliknya menunjukkan selisih biaya yang merugikan (*Unfavorable Variance*).

PT. Adinata adalah salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang produksi kecap dan saus lombok, dia mana dalam menjalankan aktivitas usahanya, sering mendapat pesanan dari konsumen. Kegiatan produksi dilakukan tiap hari berdasarkan jumlah unit yang sudah direncanakan untuk diproduksi. Berdasarkan kegiatan produksi yang dilakukan tiap hari tidak dapat disangkal yang di keluarkan atas penggunaan tenaga kerjacukup besar.

PT. Adinata dalam kegiatan sehari-harinya terdapat kelemahan-kelemahan didalam pengendalian biaya-biaya produksi tenaga kerja, sehingga tidak sesuai antara biaya tenaga kerja yang terjadi dengan biaya tenaga kerja

yang dianggarkan. Oleh karena itu penulis memilih judul “*Analisis Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Langsung pada PT. ADINATA*”

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang perlu dikaji untuk memperoleh penyelesaian akhir. Permasalahan tersebut adalah sebagai berikut :

Bagaimana efisien biaya tenaga kerja langsung yang dilakukan oleh perusahaan PT. ADINATA?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui efisien biaya tenaga kerja langsung yang dilakukan oleh perusahaan PT. Adinata.
2. Untuk mengetahui penyimpangan antara anggaran dan realisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk dijadikan bahan masukan bagi perusahaan lainnya untuk meningkatkan pembangunan anggaran sebagai pengendalian biaya.
2. Untuk memberikan saran-saran yang mengarah kepada pelaksanaan pengendalian anggaran biaya tenaga kerja yang tepat sesuai dengan prosedur penyusunan anggaran, jika hasil pembahasan nantinya menunjukkan hal itu perlu dilakukan.
3. Untuk pengalaman bagi penulis dalam lapangan penelitian dan juga sekaligus bahan pustakabagi yang memerlukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Pengendalian

Pengendalian diperlukan untuk mengetahui penyimpangan yang tidak sesuai dengan anggaran (*budget*) yang ditetapkan atau dengan kata lain, pengendalian adalah merupakan koreksi sampai sejauh mana anggaran (*budget*) dilakukan dengan baik.

Secara umum pengertian pengendalian adalah semua tindakan dan cara yang di pakai dalam suatu organisasi agar semua kegiatan berjalan efektif dan efisien sesuai dengan rencana serta terhindar dari pemborosan.

Untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengendalian, seperti **Siregar, Baldrice**, dkk (2013 :113) pengendalian (*controlling*):

Pengendalian adalah proses menetapkan standar, memperoleh umpan balik mengenai kinerja yang sesungguhnya, dan melakukan koreksi apabila kinerja yang sesungguhnya menyimpang dari rencana. Anggaran dapat digunakan untuk membandingkan hasil sesungguhnya dengan hasil yang direncanakan. Jika diperlukan hasil perbandingan tersebut dapat digunakan untuk mengarahkan operasi agar kembali seperti yang direncanakan.

Sedangkan pengertian pengendalian menurut **Ellen** (2001:9) mengemukakan bahwa pengendalian merupakan suatu kegiatan yang diperlukan untuk mengusahakan agar tujuan, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik semaksimal mungkin.

Proses pengendalian akan mencakup kegiatan sebagai berikut:

- 1) Mengukur hasil kegiatan aktual (actual performance) dengan tujuan, sasaran atau kinerja dan melaporkan penyimpangan yang timbul dalam performance report.
- 2) Membuat analisis atas penyimpangan yang timbul tersebut.
- 3) Mempertimbangkan alternatif untuk perbaikan.
- 4) Memilih alternatif untuk perbaikan.
- 5) Mengadakan perbaikan skenario dan implementasi alternatif tersebut serta melakukan tindak lanjut.

Dari definisi diatas menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern yang baik itu berguna untuk :

- a. Menjaga keamanan harta milik perusahaan.
- b. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi.
- c. Memajukan efisiensi dalam operasi.
- d. Membantu menjaga agar tidak ada yang menyimpang dari kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan semula.

Dari pengertian pengendalian yang telah disebutkan, dapat disimpulkan, bahwa pengendalian dimulai pada saat rencana perusahaan itu ditetapkan sampai rencana tersebut direalisasikan atau dilaksanakan agar tidak ada yang menyimpang dari kebijaksanaan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Fungsi pengendalian adalah agar semua rencana yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan baik dan lancar serta efektif dan efisien.

Dalam mendukung pengertian yang dikemukakan diatas pengertian pengendalian yang dikutip dari pendapat **Wasilah** (2009 : 5) memberikan definisi pengendalian yaitu :

Usaha manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan melakukan perbandingan secara terus menerus antara pelaksanaan dengan rencana. Melalui proses membandingkan hasil yang sesungguhnya dengan program atau anggaran yang disusun, maka manajemen dapat melakukan penilaian atas efisiensi usaha dan kemampuan memperoleh laba dari berbagai produk. Di samping itu, para manajer dapat mengadakan tindakan koreksi jika terdapat penyimpangan-penyimpangan yang timbul dari hasil tersebut.

Diatas sudah dibahas tentang arti dan maksud dari pengendalian intern, maka perlu diketahui pengendalian intern yang baik. Secara umum dikatakan bahwa sistem pengendalian adalah baik jika tidak seorang pun berada dalam kedudukan yang sedemikian rupa sehingga membuat kesalahan dan melakukan tindakan-tindakan yang tidak diinginkan tanpa diketahui dalam waktu yang singkat. Supaya pengendalian ini dapat berjalan harus meliputi prosedur-prosedur yang dapat menemukan atau memberi isyarat tentang terjadinya keganjilan-keganjilan serta penyimpangan, maka pengendalian ini dilaksanakan oleh orang-orang yang diberi tanggung jawab atas transaksi atau kekayaan perusahaan dikuasakan kepadanya.

Didalam perusahaan yang masih termasuk ukuran kecil dimana operasinya dapat dilakukan oleh beberapa karyawan maka pimpinan perusahaan masih mampu untuk menguasai dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi diperusahaan. Akan tetapi apabila operasinya sudah melibatkan sistem pengendalian intern dalam perusahaan. Hal ini disebabkan :

- 1) Ruang lingkup dan luas perusahaan sebagai kesatuan ekonomi yang berdiri sendiri telah meluas, sehingga struktur organisasi perusahaan menjadi

kompleks dan melebar ke seluruh arah. Untuk mengawasi jalannya operasi perusahaan secara efektif manajemen harus percaya kepada laporan-laporan dan analisis-analisis yang benar dan banyak jumlahnya.

- 2) Tanggung jawab utama untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan dan untuk menjaga serta menemukan kesalahan dan penyimpangan.
- 3) Perlindungan yang dilakukan oleh suatu sistem pengendalian yang berfungsi dengan baik terhadap kelemahan-kelemahan manusia merupakan hal yang sangat penting.

Disamping hal-hal tersebut diatas, perlu juga diperhatikan bahwa jasa yang dijual mempunyai sifat yang tak berwujud serta heterogen (tak ada standarisasi output diantara para produsen yang sama) maka seharusnya diterapkan sistem pengendalian intern penjualan jasa, guna memastikan bahwa jasa yang dijual betul-betul sesuai dengan yang diperlukan baik dari segi kualitas pelayanan.

B. Pengertian dan Klasifikasi Biaya

Suatu perusahaan yang digolongkan sebagai perusahaan manufaktur yang melakukan proses pengolahan masukan (*input*) menjadi (*output*). Pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memperoleh pendapatan atau laba. Pendapatan harus lebih besar dibandingkan jumlah biaya yang dikeluarkan.

Pengertian biaya bermacam-macam berdasarkan sudut pandang orang yang mengeluarkan konsep biaya tersebut. Istilah biaya juga sering disebut *Cost* atau *Expense* walaupun definisinya berbeda. Menurut **Mulyadi** (2009 : 8)

menyatakan bahwa biaya dalam arti luas adalah biaya merupakan pengorbanan sumber ekonomi, yang diukur dalam satuan uang, yang telah terjadi atau kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu.

Sedangkan **IAI (IACS)** mendefinisikan biaya dalam standar akuntansi keuangan (2002) sebagai berikut :

Beban adalah penurunan manfaat ekonomi selama periode akuntansi dalam bentuk arus kas keluar atau berkurangnya aktiva atau terjadinya kewajiban yang mengakibatkan penurunan ekuitas yang tidak menyangkut pembagian kepada penanam modal.

Sedangkan pengendalian biaya menurut **Bastian dan Mowen** (2009 : 47) Biaya adalah pengorbanan sumber ekonomis yang diukur dalam satuan uang yang telah terjadi atau kemungkinan akan terjadi untuk mencapai tujuan tertentu. Biaya ini belum habis masa pakainya dan digolongkan sebagai aktiva yang dimasukkan dalam neraca.

Berdasarkan definisi tersebut, maka untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan berupa penghasilan diperlukan pengorbanan sumber-sumber ekonomi baik yang telah terjadi atau yang potensial akan terjadi dapat diukur dalam satuan uang.

Menurut **Mulyadi**(2009 : 13-17) Biaya dapat diklasifikasikan dengan berbagai cara, sebagai berikut :

1) Golongan biaya menurut objek pengeluaran

Menurut penggolongan biaya ini, biaya digolongkan berdasarkan nama objek pengeluarannya bahan bakar maka semua pengeluaran yang berhubungan dengan bahan bakar disebut "biaya bahan bakar".

- 2) Penggolongan menurut fungsi pokok dalam perusahaan biaya digolongkan menjadi 3 bagian untuk :
 - a) Biaya produksi adalah biaya yang terjadi untuk mengolah bahan baku menjadi produk jadi yang siap untuk dijual. Secara garis besar biaya produksi dibagi menjadi biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya overhead pabrik.
 - b) Biaya pemasaran adalah biaya yang terjadi untuk melaksanakan kegiatan pemasaran produk. Misalnya biaya iklan, biaya promosi, biaya gaji bagian pemasaran dan lain-lain.
 - c) Biaya administrasi dan umum, adalah biaya yang mengkoordinasikan kegiatan produksi dan pemasaran produksi dan pemasaran produksi, misalnya biaya gaji bagian keuangan, akuntansi, personal, biaya fotocopy, dan lain-lain.
- 3) Penggolongan biaya menurut hubungan biaya dengan sesuatu yang dibiayai, biaya dapat dikelompokkan menjadi 2 golongan yaitu:
 - a) Biaya Langsung (*Direct Cost*)

Adalah biaya yang penyebab satu-satunya adalah karena adanya sesuatu yang dibiayai.
 - b) Biaya Tidak Langsung (*Indirect Cost*)

Adalah biaya yang terjadi tidak hanya disebabkan oleh sesuatu yang di biayai.
- 4) Penggolongan biayamenurut perilakunya dalam hubungannya dengan perubahan volume kegiatan dalam hubungandengan perubahan volume kegiatan, biaya dapat digolongkan menjadi :

- a) Biaya Variabel, adalah biaya yang jumlah totalnya berubah sebanding dengan perubahan volume kegiatan.
 - b) Biaya Semi Variabel, adalah biaya yang berubah tidak sebanding dengan perubahan volume kegiatan. Biaya ini juga mengandung unsur biaya tetap.
 - c) Biaya Semifixed, biaya yang tetap untuk volume kegiatan tertentu dan berubah dengan jumlah yang konstan pada volume kegiatan tertentu.
 - d) Biaya Fixed, adalah biaya yang jumlah totalnya tetap dalam kisaran volume kegiatan tertentu.
- 5) Penggolongan biaya atas dasar jangka waktu manfaatnya. Atas jangka waktu manfaatnya biaya dapat digolongkan menjadi dua yaitu :
- a) Pengeluaran modal (*Capital Expenditure*)
Adalah biaya yang mempunyai manfaat lebih dari satu periode akuntansi.
 - b) Pengeluaran pendapatan (*Revenue Expenditure*)
Adalah biaya yang hanya mempunyai manfaat dalam periode akuntansi terjadinya pengeluaran tersebut.

