

SKRIPSI

**SISTEM PENGENDALIAN BIAYA TENAGA KERJA
PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO), Tbk
DIVISI VI MAKASSAR**

**DIAH TRI HARTAMI
NIM 105730489014**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Rangka Menyelesaikan Studi pada
Program Studi Strata 1 Akuntansi**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

**SISTEM PENGENDALIAN BIAYA TENAGA KERJA
PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO), Tbk
DIVISI VI MAKASSAR**

SKRIPSI

**OLEH
DIAH TRI HARTAMI
NIM 105730489014**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Sujud syukur ku persembahkan pada ALLAH yang maha kuasa, berkat dan rahamat detak jantung, denyut nadi, nafas dan putaran roda kehidupan yang diberikan-Nya sehingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi saya pada orang-orang tersayang:

Kedua orang tua saya, Bapak (Subargono) dan Ibunda (Samiasih) Tercinta yang tak pernah lelah membesarkan ku dengan penuh kasih sayang, serta memberi dukungan, perjuangan, motivasi dan pengorbanan dalam hidup ini.

Terimakasih kepada kakak pertama saya beserta suaminya (Marni Mulia.,ST dan Alm.Muhammad Taufiq Hasan,.SE) dan kakak kedua saya beserta suaminya (Dian Dwi Lestari,.SE dan Ir.Hamka Sudirman,.ST) yang selalu memberikan dukungan, semangat. Terima kasih buat kedua kakak saya.

Sahabat saya (Manda Sari Amd,.Kep,.) yang selalu memberi semangat dan dukungan serta canda tawa , susah senang dirasakan bersama dan sahabat yang lain yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terima kasih buat kalian semua.

MOTTO HIDUP

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan) maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada ALLAH hendaknya kamu berharap”.

Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keiklasan, bersabar dalam menghadapi cobaan.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin no. 259gedungigra lt.7 Tel. (0411) 860 837 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Pada
PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar
Nama Mahasiswa : Diah Tri Hartami
No. Stambuk : 1057304890 14
Program Studi : Akuntansi
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

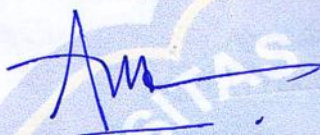
Telah di ujikan dan di seminarkan, Pada Hari Sabtu, 13 Oktober 2018

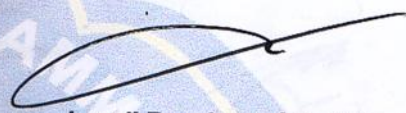
Makassar, Oktober, 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr.H.Ansyarif Khalid.,SE.,MSI.,AK.,CA
NIDN: 09160966

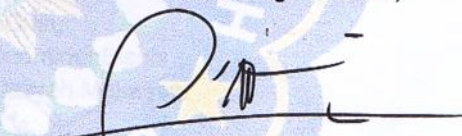

Ismail Rasulong, SE., MM
NIDN.0905107302

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi,


Ismail Rasulong, SE, MM
NBM. 903078


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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN


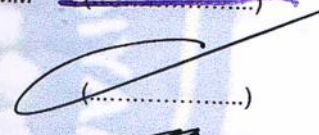
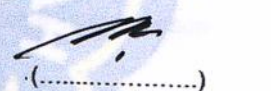

Skripsi atas Nama Diah Tri Hartami, NIM 105730489014, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :191 M, tanggal 1440H/2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Safar 1440H

Makassar,

13 Oktober 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE., MM
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Agussalim HR, SE., MM
2. Ismail Badollahi, SE., M.Si., Ak., CA, CSP
3. Muchriana Muchran, SE., M.Si., Ak., CA
4. Mira, SE., M.Ak. Ak 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diah Tri Hartami
Stambuk : 105730489014
Program Studi : Akuntansi
Dengan judul : "Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Pada
PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar."

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang sayaajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan, ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar, dan telah diujikan pada tanggal 13 Oktober 2018.

Makassar, 14 Oktober 2018
Yang, MembuatPernyataan.