C. Pengertian Biaya Tenaga Kerja

Didalam perusahaan pada umumnya biaya tenaga kerja merupakan biaya produksi yang cukup tinggi sehingga perlu untuk diadakan pengendalian biaya produksi yang cukup tinggi sehingga perlu untuk diadakan pengendalian biaya tenaga kerja. Dengan tujuan pengendalian tenaga kerja bagi manajemen yaitu mencapai efisiensi tenaga kerja termasuk kompensasi gaji dan upah yang memadai,

agar menjadi kualitas produk yang dihasilkan sudah memenuhi standar dan dapat dicapainya mutu pelayanan yang memuaskan.

Sebelum menjaga lebih jauh pada pembahasan tentang biaya tenaga kerja, maka berikut ini penulis akan memaparkan beberapa pengertian dasar tentang tenaga kerja itu sendiri, seperti menurut Mulyadi (2000 : 343) dalam bukunya akuntansi biaya menyatakan :

Tenaga kerja merupakan usaha fisik atau mental yang dikeluarkan oleh karyawan untuk memperoleh produk. Biaya tenaga kerja adalah harga yang diberikan penggunaan tenaga kerja manusia tersebut.

Sedangkan menurut Menurut Carter (2009:40) yang diterjemahkan oleh Krista adalah sebagai berikut: “Biaya tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang melakukan konversi bahan baku langsung menjadi produk jadi dan dapat dibebankan secara layak ke produk tertentu.”

Sedangkan menurut Bastian Bustami dan Nurlela(2010:12) adalah sebagai berikut:

“Biaya tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang digunakan dalam merubah atau mengkonversi bahan baku menjadi produk selesai dan dapat ditelusuri secara langsung kepada produk selesai”. Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja langsung merupakan faktor penting berupa sumber daya manusia yang mempengaruhi proses pengelolaan bahan baku menjadi barang jadi pada suatu proses produksi dan biaya tenaga kerja merupakan upah yang diberikan kepada tenaga kerja dari usaha tersebut”

Kemudian untuk lebih terperinci lagi dari pendapat R.A. Supriono (2002: 20) yang menyatakan :

Tenaga kerja adalah semua karyawan perusahaan yang memberikan jasa kepada perusahaan. Biaya tenaga kerja adalah semua balas jasa yang

diberikan kepada perusahaan kepada semua karyawan. Biaya tenaga kerja langsung adalah balas jasa yang diberikan karyawan pabrik yang manfaatnya dapat diidentifikasi yang diikuti jejak pada produk yang dihasilkan perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa biaya tenaga kerja merupakan imbalan jasa yang diberikan kepada seluruh karyawan atau tenaga kerja atas segala pekerjaan yang telah dilakukan dan menerima imbalan berupa uang, yang sesuai peraturannya perundang-undangan atau perjanjian antara perusahaan dengan tenaga kerja.

Perlu kita ketahui bahwa karyawan sebagaimana manusia didalam suatu lembaga atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta adalah merupakan suatu faktor yang sangat esensial untuk mewujudkan tujuan yang dicapai oleh perusahaan yang bersangkutan.

Selanjutnya untuk membahas mengenai biaya tenaga kerja yang merupakan salah satu elemen biaya produksi, Sebagai Berikut:

- 1) Pengawasan biaya tenaga kerja.
- 2) Penentuan besarnya biaya tenaga kerja.
- 3) Beban-beban atas gaji dan upah tenaga kerja.
- 4) Akuntansi biaya tenaga kerja.

Untuk menjelaskan masalah ini, maka berikut akan dibahas satu persatu :

- a) Pengawasan Biaya Tenaga Kerja

Didalam perusahaan yang cukup besar, biaya tenaga kerja merupakan elemen biaya yang cukup tinggi jumlahnya, sehingga amat penting untuk mengadakan pengawasan terhadap biaya tenaga kerja yang memadai untuk

menjaga kualitas standar dan dapat dicapainya mutu pelayanan yang memuaskan.

Dalam pengawasan biaya tenaga kerja ini akan dibahas pengawasan melalui :

- (1) Perencanaan dan analisis biaya tenaga kerja.
- (2) Pembagian tugas fungsional didalam organisasi, sebagai berikut :
 - (a) Perencanaan dan analisis biaya tenaga kerja.

Bagian perencanaan dan bagian akuntansi biaya harus bekerja sama menyusun biaya tenaga kerja. Tanpa perencanaan yang tepat, akan mengakibatkan pencatatan dan analisis yang dilakukan bagian akuntansi biaya tidak dapat memberikan gambaran yang benar. Dan sebaliknya tanpa adanya sistem akuntansi biaya yang baik, perencanaan anggaran tidak dapat dipakai oleh manajemen untuk menilai efektifitas dan efisiensi biaya tenaga kerja.

Tahapan didalam perencanaan meliputi aktivitas sebagai berikut :

- a) Pengembangan produk

Berfungsi membuat kreasi produk baru atau perbaikan rancangan atau bentuk produk yang sudah ada, dengan tujuan agar dapat menaikkan potensi penjualan produk perusahaan.

- b) Teknik produksi

Berfungsi agar mengatur mesin dan peralatan dalam keadaan yang baik, dan mengatur aliran produk serta pekerjaan yang dapat menekan jumlah tenaga kerja, dengan tujuan agar dihasilkan produk dengan kuantitas dan kualitas yang baik dan memungkinkan menekan

biaya. Jadi berkaitan dengan masalah efektifitas dan efesiensi pekerjaan yang akan berhubungan erat dengan tugas dari bagian akuntansi biaya.

2.) Perencanaan, rute, dan skedule

Tehnik produksi tidak mungkin dapat menekan biaya apabila terjadi kekacauan rute dan skedule berproduksi atau terjadi waktu yang menganggur, atau ketidakefisienan operasi perusahaan didalam menghasilkan produk. Dengan perencanaan rute dan skedule yang baik diharapkan gangguan tersebut diatas dapat dihindari sehingga biaya dapat ditekan serendah mungkin.

3.) Pembagian tugas fungsional didalam organisasi

Pembagian tugas fungsional didalam organisasi yang berhubungan dengan tenaga kerja akan dapat dipakai sebagai alat pengawasan biaya tenaga kerja, agar dapat tercapai produktifitas dan efisiensi kerja yang diharapkan.

Berikut ini akan diuraikan bagian-bagian yang berhubungan dengan tenaga kerja beserta tugas-tugas fungsional setiap bagian:

(a) Bagian Personalia

Fungsi pokok personalia adalah meyediakan tenaga kerja yang dapat bekerja dengan efisien, sesuai dengan permintaan bagian lainnya yang memerlukan tenaga kerja. Fungsi ini meliputi bidang-bidang tugas : Pelayanan tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja, keamanan dan keselamatan tenaga kerja, kesejahteraan

tenaga kerja dan *employment* (yang meliputi pencarian, interview, gaji dan upah).

(b) Bagian Penelitian Gerak dan Waktu

Fungsi pokok bagian ini menentukan metode kerja yang dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi, dan sekaligus dapat dipakai sebagai alat mengukur prestasi. Fungsi ini meliputi bidang-bidang tugas penelitian metode kerja, menetapkan standar produksi dan menetapkan gaji dan upah.

(c) Bagian Perencanaan Produksi

Fungsi pokok bagian perencanaan adalah menyusun perencanaan produksi yang dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja. Fungsi ini meliputi bidang-bidang tugas menyusun skedul kerja, mengeluarkan bon bahan atau daftar bahan untuk meminta bahan digudang yang akan dipakai didalam memproses produk dan memeriksa penyebab kelambatan dan kemacetan kerja.

(d) Bagian produksi

Fungsi pokok bagian produksi adalah melaksanakan kegiatan produksi sesuai dengan skedul atau rencana produksi yang telah ditentukan dengan cara yang berhasil guna (Efektif) dan berdaya guna (Efisien). Fungsi meliputi bidang tugas membagi pekerjaan kedalam departemen atau pekerjaan untuk melaksanakan kegiatan produksi, bertanggung jawab atas pengisian waktu hadir pekerjaan, serta mengisi jam kerja setiap karyawan.

(e) Bagian Gaji dan Upah

Bagian ini berfungsi menghitung, membayar, dan mendistribusikan biaya tenaga kerja. Fungsi bagian ini meliputi bidang-bidang tugas menghitung besarnya gaji dan menerima uang kas dari kasir untuk dibayarkan pada setiap karyawan, menyelenggarakan pencatatan setiap penghasilan karyawan, dan membuat distribusi biaya tenaga kerja.

(f) Bagian Akuntansi Biaya

Bagian akuntansi biaya berfungsi pokok menyelenggarakan pencatatan biaya tenaga kerja atas dasar distribusi tenaga kerja, untuk menyusun laporan realisasi biaya tenaga kerja dan analisa biaya.

a) Penentuan Besarnya Biaya Tenaga Kerja

Pada perusahaan yang relatif besar, sifat produksi massa, dan meliputi jumlah karyawan yang relatif banyak sistem penggajian dapat digunakan dasar kontrak perjanjian kerja dengan organisasi karyawan, penelitian atas produktifitas evaluasi jabatan atau pekerjaan, program pembagian laba, program intensif, program jaminan upah minimum, dan sebagainya.

Sebagai mana kita ketahui bahwa biaya tenaga kerja adalah semua balas jasa yang diberikan oleh semua karyawan dan merupakan faktor biaya yang penting dan perlu diperhitungkan, dikendalikan serta dianalisa secara terus-menerus. Biaya tenaga kerja terdiri dari gaji pokok dan tunjangan-tunjangan.

Kemudian adapun unsur-unsur biaya tenaga kerja yang juga sangat penting adalah premi lembur dan biaya-biaya lainnya yang berhubungan

dengan tenaga kerja. Oleh karena itu akan dibahas gaji dan upah, lembur, dan tenaga kerja lain-lain.

(1)Gaji dan Upah

Gaji merupakan jasa yang diberikan pada seorang karyawan atau pegawai secara kontinyu dalam jangka waktu tertentu atau yang telah ditetapkan setiap bulan. Sedangkan upah merupakan balas jasa bagi tenaga kerja yang telah melaksanakan tugas-tugas dalam perusahaan yang sifatnya tidak begitu tetap. Kemudian jumlah gaji dan upah yang diterima karyawan yaitu jumlah gaji dan upah kotor dikurangi dengan potongam-potongan seperti pajak penghasilan, iuran pensiunan, dan sebagainya.

(2)Lembur

Dalam perusahaan, jika karyawan bekerja melebihi jam kerja maksimal dalam satu periode tertentu, sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perburuhan, misalnya 60 per minggu, maka mereka berhak menerima uang lembur dan setelah dihitung sesuai dengan kategori dalam jam kerja hari biasa maupun hari libur / hari raya.

(3)Biaya Tenaga Kerja

Disamping gaji dan upah lembur perusahaan juga memberikan biaya tenaga kerja lain-lain antara lain :

(a) Biaya Pensiun

Pensiun adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang telah berhenti bekerja dan memenuhi persyaratan untuk menerima pensiun.

(b)Tunjangan-Tunjangan

Tunjangan merupakan unsur biaya tenaga kerja seperti tunjangan bahan pokok, tunjangan kompensasi jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan

cuti, dan tunjangan lain-lainnya. Walaupun tunjangan-tunjangan umumnya dimasukkan kedalam over head, namun dalam hal ini tidak boleh diabaikan dalam tanggung jawab perencanaan pengendalian manajemen, dalam analisis pengambilan keputusan.

(4) Bonus Bagian Laba

Untuk karyawan yang digaji tetap per bulan sering kali memperoleh bonus bagian laba yang biasa didasarkan pada presentase tertentu dari jumlah laba atau sebesar gaji selama satu bulan, atau berdasarkan peraturan lainnya yang berlaku didalam perusahaan

(5) Biaya Pendidikan dan Latihan

Pada perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas produksinya, maka pihak perusahaan memperhatikan pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai keahlian masing-masing. Biaya pendidikan dan latihan yang diselenggarakan secara kontinyu dan sesuai dengan program yang telah disusun.

c) Beban atas Gaji dan Upah Karyawan

Jumlah gaji dan upah karyawan yang dibayarkan adalah sebesar gaji dan upah kotor dikurangi beban potongan atas gaji dan upah yang ditanggung karyawan. Misalnya pajak penghasilan karyawan, dana pensiun, asuransi hari tua, asuransi kesehatan dan lain-lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan dan segera dimana perusahaan beralokasi.

d) Akuntansi Biaya Tenaga Kerja

Pada dasarnya akuntansi biaya tenaga kerja berhubungan dengan pencatatan secara terinci atas biaya tenaga kerja yang harus diselenggarakan oleh bagian akuntansi keuangan dan bagian akuntansi biaya.

Bagian akuntansi biaya bertugas untuk menyelenggarakan pencatatan atas:

- (1) Terjadinya biaya gaji dan upah semua karyawan yang timbulnya hutang-hutang yang berhubungan gaji dan upah,
- (2) Pembayaran atas hutang-hutang yang berhubungan gaji dan upah.

D. Pengertian Anggaran

Setiap perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai beberapa tujuan pokok. Tercapainya tujuan ini bukanlah suatu yang terjadi secara kebetulan, karena lainnya sukses (dalam arti dicapainya tujuan) hanya dapat di pakai jika semua tahap kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan telah difikirkan secara seksama dan diteliti sampai sedetil-detilnya oleh merek yang bertanggung jawab setaiap tahap kegiatan-kegiatan.

Oleh karena itu, untuk mengetahui kegunaan anggaran dalam membantu manajemen dalam mencapai tujuan yang dibebankan kepadanya, maka dapat dibahas sebagai berikut :

1. Perencanaan

Anggaran merupakan alat bagi manajemen untuk menggunakan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan masalah keuangan. Tujuannya ialah : Tujuan umum, tujuan khusus, strategi perusahaan, dan tujuan yang dijabarkan dalam bentuk angka kuantitatif dimasukkan dalam anggaran ini.

2. Pedoman Kerja

Anggaran berfungsi sebagai pedoman kerja dan memberikan arah sekaligus memberikan target waktu yang harus dicapai oleh kegiatan-kegiatan perusahaan yang akan datang.

3. Pelaporan

Laporan yang dibuat manajemen berisi informasi tentang realisasi yang dicapai perusahaan harus dibandingkan dengan anggaran agar diketahui penyimpangan sehingga dari laporan ini dapat melakukan tindakan lanjut berupa pengkajian apa penyebab terjadinya penyimpangan tersebut.

Didalam penyusunan anggaran ada dua faktor yang perlu dipertimbangkan, antara lain :

a. Faktor intern

Faktor intern merupakan data informasi dan pengalaman yang terdapat didalam perusahaan sendiri.

Faktor-faktor tersebut antara lain :

- 1) Penjualan tahun-tahun lalu.
- 2) Kebijaksanaan perusahaan yang berhubungan dengan masalah harga jual, syarat pembayaran barang yang dijual, dan sebagainya.
- 3) Kapasitas produksi yang dimiliki perusahaan.
- 4) Tenaga kerja yang dimiliki perusahaan, baik jumlahnya maupun keterampilan dan keahlian.
- 5) Modal kerja yang dimiliki perusahaan.
- 6) Kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perusahaan, baik dibidang pemasaran produksi, administrasi, dan bidang personalia.

b. Faktor ekstern

Merupakan informasi dan pengalaman yang terdapat diluar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh terhadap kehidupan perusahaan.

Faktor-faktor tersebut antara lain :

- 1) Keadaan persaingan.
- 2) Tingkat pertumbuhan penduduk.
- 3) Tingkat penghasilan masyarakat.
- 4) Berbagai kebijaksanaan pemerintah baik dibidang politik, sosial, budaya, maupun kemampuan.
- 5) Keadaan perekonomian nasional maupun internasional kemajuan teknologi dan sebagainya.

E. Analisis Penyimpangan

Analisis penyimpangan dilakukan dengan cara membandingkan antara anggaran dengan realisasi. Perbandingan antara anggaran dan realisasi ini tersebut penyimpangan. Kalau kita anggap anggaran itu sudah benar dan akurat, maka kita harus mengusahakan agar realisasi harus sama dengan anggaran. Artinya penyimpangan diusahakan nol atau sedikit mungkin. Karena anggaran merupakan sesuatu yang ideal yang harus dicapai pada waktu itu.

Namun sebagai mana yang namanya taksiran, maka tidak selalu anggaran itu benar dan tidak selalu sama realisasinya. Sehingga penyimpangan ini jangan harus dianggap sebagai suatu kesalahan, karena penyimpangan juga bisa juga dibebankan oleh:

1. Kesalahan budget.
2. Kesalahan akuntansi klasifikasi atau pencatatan.
3. Kesalahan operasi.

Penyimpangan ini harus dianalisa penyebabnya. Biasanya perusahaan harus menempatkan mana yang mesti dilakukan investasi dan mana yang tidak perlu dilakukan investasi. Kegunaan analisis penyimpangan bukan untuk melihat penyimpangan itu suatu kesalahan, tetapi melihat kemungkinan pelajaran yang dapat diambil dari penyimpangan itu untuk menjadi bahan pertimbangan dalam operasi mendatang.

Berikut ini penulis menggambarkan contoh format laporan analisis penyimpangan sederhana yang digunakan dalam menganalisis penyimpangan, sebagai berikut :

Format Laporan Analisis Penyimpangan

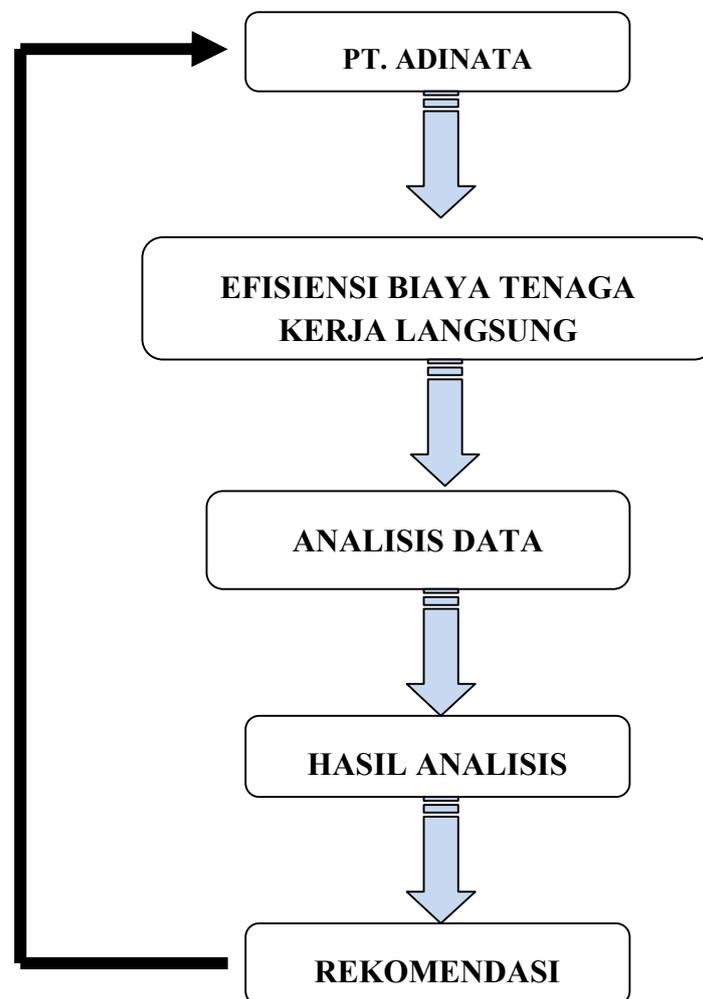
No	Keterangan	Anggaran	Realisasi	Penyimpangan	Ket

Dalam format ini kita mencantumkan pos-pos yang menjadi bahan analisis, jumlah anggaran dan realisasi yang datanya diperoleh dari sistem akuntansi.

Dalam hal biaya atau cost, maka jika biaya realisasi lebih besar dari anggaran, maka dianggap tidak menguntungkan, sebaliknya jika realisasi lebih rendah daripada budget maka dianggap menguntungkan.