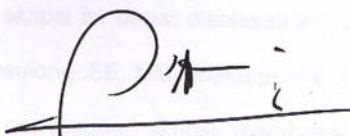


Diketahui Oleh :

Dekan,



Ketua Jurusan,


Ismail Badollahi, SE., M.SI., Ak., CA, CSP
NBM: 1073428

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Subargono dan ibu Samiasih yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih dan saudara – saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Serta tak lupa penulis ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Dr.H.Ansyarif Khalid,.SE,.MSI,.AK,.CA selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, memberikan masukan yang tak bosan - bosannya, membina yang tak henti-hentinya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tanpa adanya kendala, begitu pula Bapak Ismail Rasulong,.SE,.MM selaku pembimbing II yang telah berkenaan membantu selama penyusunan skripsi, membenarkan

kesalahan penulis, memberikan masukan masukan dan motivasi yang dapat menjadikan skripsi ini selesai tanpa adanya kendala.

Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi - tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Ismail Badollahi, SE., M.Si. Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah. Para staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Seluruh Staff Kantor PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar
6. Rekan - rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi angkatan 2014 terkhusus kepada kelas ak 7 - 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

7. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua kakak saya yaitu Marni Mulia,.ST,dan Dian Dwi Lestari,.SE
8. Terima kasih yang sebesar - besarnya kepada Dian Dwi Lestari,. SE dan Marni Mulia,.ST. yang telah menjadi Saudara, dan orang tua yang senantiasa membimbing dan memberikan contoh yang baik.
9. Terima kasih yang sebesar - besarnya kepada sahabat tercinta Manda Sari,. Amd.,Kep
10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fisabilil Haq fastabiqul khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar, Juni 2018

Diah Tri Hartami

ABSTRAK

Diah Tri Hartami , 2018. Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar. Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh “Pembimbing I Bapak Ansyarif Khalid dan Pembimbing II Bapak ISMAIL RASULONG”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar yang sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan segala informasi secara aktual dan terinci yang kemudian membandingkan antara rencana biaya dengan biaya realisasi dalam mengerjakan suatu proyek, sehingga mengetahui sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang digunakan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Berdasarkan hasil perbandingan yang telah dihitung maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya penyimpangan biaya tenaga kerja yang terjadi pada PT. Adhi Karya Divisi VI Makassar, sehingga sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero),Tbk Divisi VI Makassar belum berjalan dengan efektif dan efisien.

Kata Kunci : *Sistem Pengendalian, Biaya Tenaga Kerja*

ABSTRACT

Diah Tri Hartami, 2018. Labor Control System At PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Division VI Makassar. Thesis Accounting Study Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by "Advisor I Mr. Ansyarif Khalid and Advisor II Mr. ISMAIL RASULONG".

This study aims to find out to know the system of labor cost control applied by PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Division VI Makassar which has been running effectively and efficiently. The type of research used is descriptive qualitative analysis, that is by collecting all the actual and detailed information which then compare the cost plan with the realization cost in working on a project, so know the labor cost control system used by PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Division VI Makassar.

Based on the comparative results that have been calculated then the researchers can conclude that the existence of labor cost deviations that occurred at PT. Adhi Karya Division VI Makassar, so that labor cost control system applied by PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Division VI Makassar has not run effectively and efficiently.

Keywords: Control System, Labor Cost

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	viii
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Tinjauan Teori.....	6

B. Tinjauan Empiris	31
C. Kerangka Konsep	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Fokus Penelitian	37
C. Pemilihan Lokasi Dan Situs Penelitian.....	37
D. Sumber Data	38
E. Pengumpulan Data	38
F. Instrumen Penelitian	38
G. Teknik Analisis	39
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	40
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
2. Visi dan Misi Perusahaan	42
3. Nilai Perusahaan.....	42
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
5. Uraian Pekerjaan Perusahaan	44
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja	46
B. Prosedur Pembayaran Biaya Tenaga Kerja	50
C. Proses Pengendalian Biaya Tenaga Kerja	53
D. Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Yang Diterapkan	56

1.Kekuatan Dari Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja	57
2.Kelemahan Dari Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja	58
E. Manfaat Dari Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja	59
BAB VI PENUTUP	60
A. Simpulan.....	60
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 5.1	Rencana, Realisasi Dan Penyimpangan Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar	55

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Adhi Karya (Persero), Tbk	43
Gambar 5.1	Flowchart Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja	48
Gambar 5.2	Flowchart Prosedur Pembayaran Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.	50

DAFTAR LAMPIRAN

Penelitian Terdahulu

Flowchart Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Tabel Rencana, Realisasi Dan Penyimpangan Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Struktur Organisasi PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Surat Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan memiliki target atau tujuan , dalam mencapai tujuan tersebut adalah untuk mendapatkan laba yang tinggi dengan meminimalkan pengeluaran biaya – biaya yang terjadi dalam proses pengerjaan suatu proyek.