F. Kerangka Fikir

Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan bagaimana mengefisienkan biaya tenaga kerja langsung pada PT. Adinata. Untuk itu, peneliti membutuhkan data berupa biaya anggaran perusahaan. Setelah data diperoleh, maka data akan dianalisis berdasarkan metode analisis penyimpangan dengan cara membandingkan antara anggaran dengan realisasi. Untuk lebih jelasnya, berikut akan digambarkan dalam bagan kerangka fikir :



Gambar: Kerangka Fikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dan penulisan skripsi ini dilaksanakan di Sungguminasa, Kab.Gowa dan perusahaan yang dijadikan tempat penelitian adalah **PT.Adinata**.

Waktu penelitian dan penulisan sejak persiapan sampai penyusunan skripsikurang lebih selama 2 (bulan) terhitung dari 20 Juli – 22 Agustus 2016.

B. Metode Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menempuh berbagai tehknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam melakukan penelitian kepustakaan ini dilakukan dengan cara menelaah literatur yang relevan untuk dijadikan bahan dalam menjelaskan konsep yang dikaji dalam penelitian ini. Bahan pustaka tersebut berupa buku,majalah,dan sebagainya.

2. Penelitian Lapangan

Dalam penelitian lapangan ini dilakukan penelitian langsung ke PT. Adinata untuk memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai berikut :

- 1) Wawancara yaitu mengadakan wawancara langsung dengan Pimpinan Perusahaan,Kepala Bagian atau Karyawan

- 2) Pengamatan yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian
- 3) Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari dokumen-dokumen perusahaan yang dibutuhkan dalam penulisan.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan digunakan data primer dan data sekunder. Kedua jenis data tersebut diperoleh dari :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh penulis dari obyek penelitian berdasarkan observasi dan wawancara dengan pimpinan, staf, dan Karyawan Perusahaan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh penulis dari obyek penelitian berdasarkan observasi dan wawancara/interview dengan Pimpinan, Staf dan Karyawan Perusahaan yang diteliti.

D. Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan dalam proses analisis guna menguji hipotesis adalah metode analisis kuantitatif yaitu cara membandingkan antara biaya tenaga kerja yang sesungguhnya terjadi (Actual) dengan dianggarkan, dimana sering terjadi penyimpangan dari anggaran yang disebut Variance.

1. Analisis Variance

Analisis ini diartikan suatu metode analisis statistika yang termasuk kedalam cabang statistika inferensi. Secara umum analisis varians menguji dua varians (atau ragam) maupun pendugaan (*stimation*, khususnya dibidang genetika terapan) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$e_1 = X_1 - F_1$$

Dimana :

e_1 = Varians

X_1 = Data actual untuk periode pertama

F_1 = Ramalan untuk periode yang sama

(Makridakis, Wheeright, Mc, Gee, 1990 ; 70)

2. Efisiensi bahan baku

Efisiensi bahan baku dapat diperoleh dengan rumus analisis varians sebagai berikut:

$$ST = (HSt \times KSt) - (HS \times KS)$$

Dimana: ST = Selisih total bahan baku

HS = Harga bahan baku sesungguhnya

KS = Kuantitas bahan baku sesungguhnya

KSt = Kuantitas bahan baku standar

HSt = Harga bahan baku standar

3. Efisiensi biaya tenaga kerja langsung

Efisiensi biaya tenaga kerja langsung dapat diperoleh dengan rumus analisis varians sebagai berikut:

$$ST = (TUS \times KpSt) - (TUS \times KpS)$$

Dimana :ST = Selisih total biaya tenaga kerja langsung

TUS = Tarif upah sesungguhnya

TUS_t = Tarif upah standar

KpS = Kapasitas sesungguhnya

KpSt = Kapasitas standar BOPS

Disamping itu untuk mengetahui selisih biaya sesungguhnya dari biaya standaryaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Analisa Satu Selisih

$$\mathbf{SUL = Upah langsung sesungguhnya - Upah langsung standar}$$

$$\mathbf{SUL = (Tss \times JKss) - Tst \times JKst)}$$

Dimana :

SUL : Selisi Upah Langsung

Tss : Tarif Upah Sesungguhnya

Tst : Tarif Upah Standar

JKss : Jam Kerja Sesungguhnya

JKst: Jam Kerja Standar

b. Analisa Dua Selisih.

1) Selisih Tarif Upah Langsung

$$\mathbf{STU = (Tss + JKss) - (Tst \times JKss)}$$

$$\mathbf{= (Tss - Tst) JKss}$$

Dimana :

STU : Selisih Tarif Upah Langsung

Tss : Tarif Upah Langsung Per Jam Sesungguhnya

Tst : Tarif Upah Langsung Per Jam Standar

JKss : Jam Kerja Sesungguhnya

2) Selisih Efisiensi Upah Langsung

$$\mathbf{SEU = (JKss + Tst) - (JKst \times Tst)}$$

$$\mathbf{SEU = (JKss - JKst) Tst}$$

Dimana :

SEU :Selisih efisiensi upah langsung

JKss :Jam kerja sesungguhnya

JKst :Jam kerja standar

Tst :Tarif upah langsung standar per jam

4. Deskriptif Presentase

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana

n= nilai yang diperoleh

N = Jumlah Seluruh

(Subagyo, 1990:31)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Kecap Adinata adalah perusahaan yang dulunya bernama Perusahaan Kecap Timor yang terletak di JL.Timor No.12 dan pada tahun 2006 pindah di JL.Dato Gappa No.16. Perusahaan kecap dan saus ini merupakan suatu perusahaan yang memproduksi kecap dan saus di mana perusahaan ini berbentuk perorangan yang didirikan pada tahun 1973 oleh Tuan Yeklis Tjouwardi yang selanjutnya kepemimpinan perusahaan saat ini dilanjutkan oleh putranya yakni Bapak Ir. Jerri Tjouwardi hingga sekarang.

Ide untuk mendirikan perusahaan ini timbul dari pengalaman dan pengetahuannya pada saat bekerja pada salah satu pabrik kecap di Makassar, di mana pabrik tersebut beliau bekerja cukup lama di bagian produksi dan telah menguasai teknik pembuatan kecap atau produksi kecap dengan baik. Berdasarkan dengan pengalaman tersebut disertai dengan jiwa wirausaha yang dimilikinya serta dorongan keluarga maka didirikan pabrik kecap yang bernama “Pabrik Kecap Timor”.

Pada awal mulanya yakni pada tahun 1973 oleh Tuan Yeklis Djouwardi mulai memproduksi kecap manis secara kecil-kecilan yakni tiga sampai empat lusin sehari. Keadaan ini berlangsung kurang lebih enam tahun kemudian pada tahun 1979, usaha ini mendapat bantuan dari Bank Negara Indonesia (BNI) yang berupa kredit. Dengan bantuan kredit tersebut, perusahaan ini mulai berkembang

dan dapat memproduksi lebih banyak lagi dan mampu menggunakan tenaga produksi lebih banyak yaitu 15 orang, kredit yang diberikan tersebut berhasil dilunasi pada tahun 1989.

Demikian perusahaan ini terus berkembang sampai pada tahun 1990, perusahaan ini mengganti nama menjadi Perusahaan Pabrik Kecap Adinata. Dengan semakin berkembangnya perusahaan ini maka sampai saat ini produk yang dihasilkan perusahaan (kecap dan saus) cukup terkenal dan laris di pasaran.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut diatas, maka perusahaan Kecap Adinata mendirikan pabrik baru di daerah Sungguminasa Kabupaten Gowa. Pertimbangan atas pemilihan lokasi di daerah Sungguminasa adalah karena sebagian besar bahan baku diperoleh di pasar Sungguminasa dan juga karena produk kecap dan saus banyak di pasarkan di daerah Sungguminasa. Sementara faktor infrastruktur antara lain listrik, air, dan telepon dinilai cukup baik dan dapat menunjang kegiatan operasi perusahaan. Pertimbangan lainnya yang merupakan salah satu penyebab didirikan pabrik baru di daerah Sungguminasa adalah karena letak pabrik sekarang yang berada di jalan Timor sudah tidak memungkinkan lagi dilakukan perluasan pabrik. Selain itu juga faktor-faktor perkembangan kota tidak memungkinkan lagi berdiri pabrik didalam kota.

Adapun dalam akte dan surat izin yang dimiliki perusahaan tercatat bahwa pemilik perusahaan sekaligus pimpinan adalah Bapak Yeklis Djouwardi. Karena Bapak Yeklis Djouwardi telah meninggal dunia, maka yang menjadi pimpinan sekarang anaknya yaitu Bapak Ir. Jerri Djouwardi.

Mengenai surat perizinan yang dimiliki perusahaan sekarang **Surat Izin Tempat Usaha (SITU)** dengan nomor **2586/c/v/c/Prek/95 tahun 1995**, Surat Izin

Industri Kecil dengan nomor 53/KMUP/IK. 31134/XI/1991, dan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan nomor 75/172/2023/PM/III/1992.

B. Struktur Organisasi PT. Adinata

Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu adanya suatu struktur organisasi yang menunjang segala aktivitas perusahaan, struktur organisasi yang baik dan tepat jika didalamnya terdapat tugas dan wewenang yang jelas.

Perusahaan merupakan suatu sistem yang terpadu, yang mana satu bagian dengan bagian lain saling berkaitan. Dalam ini dituntut adanya tanggung jawab yang jelas agar setiap karyawan mengetahui tugas dan tujuannya masing-masing yang pada akhirnya dapat menjadi motivasi bagi mereka untuk lebih giat, dinamis dan kreatif serta dapat menimbulkan rasa kebersamaan dalam bekerja.

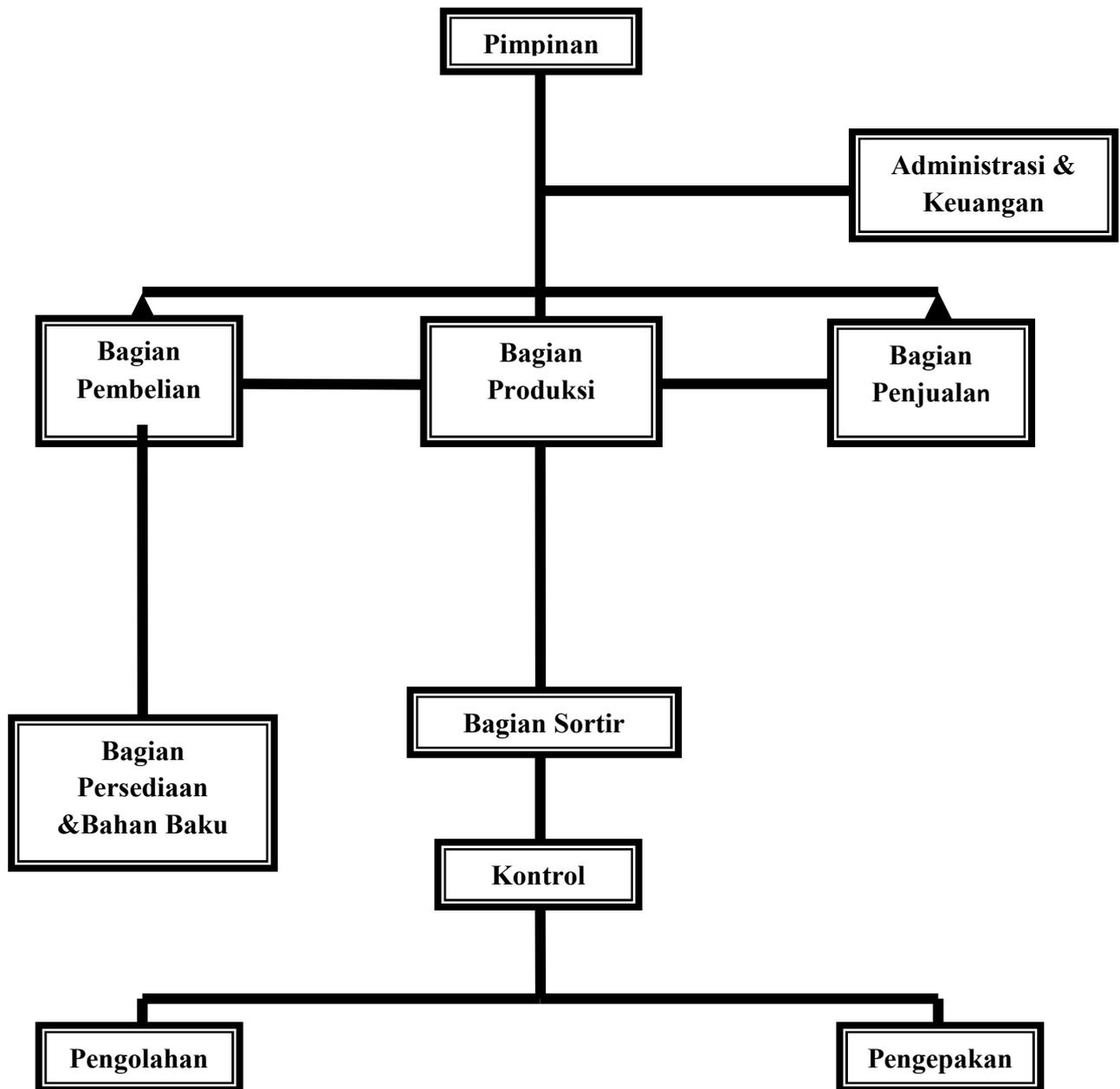
Dengan adanya struktur organisasi yang jelas dan tepat maka kegiatan organisasi atau perusahaan dapat terencana dan terlaksana dengan baik, dan juga karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan bagian masing-masing.

Sebaliknya tanpa adanya struktur organisasi yang rapi dan tepat, maka akan menyebabkan terjadinya kesimpangsiuran dalam melaksanakan tugas masing-masing karyawan dan semuanya ini akan menghambat kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Struktur organisasi merinci pembagian aktivitas kerja dan menunjukkan bagian berbagai tingkatan aktivitas berkaitan satu sama lain, sampai pada tingkat tertentu. Struktur organisasi juga menunjukkan tingkat spesialisasi dari aktivitas.

Struktur organisasi perusahaan PT. Adinata dapat dilihat pada skema sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN
PT. ADINATA DI SUNGGUMINASA**



Sumber :PT. Adinata di Sungguminasa

1. Tugas Dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab dalam struktur organisasi perusahaan kecap “**Adinata**” dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pimpinan

Pimpinan perusahaan bertanggung jawab penuh atau segala kegiatan perusahaan, baik kegiatan ke dalam (menyangkut urusan keuangan, pembelian, produksi, penjualan, dll) maupun kegiatan keluar (menyangkut urusan perizinan dan urusan lain yang berhubungan dengan pemerintah).

b) Administrasi Dan Keuangan

Bagian administrasi bertugas mencatat, membukukan serta mengarsipkan semua transaksi penerimaan maupun pengeluaran, melakukan pembayaran dan mempertanggung jawabkannya kepada pimpinan perusahaan.

c) Bagian Pembelian

Bagian ini bertugas melakukan pembelian dan pengadaan persediaan serta melakukan pemilihan (sortir) terhadap bahan-bahan yang akan di gunakan oleh bagian produksi. Bagian ini juga bertanggungjawab atas bagian stok dan bagian sortir.

d) Bagian Sortir

Bagian ini bertugas melakukan pengadaan dan pemilihan bahan.

e) Bagian Produksi

Bagian produksi berfungsi mengolah bahan baku yang akan di gunakan untuk memproduksi kecap, setelah menerima bahan tersebut dari bagian

pembelian. Bagian ini bertugas melaksanakan pengolahan bahan baku mulai dari awal sampai produk tersebut dinyatakan layak untuk dipasarkan. Bagian produksi bertanggung jawab penuh atas pengadaan barang jadi dan membawahi bagian pengawasan produksi yaitu bagian pengolahan dan bagian pengepakan.

f) Bagian Penjualan

Bagian ini bertugas memasarkan produk yang telah dihasilkan yang dalam hal ini adalah produk kecap manis dan memberikan laporan kepada pimpinan perusahaan.

C. Proses Produksi

Proses produksi mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan industri yang mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi. Produksi dalam hal ini adalah dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan untuk mendayagunakan bahan baku menjadi bahan jadi atau barang setengah jadi yang dapat dimanfaatkan dan kemudian di distribusikan kepada konsumen sesuai dengan kebutuhan serta lembaga-lembaga distribusi yang ada atau secara sederhana dapat dikatakan bahwa produksi itu merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manusia atau mesin untuk menambah suatu barang atau jasa.

Sebelum penulis mengemukakan cara pembuatan kecap manis, terlebih dahulu dijelaskan mengenai bahan-bahan dan peralatan yang di gunakan :

Adapun bahan-bahan yang di gunakan untuk memproduksi kecap pada perusahaan kecap Adinata, adalah sebagai berikut :

a) Kacang Kedelai

Kacang kedelai merupakan bahan yang paling utama dalam pembuatan kecap. Bahan ini banyak mengandung vitamin, zat lemak, dan protein.

b) Gula Merah (gula aren)

Gula merah adalah bahan pemanis yang mengandung glukosa untuk menguatkan tubuh.

c) Tepung Terigu

Bahan ini banyak mengandung protein dan kalori.

d) Gula Tetes

Gula tetes digunakan untuk menambah warna, yaitu warna kebiru-biruan

e) Renyah (rempah-rempah)

Bahan ini digunakan sebagai penyedap pada kecap.

f) Garam

Bahan ini berfungsi menghilangkan rasa tawar pada kecap.

1. Peralatan

Peralatan yang digunakan untuk memproduksi kecap, antara lain :

a) Tampi atau nyiru

Alat ini digunakan untuk melakukan pemilihan dan pembersihan bahan kacang kedelai sebelum diproses.

b) Ember

Ember digunakan untuk mencuci atau membersihkan kacang kedelai yang telah ditampi dan dinyatakan untuk diolah.

c) Baskom

Baskom digunakan untuk menampung kacang kedelai yang telah dicuci dan diserahkan pada bagian pemasak.

d) Kualu

Kualu digunakan untuk memasak kacang kedelai yang sudah ditampung dalam baskom tadi.

e) Bak (terbuat dari tembok)

Bak ini digunakan sebagai tempat merendam kacang kedelai yang sudah dimasak bersama bahan-bahan lainnya.

f) Saringan halus

Saringan halus ini terbuat dari karung terigu dan digunakan untuk memisahkan ampas dan cairan kacang kedelai yang telah dicampur dengan rempah-rempah lain.

g) Ketel

Alat ini terbuat dari alumunium atau nikel yang digunakan untuk memasak kembali cairan yang telah disaring

h) Alat ukur

Alat ukur ini dipergunakan untuk perbandingan bahan yang satu dengan bahan yang lainnya.

i) Tangki

Alat ini terbuat dari plat besi yang berbentuk tabung dan bagian bawah dari alat ini di pasang kran semi otomatis. Kran ini yang digunakan untuk pengisian kecap ke dalam botol. Jadi tangki ini berfungsi sebagai tempat penampungan cairan yang telah dimasak sekaligus sebagai tempat pencampuran terakhir, sebelum kecap dimasukkan ke botol.

Semua peralatan yang diuraikan diatas, terlebih dahulu dibersihkan sebelum digunakan. Dan satu hal lagi yang tidak dilupakan oleh perusahaan adalah

mengusahakan agar vitamin yang terkandung dalam bahan baku tidak sampai berkurang atau bahan hilang selama proses produksi berlangsung.

Dengan menggunakan bahan-bahan dan peralatan-peralatan yang telah dijelaskan diatas maka proses produksi perusahaan kecap Adinata dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tahap Pemasak I

Bahan kacang kedelai yang telah dicuci dalam waskom (di sangrai) dengan menggunakan wajan pada temperatur tertentu sampai bahan tersebut dinyatakan sudah masak.

2. Tahap Pendinginan

Setelah dimaak, bahan tersebut diberi renyah (rempah-rempah) kemudian di dinginkan.

3. Tahap Peragian

Setelah dingin, baru di biarkan dalam proses peragian (permentasi) selama satu minggu.

4. Tahap Pencampuran

Bahan yang telah melalui proses peragian ini, kemudian dimasukkan ke dalam bak tembok, kemudian di campur garam lalu direndam.

5. Tahap Perendaman dan Penyaringan

Setelah perendaman di anggap cukup baik, kemudian bahanbaku tersebut di saring dan ampasnya dibuang.

6. Tahap Pemasak II

Selanjutnya cairanhasil saringan tersebut dimasukkan ke dalam ketel lalu dimasak kembali dengan gula merah dan terigu.