Laba atau rugi sering dimanfaatkan sebagai ukuran untuk menilai kinerja suatu perusahaan. Unsur – unsur yang menjadi bagian pembentuk laba adalah pendapatan dan biaya .Biaya merupakan salah satu sumber informasi yang paling penting dalam strategis perusahaan.

Proses penentuan biaya pada perusahaan, dapat menggambarkan suatu kinerja perusahaan pada masa yang akan datang. Pada dasarnya masalah yang sering timbul dalam suatu perusahaan adalah perencanaan biaya tidak sesuai dengan apa yang terjadi sesungguhnya (realisasi anggaran biaya).

Oleh sebab itu, untuk dapat mengetahui biaya tenaga kerja yang efisien, maka diperlukan suatu pengendalian biaya tenaga kerja yang akan dikeluarkan. Pengendalian biaya tenaga kerja merupakan penggunaan utama dari akuntansi.

Pengendalian terhadap biaya, dapat diukur dengan tingkat efisiensi biaya yang dianggarkan dengan biaya sesungguhnya. Efisiensi biaya dapat diukur dengan cara yaitu, membandingkan antara biaya sesungguhnya dengan biaya yang dianggarkan, selanjutnya disebut biaya standar. Dalam hal ini, biaya standar yang telah ditetapkan akan dibandingkan dengan biaya realisasi (biaya sesungguhnya yang terjadi).

Menurut Tauvani Indra Pratiwi, Ely Kartikaningdyah, (2010: Vol II), " Analisis Varians sebagai pengendalian efisiensi biaya tenaga kerja pada PT. Profab Indonesia". Setelah dianalisis menggunakan statistical quality control (SQC), secara keseluruhan varians biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. Profab Indonesia masih dalam area terkendali (in control).

Perusahaan dalam melakukan kegiatan , memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan kegiatannya. Dalam hal ini digunakan untuk pemberian gaji, upah, maupun bonus kepada tenaga kerja yang ada didalam perusahaan.

Pengendalian atas biaya tenaga kerja langsung dalam suatu perusahaan, perlu dilakukan agar laba yang maksimal dapat dicapai, yaitu dengan cara menganalisis selisih biaya tenaga kerja langsung.

Perusahaan kontraktor, sebelum mengadakan suatu proyek terlebih dahulu perlu mengadakan suatu perhitungan (anggaran proyek), dari jumlah biaya yang akan dikeluarkan dan lamanya waktu pelaksanaan proyek tersebut.

Walaupun rencana telah dibuat, tetapi tanpa dibarengi pelaksanaan pengendalian yang baik maka kemungkinan hasilnya tidak memuaskan. Ini disebabkan mungkin karena pelaksanaan tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Menentukan apakah terjadi ketidakseimbangan dengan ukuran yang signifikansi menyimpang dan mengambil tindakan yang diperlukan, untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi yang tengah digunakan, sedapat mungkin dengan cara yang paling efisien dan efektif sehingga tercapainya sasaran perusahaan.

Melaksanakan pengontrolan biaya upah diperlukan suatu tolak ukur prestasi, untuk mengukur produktivitas dan efisiensi dari pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan untuk membandingkan perbedaan antara hasil yang dicapai.

Akan tetapi untuk pengontrolan biaya buruh diperlukan laporan yang wajar dan tepat.

Laporan prestasi kerja dimaksud untuk membandingkan masing – masing anggaran dan mencari ketidakseimbangan terhadap biaya tenaga kerja langsung yang terjadi dari ketidakseimbangan terhadap biaya tenaga kerja langsung yang terdiri dari penyimpangan tarif upah dan penyimpangan efisiensi buruh.

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar adalah salah satu perusahaan kontraktor yang berlokasi di Makassar, dimana dalam melaksanakan suatu proyek kemungkinan akan terjadi suatu ketidakseimbangan dari rencana anggaran semula, antara lain misalnya mengenai jumlah biaya tenaga kerja yang dikeluarkan dalam menyelesaikan proyek.