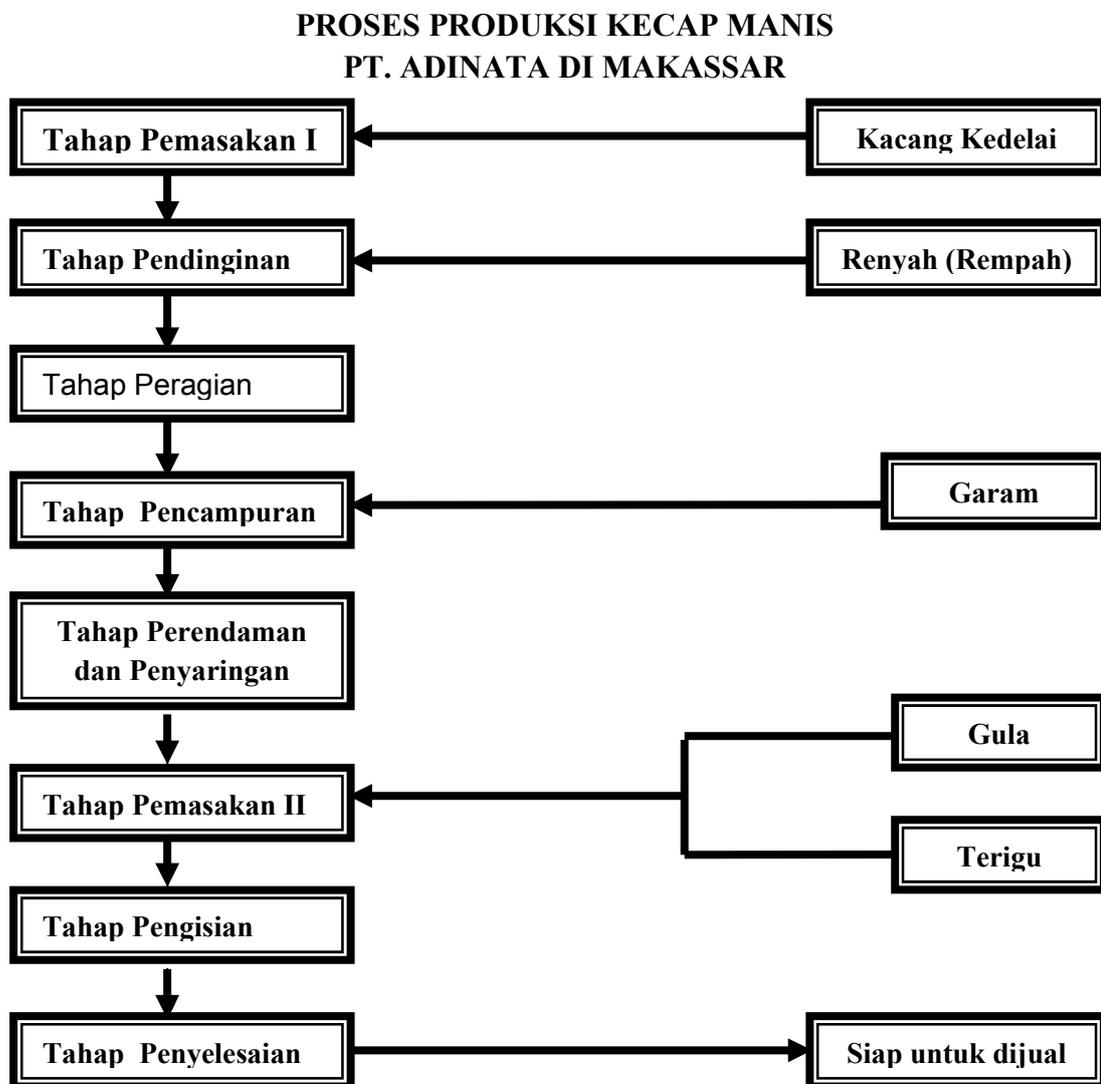
7. Tahap Pengisian

Setelah campuran tersebut sudah masak dan telah menjadi kecap panas, kemudian dimasukkan ke dalam tangki penampungan setelah itu kecap lalu dimasukkan ke dalam botol.

8. Tahap Penyelesaian

Proses produksi berakhir setelah pembotolan dan pengepakan selesai.

Berikut ini akan dikemukakan skema proses produksi kecap dapat dilihat melalui gambar berikut ini :



Sumber PT. Adinata Sungguminasa

BAB V

PEMBAHASAN

A. Deskriptif Variabel Penelitian

1. Biaya Bahan Baku

Bahan baku merupakan bahan yang membentuk bagian menyeluruh produk sehingga bahan baku menjadi komponen utama yang membentuk satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari suatu produk jadi (Slamet, 2017:65). Pembelian bahan baku oleh PT. Adinata yaitu tidak hanya dari satu pemasok tetapi dari banyak pemasok (multiple supplier) untuk menjaga kelancaran proses penghematan biaya.

Tabel 1.1: Biaya Bahan Baku

Tahun	Standar Biaya Bahan Baku	Realisasi Biaya Bahan Baku
2014	Rp.20, 125,633,000,00	Rp.20,050,400,000,00
2015	Rp.21, 717,120,000,00	Rp.21,616,105,000,00
2016	Rp.22, 415,235,000,00	Rp.22,213,437,000,00

Sumber: Data primer 2017

Berdasarkan data tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa standar biaya bahan baku pada tahun 2014 yaitu sebesar Rp. **20.125,633,000,00** sedangkan realisasi biaya bahan baku sebesarRp. **20.050,400,000,00**. Pada tahun 2015 mengalami peningkatan menjadi **Rp.21, 717,120,000,00** sedangkan realisasi biaya bahan baku sebesarRp.**21,616,105,000,00**. Begitupun pada tahun 2016 yang mencapai kisaran tertinggi yaitu Rp.**22, 415,235,000,00**. sedangkan realisasi biaya bahan baku sebesarRp.**22,213,437,000,00**

2. Biaya Tenaga Kerja Langsung PT. ADINATA

Didalam sebuah perusahaan pada umumnya biaya tenaga kerja merupakan biaya produksi yang cukup tinggi sehingga perlu untuk diadakan pengendalian biaya tenaga kerja.

Untuk menentukan biaya tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan dalam satu periode, tergantung pada rencana jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pada periode tersebut. Disamping itu jumlah produksi yang menjadi target (sasaran) ditentukan dengan mempertimbangkan kondisi pabrik serta faktor-faktor alam yang mempengaruhi tersedianya bahan baku, misalnya cuaca, lamanya pengangkutan dan sebagainya. Karena permintaan pasar tidak menetap, maka jumlah produksi yang menjadi sasaran produksi sifatnya hanya sebagai patokan sementara. Menurut *Blockhir 2001* bahwa biaya tenaga kerja langsung meliputi tenaga yang digunakan untuk memproduksi jasa ditambah sebagian jam kerja tidak produktif yang normal dan tidak dapat dihindari, seperti waktu istirahat.

a. Standar Kerja PT. ADINATA

Jumlah jam kerja yang diterapkan untuk tenaga kerja langsung. Hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah tentang standar jam kerja. Jadi penerapan jam kerja PT. ADINATA sebagai berikut :

Table 2.2 : Biaya Tenaga Kerja Langsung 2014 - 2016.

No	Data Standar	2014	2015	2016
1.	Jumlah Karyawan	810	810	810
2.	Jumlah Jam Kerja	2496	2496	2496
3.	Jumlah Jam Lembur	220	234	230

4.	UMK / Bulan/orang	787,000,00	890,000,00	1.200.000,00
5.	Upah Lembur/bulan	204.750,00	231,750,00	315,000,00
6.	Upah Lembur/Jam	4.450	5.150	7.000
7.	Jumlah Upah	Rp.637,470,000,00	Rp. 720,900,000,00	Rp.972,000,000,00

Sumber : Data Primer PT. Adinata: 2017

Tenaga kerja pada PT Adinata digolongkan dalam 4 kelompok yaitu:

- a) Karyawan staff (karyawan tetap), yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi. Seperti karyawan administrasi dan umum.
- b) Karyawan bulanan, merupakan karyawan tetap dan tidak berhubungan langsung dengan kegiatan produksi. Misalnya supervisor dan mandor.
- c) Karyawan harian, merupakan karyawan tetap dan berhubungan langsung dengan kegiatan produksi. Karyawan tetap harian ini bekerja berdasarkan pembagian waktu (shift), yaitu :
 - Shift 1 : Pukul 08.00-16.00
 - Shift 2 : Pukul 16.00-24.00
 - Shift 3 : Pukul 24.00-08.00 (esok harinya)
- d) Karyawan borongan, merupakan karyawan lepas dan jumlahnya tidak menentu dalam setiap periode. Karyawan ini berhubungan langsung dengan kegiatan produksi.

b. Standar Tarif Upah PT. ADINATA

Salah satu cara yang digunakan untuk menentukan standar tarif upah dapat berdasarkan atas system penggajian yang dilaksanakan oleh

perusahaan melalui standar upah harian, per jam, per unit yang dihasilkan dan sebagainya. sebagai berikut:

Tahun	Standar Tarif Upah Langsung	Standar Jam Kerja Tenaga Langsung
2014	Rp. 637.470.000.00	220
2015	Rp. 720,990.000.00	234
2016	Rp. 972.000.000.00	230

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa standar tarif upah langsung selama kurung waktu tiga tahun mengalami kenaikan hal ini diasumsikan Tenaga Kerja Langsung akan mengalami peningkatan. Dimana standar jam kerja mengalami ketidakstabilan, salah satu factor penyebabnya adalah Orderan dari jumlah komsumen yang berdampak pada Jumlah Produksi Kecap dan saos sehingga mengalami kenaikan atau penurunan.

B. Realisasi Biaya Tenaga Kerja Langsung

Realisasi pelaksanaan anggaran dibuat secara triwulan oleh setiap kepala bagian, lalu laporan tersebut diserahkan ke bagian keuangan. Selanjutnya bagian keuangan akan membuat rekapitulasi biaya dan dalam rekapitulasi itu itu diserahkan pula akumulasi biaya menurut Rancangan Anggaran Biaya (RAB). Jika biaya sesungguhnya lebih kecil bila dibandingkan dengan yang dianggarkan, maka dianggap selisih menguntungkan, namun sebaliknya jika biaya sesungguhnya lebih besar bila dibandingkan dengan yang dianggarkan, maka dianggap selisih merugikan.

Tabel 3.3
Data Jam Kerja dan Upah Tenaga Kerja Langsung pada PT.
ADINATA yang terjadi pada tahun 2014-2016.

No	Departemen	Standar			Realisasi		
		Jam Kerja	Tarif	Jumlah	Jam Kerja	Tarif	Jumlah
1.	Hasil Bumi	121.800	2000	243.600.000	133.087,5	2000	266.174.500
2.	Bahan Baku	40.600	2000	81.200.000	40.950	2000	81.900.000
3.	Produksi	182.700	2000	365.400.000	194.512,5	2000	389.024.500
4.	Packing	60.700	2000	121.400.000	61.425	2000	122.850.000
5.	Barang Jadi	56.840	2000	113.680.000	57.330	2000	114.660.000

Sumber : PT. ADINATA (data diolah sendiri) 2018

1. Departemen Hasil Bumi

a. Selisih Tarif Upah

Penyimpangan tarif upah langsung timbul karena perusahaan telah membayar upah langsung kepada pekerja dengan tarif yang lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan tarif upah standar. Rumus yang digunakan untuk menghitung penyimpangan tarif upah langsung adalah sebagai berikut

$$STU = (T_{ss} - T_{st}) \times JK_{ss}$$

Adapun penyimpangan tarif upah langsung terjadi pada biaya yang dikeluarkan untuk para pekerja pabrik, jumlah penyimpangan tarif upah langsung Hasil Bumi adalah

$$\begin{aligned} STU &= (\text{Rp. 2000} - \text{Rp. 2000}) \times 133.087,5 \\ &= (\text{Rp. 0,00}) \end{aligned}$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi selisih terhadap tarif upah, karena tarif upah standar tidak mengalami perubahan.

b. Selisih Efisiensi Upah

Penyimpangan efisiensi upah langsung timbul karena waktu kerja yang digunakan lebih besar atau lebih kecil dibandingkan waktu kerja yang digunakan lebih besar atau lebih kecil dibandingkan waktu kerja yang dianggarkan. Rumus yang digunakan untuk menghitung penyimpangan efisiensi upah adalah sebagai berikut :

$$\text{SEU} = (\text{JK}_{ss} - \text{JK}_{st}) \text{Tst}$$

Adapun penyimpangan efisiensi upah terjadi pada biaya yang dikeluarkan untuk para pekerja Divisi Hasil Bumi, Penyimpangan efisiensi upah langsung pekerja adalah :

$$\begin{aligned} \text{SEU} &= (133.087,5 - 121.800) \times 2000,00 \\ &= (\text{Rp. } 22.574.500,00) \end{aligned}$$

Jadi dampak penyimpangan yang merugikan sebesar Rp.22.574.500,00.