Kemungkinan salah satu sebabnya karena adanya kelemahan pelaksanaan pengendalian biaya tenaga kerja, sehingga rencana – rencana yang sudah ditetapkan tidak dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Sistem pengendalian biaya tenaga kerja pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar “.**

Motivasi saya tertarik melakukan penelitian yang berjudul sistem pengendalian biaya tenaga kerja pada PT.Adhi Karya (Persero),Tbk Divisi VI Makassar adalah karena adanya perbedaan antara sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT.Adhi Karya (Persero),Tbk Divisi VI Makassar dengan sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh perusahaan lain.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi dan pembahasan materi tersebut diatas, maka rumusan masalah adalah: Bagimanakah PT. Adhi karya (Persero),Tbk Divisi VI Makassar menerapkan sistem pengendalian biaya tenaga kerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :”Untuk mengetahui sistem pengendalian biaya tenaga kerja diterapkan pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar yang sudah berjalan dengan efektif dan efisien.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar yang sudah berjalan dengan efektif dan efisien.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menjalankan suatu proyek.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar dapat menerapkan sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam melaksanakan suatu proyek.

b. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, bagi penulis dapat digunakan sebagai latihan dan penerapan ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan dan dapat menambah pengalaman dan wawasan dalam menganalisis pengendalian biaya, serta dapat berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tinjauan Teori

A. Pengertian Akuntansi

Menurut Abu Bakar dan Wibowo, (2013) akuntansi adalah prosedur mengakui, pencatatan dan korespondensi bursa keuangan dari suatu unsur atau organisasi.

Menurut Suparwoto, (2014) akuntansi adalah suatu teknik mengukur dan mengelola transaksi keuangan yang disajikan dalam bentuk informasi untuk pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan.

Menurut Sophar Lumbantoruan, (2015) akuntansi adalah suatu alat yang dipakai untuk bahasa bisnis dimana informasi yang disampaikan hanya dapat dimengerti apabila mekanisme akuntansi sudah dimengerti. Sehingga bagi pihak yang tidak mengerti prosedur dan pengerjaan akuntansi maka tidak akan memahami informasi keuangan yang disampaikan.

Menurut Dr. M. Gede, (2016) akuntansi adalah ilmu pengetahuan terapan serta seni dalam mencatat dimana pengolahannya serta analisa catatan tersebut dilakukan secara terus - menerus berdasar aturan serta sistem tertentu, sehingga dapat tersusun laporan keuangan sebagai bentuk pertanggung-jawaban dari pemimpin perusahaan atas kinerjanya.

Menurut Bayu (2017), akuntansi adalah suatu informasi yang menghasilkan suatu laporan yang dibutuhkan oleh pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap suatu aktifitas ekonomi dan kondisi suatu perusahaan

Accountancy merupakan suatu metodologi dan himpunan pengetahuan yang berkenaan dengan sistem informasi dari satuan – satuan ekonomi apapun bentuknya, yang terbagi atas dua bagian, yang pertama accountancy, yaitu pengetahuan yang menyangkut proses pelaksanaan pembukuan dalam arti yang luas dan yang kedua accounting, yaitu pengetahuan yang menyangkut pemeriksaan dan penilaian (evaluasi) atas hasil proses pelaksanaan pembukuan tersebut.

Istilah Accountancy lebih luas meliputi baik bidang teori, proses pembukuan, penerapan atau praktek, maupun pemeriksaan dan penilaian.

Menurut Paul Grady, akuntansi adalah suatu sistem mencatat, mengklasifikasi, menganalisa dan melakukan interpretasi atas transaksi keuangan yang telah tersaji dalam bentuk laporan sebagai pertanggungjawaban atas kinerjanya dalam menjalankan operasional perusahaan.

Menurut American Accounting Association (AAA), akuntansi adalah proses identifikasi, pengukuran dan pelaporan informasi ekonomi untuk memungkinkan adanya penilaianserta keputusan yang benar untuk para pengguna informasi tersebut.

Akuntansi berfungsi sebagai alat analisa data dan transaksi keuangan yang berfungsi untuk proses pengambilan keputusan bagi para pemakainya.

Menurut Financial Accounting Standards Board (FASB), standar akuntansi adalah metode yang seragam untuk menyajikan informasi, sehingga laporan keuangan dari berbagai perusahaan yang berbeda dapat dibandingkan dengan lebih mudah kumpulan konsep, standar, prosedur, metode, konvensi, kebiasaan dan praktik yang dipilih dan dianggap berterima umum.

Menurut American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), akuntansi adalah seni mencatat, penggolongan serta pengikhtisaran dengan cara - cara tertentu dalam ukuran moneter, transaksi serta kejadian yang pada umumnya bersifat keuangan termasuk menafsirkan hasilnya.

Menurut Ikatan Akuntan Amerika, akuntansi merupakan suatu potongan, estimasi dan pelaporan data keuangan, yang memungkinkan adanya penilaian dan pilihan yang membuat jelas dan tegas bagi individu yang memanfaatkan data.