Selisih efisiensi upah langsung yang merugikan disebabkan karena jam kerja standar lebih kecil dibandingkan dengan jam kerja yang sesungguhnya dicapai yaitu 121.800 jam untuk jam kerja standard dan 133.087,5 jam untuk jam kerja sesungguhnya.

c. Departemen Bahan Baku

1) Selisih Tarif Upah Departemen Bahan Baku

Rumus yang digunakan untuk menghitung penyimpangan tarif upah langsung adalah sebagai berikut :

$$STU = (T_{ss} - T_{st}) \times JK_{ss}$$

$$STU = (Rp. 2000 - Rp. 2000) \times 40.950$$

$$= (Rp. 0,00)$$

Tidak terjadi selisih tarif upah tenaga kerja langsung karena sudah sesuai apa yang direalisasikan dengan yang terencana dalam hal ini perusahaan sudah berhasil melaksanakan perencanaannya.

2) Selisih Efisiensi Upah Departemen Bahan Baku

$$SEU = (JK_{ss} - JK_{st}) \times T_{st}$$

$$= (40.950 - 40.600) \times Rp. 2000$$

$$= 350 \text{ jam} \times Rp. 2000$$

$$= Rp. 700.000,00$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa terjadi penyimpangan yang merugikan yang diakibatkan adanya karyawan bahan baku yang tidak dapat bekerja dengan efisien, karena adanya karyawan yang menganggur. Untuk mengatasi hal tersebut, maka pengawasan terhadap tenaga kerja langsung harus ditingkatkan lagi agar dapat mencapai tingkat produktifitas yang diinginkan.

d. Departemen Produksi

1. Selisih Tarif Upah Departemen Produksi

Rumus yang digunakan untuk menghitung penyimpangan tarif upah langsung adalah sebagai berikut :

$$STU = (T_{ss} - T_{st}) \times JK_{ss}$$

$$\begin{aligned} STU &= (Rp. 2000 - Rp. 2000) \times 194.512,5 \text{ jam} \\ &= (Rp. 0,00) \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diatas tidak terjadi selisih tarif upah karena tarif upah standar tidak mengalami perubahan.

2. Selisih Efisiensi Upah Departemen Produksi

$$\begin{aligned} SEU &= (JK_{ss} - JK_{st}) \times T_{st} \\ &= (194.512,5 - 182.700) \times Rp. 2000 \\ &= (Rp. 23.624.500,00) \end{aligned}$$

Jadi Nampak penyimpangan yang merugikan sebesar Rp.23.624.500,00

e. Departemen Packing

1. Selisih Tarif Upah Departemen Packing

$$STU = (T_{ss} - T_{st}) \times JK_{ss}$$

Adapun penyimpangan tarif upah langsung terjadi pada biaya Departemen Packing adalah :

$$\begin{aligned} STU &= (Rp. 2000 - Rp. 2000) \times 61.425 \text{ jam} \\ &= (Rp. 0,00) \end{aligned}$$

2. Selisih Efisiensi Upah Departemen Packing

Penyimpangan efisiensi upah langsung timbul karena waktu kerja yang digunakan lebih besar atau lebih kecil dibandingkan dengan waktu kerja yang dianggarkan. Rumusnya :

$$\begin{aligned} SEU &= (JK_{ss} - JK_{st}) \times T_{st} \\ &= (61.425 - 60.900) \times 2000 \end{aligned}$$

$$= (\text{Rp. } 1.050.000,00)$$

Jadi Nampak penyimpangan yang merugikan sebesar
Rp.1.050.000,00

f. Departemen Barang Jadi

1. Selisih Tarif Upah Departemen Barang Jadi

$$\text{STU} = (\text{Tss} - \text{Tst}) \times \text{JKss}$$

$$\text{STU} = (\text{Rp. } 2000 - \text{Rp. } 2000) \times 57.330$$

$$= (\text{Rp. } 0,00)$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi selisih tarif upah standar tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah mampu terealisasikan perencanaannya.

2. Selisih Efisiensi Upah Departemen Barang Jadi

$$\text{SEU} = (\text{JKss} - \text{JKst}) \times \text{Tst}$$

$$= (57.330 - 56.840) \times 2000$$

$$= (\text{Rp. } 980.000,00)$$

Jadi penyimpangan yang merugikan sebesar Rp. 980.000,00

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa tenaga kerja langsung Departemen Barang Jadi belum dapat bekerja dengan efisien. Hal ini terjadi karena adanya pengangguran tenaga kerja langsung pada saat jam kerja berlangsung yang diakibatkan juga Karena kurangnya pengawasan terhadap tenaga kerja langsung.

Tabel
Analisis Anggaran Biaya Tenaga Kerja Langsung PT. Adinata
Periode Tahun 2014-2016

No	Departemen	Anggaran	Realisasi	Varians (Rp)
1	Hasil Bumi	243.600.000,00	266.174.500,00	22.574.500,00
2	Bahan Baku	81.200.000,00	81.900.000,00	700.000,00
3	Produksi	365.400.000,00	389.024.500,00	23.624.500,00
4	Packing	121.400.000,00	122.850.000,00	1.050.000,00
5	Barang Jadi	113.680.000,00	114.660.000,00	980.000,00
Total		925.280.000,00	974.609.000,00	48.929.000,00

Sumber : PT. Adinata Sungguminasa (data diolah sendiri)2018

Berdasarkan Tabel diatas yang merupakan realisasi biaya tenaga kerja langsung pada tahun 2014 - 2016 mendeskripsikan bahwa anggaran biaya tenaga kerja langsung pada **Departemen Hasil Bumi** memiliki anggaran sebesar Rp.243.600.000,00 sedangkan realisasi sebesar Rp.266,174,500,00 sehingga terdapat penurunan sebesar Rp.22.574,500,00. Anggaran untuk **Bahan Baku** sebesar Rp. 81.200.000,00 sedangkan Realisasi sebesar Rp. 81.900,000,00 sehingga terdapat penurunan sebesar Rp.700,000,00. Anggaran untuk **Produksi** sebesar Rp. 365.400.000,00 sedangkan Realisasi sebesar Rp. 389,024,500,00 sehingga terdapat penurunan sebesar Rp.23,624,500,00. Anggaran untuk **Packing** sebesar Rp. 121,400.000,00 sedangkan Realisasi sebesar Rp. 122,850,000,00

sehingga terdapat penurunan sebesar Rp.1.450,000,00. Anggaran untuk **Barang Jadi** sebesar Rp. 113,680.000,00 sedangkan Realisasi sebesar Rp. 114,660,000,00 sehingga terdapat penurunan sebesar Rp.980,000,00

Secara keseluruhan Anggaran PT. ADINATA sebesar Rp.925.280.000,00 dan terealisasi sebesar Rp.974.609.000,00 berarti terjadi penyimpangan yang merugikan sebesar Rp.49.329.000,00 biaya ini perlu dikendalikan karena apabila biaya tenaga kerjanya besar, maka akan mempengaruhi jumlah biaya produksi yaitu akan semakin besar dan tentu saja akan mempengaruhi besarnya harga pokok penjualan.

C. Analisis Varians Tarif Tenaga Kerja Langsung

Varians Tarif Tenaga Kerja Langsung pada PT. Adinata membutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang cukup memiliki keahlian (tidak diperlukan keahlian khusus) sehingga tarif tenaga kerja langsungnya lebih rendah dari tarif standar yang telah ditentukan sebelumnya. Varians tarif yang terjadi pada tarif aktual tenaga kerja langsung lebih besar dari tarif standar yang telah ditetapkan sebelumnya, karena tingkat kesulitan yang tinggi dalam penyelesaian sehingga dibutuhkan lebih banyak tenaga kerja ahli untuk menyelesaikan. Waktu pengerjaan yang singkat menyebabkan jam lembur yang tidak dijadwalkan. Penambahan tenaga ahli dan jam lembur yang tidak dijadwalkan menyebabkan pembiayaan biaya gaji meningkat melebihi standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanggung jawab atas varians tarif tenaga kerja langsung dibebankan

kepada masing-masing kepala bagian yang memutuskan bagaimana tenaga kerja akan dimanfaatkan untuk dievaluasi lebih lanjut.

Faktor yang menyebabkan terjadinya varians efisiensi biaya tenaga kerja langsung adalah barang pesanan yang terlambat datang mengakibatkan bertambahnya jam kerja para karyawan dari yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga terjadi varians efisiensi. Salah satunya juga berasal dari faktor cuaca yang tidak baik juga mempengaruhi lamanya waktu penyelesaian Produksi Kecap karena apabila terjadi hujan maka para karyawan berhenti bekerja namun jam kerja tetap dihitung sehingga memakan jam kerja yang melebihi jam standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dapat kita lihat pada table berikut ini :

Tabel
Tingkat Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Langsung PT. Adinata

Standar jam Tenaga Kerja Langsung	Kriteria	Nilai	Varians Tarif	Varians Efisiensi
220	Efisien	4	45.45 %	22.24%
234	Efisien	4	42.73 %	20.90%
230	Efisien	4	43.47%	21.27%

Sumber: Data PT.Adinata yang telah diolah kembali 2018

Tingkat Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Langsung PT. Adinata memiliki Varians Tingkat Efisiensi untuk Standar Jam Tenaga Kerja Langsung 220 memiliki Varians Tarif sebesar 45.45 % dan Varians Efisiensi sebesar 22.24 % dengan Kriteria Nilai 4, Efisien. 234 memiliki Varians Tarif sebesar 42.73 % dan Varians Efisiensi sebesar 20.90 % dengan Kriteria Nilai 4, Efisien. 230 memiliki Varians Tarif sebesar 43.47 % dan Varians Efisiensi sebesar 21.27 % dengan Kriteria Nilai 4, Efisien.

D. Efisiensi Biaya Bahan Baku dan Biaya Tenaga kerja Langsung

1. Penilaian Efisiensi Bahan Baku dengan Uji Beda Nilai

Tabel 4.4
Tabel uji beda Nilai Bahan Baku

Tahun	Rata-rata (x)	Jarak Sampel (R)
2014	3.50	1
2015	1.00	0
2016	3.00	2
	7.50	3.00

2. Penilaian Efisiensi Tenaga Kerja Langsung dengan Uji Beda Nilai

Tabel 5.1
Tabel Uji Beda Nilai Tenaga Kerja Langsung

Tahun	Rata-rata (x)	Jarak Sampel (R)
2014	4.00	0
2015	4.00	0
2016	4.00	0
	12.00	0.00

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dianalisis bahwa efisiensi biaya Bahan Baku dan biaya Tenaga Kerja Langsung dengan menggunakan uji beda nilai antara tahun 2014, 2015 dan 2016. Baik biaya bahan baku maupun tenaga kerja langsung termasuk dalam kategori efisien. Untuk penyelidikan lebih lanjut terhadap

efisiensi biaya tidak perlu dilakukan karena pengendalian. Tenaga Kerja Langsung masih berada pada daerah In Control.

Tabel 5.2
Tingkat Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Langsung PT. ADINATA
Tahun 2014-2016

TAHUN	JENIS KONTROL BIAYA	KRITERIA	NILAI
2014	Biaya Tenaga Kerja Langsung	efisien	4
2015	Biaya Tenaga Kerja Langsung	efisien	4
2016	Biaya Tenaga Kerja Langsung	efisien	4

Sumber : Data Primer PT. Adinata 2018

Untuk penyetaraan efisiensi biaya produksi PT. ADINATA maka data variansi biaya produksi dan tenaga kerja langsung dapat dibuat penilaian berdasarkan table diatas bahwa pada tahun 2014 Biaya Tenaga Kerja Langsung berada pada kriteria Efisien dengan nilai 4. Pada tahun 2015 Biaya Tenaga Kerja Langsung berada pada kriteria Efisien dengan nilai 4. Pada tahun 2016 Biaya Tenaga Kerja Langsung berada pada kriteria Efisien dengan nilai 4.

3. Deskriptif Presentase Tenaga Kerja Langsung

Analisis deskriptif Presentase
Tahun 2014 – 2016

$$\begin{aligned} \text{Tenaga Kerja Langsung} &= \frac{974.609.000.00}{925.280.000.00} \times 100 \\ &= 10,5586 \% \end{aligned}$$

4. Hasil Analisis dan Manfaatnya

Berdasarkan pengamatan analisis yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa tingkat efisiensi biaya tenaga kerja pada PT. Adinata dalam rentang waktu 2014 – 2016 adalah sebesar 10,5586 %. Hal ini menunjukkan bahwa Pengendalian Biaya Tenaga Langsung berada dalam kategori Efisien dan stabil (*In Control*).

Hasil penelitian ini berada pada posisi mendukung teori teori yang telah dikemukakan sebelumnya khususnya mengenai keefesienan biaya tenaga kerja langsung yang meliputi tenaga yang digunakan untuk memproduksi jasa ditambah sebagian jam kerja tidak produktif yang normal dan tidak dapat dihindari, seperti waktu istirahat. Dalam jurnal Meriati Gobel (2013:1870) menyatakan bahwa efisiensi biaya adalah suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari besarnya sumber daya yang dipersiapkan untuk memperoleh hasil tersebut. Oleh karena itu perlu dilakukan efisiensi biaya dalam perusahaan untuk menekan pengeluaran-pengeluaran yang tidak perlu, agar tidak terjadi pemborosan biaya serta penelitian yang relevan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti memperoleh manfaat yaitu mengetahui bahwa PT. ADINATA Sungguminasa memiliki tingkat efisiensi yang sangat stabil baik biaya bahan baku maupun biaya tenaga kerja langsung.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif presentase, tingkat efisiensi biaya tenaga kerja langsung menemukan adanya kestabilan. Hal ini sama atau sejalan dengan hasil uji beda nilai begitupun dengan pengendalian biaya Tenaga Kerja Langsung yang berada pada daerah in control. Meskipun ditemukan elisih yang merugikan yaitu terjadi selisih pada jam kerja (selisih efisiensi upah), yang diakibatkan oleh beberapa hal antara lain dikarenakan:
 - a. Dalam pelaksanaan kegiatan produksi tenaga kerja langsung tidak dapat bekerja dengan efisien dan kurangnya pengawasan terhadap tenaga kerja langsung.
 - b. Perusahaan tidak konsisten dengan jumlah tenaga kerja yang dianggarkan dan direalisasikan. Adanya penambahan tenaga kerja ternyata tidak efektif yang menyebabkan adanya pemborosan tenaga kerja yang menimbulkan peningkatan biaya tenaga kerja langsung.

Sedangkan tarif upah standar tidak mengalami perubahan tarif upah yang terealisasi dengan yang dianggarkan, karena tarif yang ditetapkan tidak mengalami perubahan dalam tahun tersebut.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah :

1. Penetapan standar untuk biaya bahan baku dan dan biaya tenaga kerja langsung hendaknya lebih cermat dengan memperhatikan berbagai faktor baik dari luar maupun dari dalam agar varians yang terjadi dapat diminimalisir
2. Proses pengendalian biaya tenaga kerja perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal pengawasan tenaga kerja langsung agar tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih efisien. Karena banyaknya tenaga kerja yang menganggur pada waktu jam kerja, maka perlu adanya penambahan beberapa orang pengawas dan peningkatan pengawasan tenaga kerja lebih diperhatikan lagi.
3. Perusahaan sebaiknya konsisten dengan jumlah tenaga kerja yang dianggarkan dan yang direalisasikan agar tidak terjadi pemborosan tenaga kerjanya sebaiknya dipikirkan lebih matang lagi agar tidak menimbulkan kerugian.
4. Tujuan jangka panjang sebaiknya PT. ADINATA menanam sendiri semua bahan baku atau mengadakan kerja sama denan para petani. Sedangkan untuk jangka pendek sebaiknya PT. ADINATA menambah supplier – supplier baru untuk pembelian bahan baku yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

Adisaputro, Gunawan dan Arsi, Marwan, 1993. *Anggaran perusahaan*.

Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFE-UGM.

Hartadi, Bambang, 1996. *Sistem pengendalian intern dalam hubungannya dengan manajemen dan audit*. Edisi I, Yogyakarta : BPFE-UGM.

Hartanto, D.1981. *Akuntansi untuk usahawan*. Jakarta : Lembaga Penelitian Fakultas Ekonomi – UI.

H.P.Simangunsong, 1989. *Pokok-pokok pengendalian intern*.

Journal book, 2014. *Budgeting peranggaran perencanaan lengkap untuk membantu manajemen*. 06/01/2018 10:24.

Kartasapoetra S, G Bambang, 1992. *Kalkulasi dan pengendalian biaya produksi*.

Cetakan kedua, Jakarta : Rineka Cipta.

Matz dan Usry. 1998. *Akuntansi biaya perencanaan dan pengendalian*. Edisi kedelapan. Diedit oleh Alfonsus Sirait dan Hermanto Wibowo. Yogyakarta : Penerbit Erlangga.

Mulyadi. 1986. *Akuntansi biaya perencanaan dan pengendalian*. Edisi kedelapan.

Diedit oleh Alfonsus Sirait dan Hermanto Wibowo. Yogyakarta : Penerbit Erlangga.

Munandar, M. 1995. *Budgeting perencanaan kerja pengkoordinasian kerja dan pengawasan kerja*. Edisi pertama, Yogyakarta : BPFE-UGM.

Supriono, R. A. 1992. *Akuntansi biaya pengumpulan biaya dan penuntun harga pokok*. Edisi kedua : Yogyakarta : BPFE-

Baridwan, Zaki. 1991. *Sistem akuntansi penyusunan prosedur dan metode*.
Edisi 5.

DATA ANALYSIS

Tabel 1.1: Biaya Bahan Baku

Tahun	Standar Biaya Bahan Baku	Realisasi Biaya Bahan Baku
2014	Rp.20, 125,633,000,00	Rp.20,050,400,000,00
2015	Rp.21, 717,120,000,00	Rp.21,616,105,000,00
2016	Rp.22, 415,235,000,00	Rp.22,213,437,000,00

Sumber: Data primer

Table 2.2 : Biaya Tenaga Kerja Langsung 2014 - 2016.

No	Data Standar	2014	2015	2016
1.	Jumlah Karyawan	810	810	810
2.	Jumlah Jam Kerja	2496	2496	2496
3.	Jumlah Jam Lembur	220	234	230
4.	UMK / Bulan/orang	787,000,00	890,000,00	1.200.000,00
5.	Upah Lembur/bulan	204.750,00	231,750,00	315,000,00
6.	Upah Lembur/Jam	4.450	5.150	7.000
7.	Jumlah Upah	Rp.637,470,000,00	Rp. 720,900,000,00	Rp.972,000,000,00

Sumber : Data Primer

Tahun	Standar Tarif Upah Langsung	Standar Jam Kerja Tenaga Langsung
2014	Rp. 637.470.000.00	220
2015	Rp. 720,990.000.00	234
2016	Rp. 972.000.000.00	230

Tabel 3.3
Data Jam Kerja dan Upah Tenaga Kerja Langsung pada PT.
ADINATA yang terjadi pada tahun 2014-2016.

No	Departemen	Standar			Realisasi		
		Jam Kerja	Tarif	Jumlah	Jam Kerja	Tarif	Jumlah
1.	Hasil Bumi	121.800	2000	243.600.000	133.087,5	2000	266.174.500
2.	Bahan Baku	40.600	2000	81.200.000	40.950	2000	81.900.000
3.	Produksi	182.700	2000	365.400.000	194.512,5	2000	389.024.500
4.	Packing	60.700	2000	121.400.000	61.425	2000	122.850.000
5.	Barang Jadi	56.840	2000	113.680.000	57.330	2000	114.660.000

Sumber : PT. ADINATA (data diolah sendiri)

Table
Analisis Anggaran Biaya Tenaga Kerja Langsung PT. Adinata
Periode Tahun 2014-2016

No	Departemen	Anggaran	Realisasi	Varians (Rp)
1	Hasil Bumi	243.600.000,00	266.174.500,00	22.574.500,00
2	Bahan Baku	81.200.000,00	81.900.000,00	700.000,00
3	Produksi	365.400.000,00	389.024.500,00	23.624.500,00
4	Packing	121.400.000,00	122.850.000,00	1.450.000,00
5	Barang Jadi	113.680.000,00	114.660.000,00	980.000,00
Total		925.280.000,00	974.609.000,00	49.329.000,00

Sumber : PT. Adinata Sungguminasa (data diolah sendiri)