Adapun definisi akuntansi dari dua sudut sebagai berikut :

a. Definisi dari sudut pemakai jasa akuntansi didefinisikan sebagai “suatu disiplin yang menyediakan informasi yang dipakai untuk melaksanakan kegiatan secara efisien dan mengevaluasi kegiatan - kegiatan suatu organisasi”. Informasi yang dihasilkan diperlukan untuk :

1. Membuat perencanaan yang efektif, pengawasan dan pengambilan keputusan untuk manajemen.
2. Pertanggungjawaban organisasi kepada investor, kreditor , badan pemerintah dan seterusnya.

b. Definisi dari sudut proses kegiatan akuntansi dapat didefinisikan sebagai “ proses pencatatan, pelaporan dan penganalisisan data keuangan suatu organisasi.

Dasarnya akuntansi harus:

1. Mengidentifikasi data mana yang berkaitan atau relevan dengan keputusan yang diambil.
2. Memproses atau menganalisis data yang relevan.

3. Mengubah data menjadi informasi yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai definisi akuntansi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah proses mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan informasi ekonomi untuk membuat pertimbangan dan mengambil keputusan yang tepat bagi pemakai informasi tersebut.

Menurut Donita, (2013) Sistem akuntansi adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

Menurut Jogianto, (2014) mengemukakan sistem ini menggambarkan suatu kejadian - kejadian dan kesatuan yang nyata adalah suatu objek nyata, seperti tempat, benda, dan orang-orang yang betul - betul ada dan terjadi.

Menurut Hanif Al Fata, (2015) sistem adalah kumpulan dari bagian-bagian yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama atau sekumpulan objek - objek yang saling berelasi dan berinteraksi.

Menurut Arifin Rahman, (2016) sistem adalah sekumpulan beberapa pendapat , prinsip - prinsip, dan lain - lain yang telah membentuk satu kesatuan yang saling berhubungan antar satu sama lain.

Menurut Harijono Djodjodhardjo, (2017) sistem merupakan gabungan obyek yang memiliki hubungan secara fungsi dan hubungan antara setiap ciri obyek, secara keseluruhan menjadi suatu kesatuan yang berfungsi.

Menurut Lani Sidharta sistem adalah sekumpulan unsur – unsur yang saling berkaitan yang secara bersama beroperasi untuk meraih tujuan yang sama.

Menurut Bonnie Soeherman dan Marion Pinontoan, sistem adalah serangkaian komponen-komponen yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Andri Kristanto menyatakan bahwa pengertian sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur yang saling berkaitan, berkumpul bersama untuk dapat melakukan aktivitas atau menyelesaikan suatu target tertentu.

Menurut Davis, G.B sistem merupakan gabungan dari berbagai elemen yang bekerja sama untuk mencapai suatu target.

Menurut Henry Prat Fairchild dan Eric Kohler sistem adalah sebuah rangkaian yang saling terkait antara beberapa bagian dari yang terkecil, jika suatu bagian atau sub bagian terganggu, maka bagian yang lainnya ikut merasakan ketergangguan tersebut.

Menurut Musanef sistem adalah suatu sarana yang menguasai pekerjaan dan keadaan agar mampu menjalankan tugas dengan teratur.

Pengertian sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*systema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Istilah ini sering dipergunakan untuk menggambarkan suatu set entitas yang berinteraksi, di mana suatu model matematika seringkali bisa dibuat.

Sistem juga merupakan kesatuan bagian - bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah serta memiliki item-item penggerak. Kata ini digunakan untuk banyak hal, dan pada banyak bidang pula, sehingga maknanya menjadi beragam. Dalam pengertian yang paling umum,

sebuah sistem adalah sekumpulan benda yang memiliki hubungan di antara mereka.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai definisi sistem yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa definisi sistem adalah suatu kumpulan objek atau unsur - unsur atau bagian - bagian yang memiliki arti berbeda - beda yang saling memiliki hubungan, saling berkerjasama dan saling memengaruhi satu sama lain serta memiliki keterikatan pada rencana yang sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu pada lingkungan yang kompleks.

Manfaat sistem yaitu untuk menyatukan atau mengintegrasikan semua unsur yang ada dalam suatu ruang lingkup, dimana komponen - komponen tersebut tidak dapat berdiri sendiri.

Komponen atau sub sistem harus saling berintegrasi dan saling berhubungan untuk membentuk satu kesatuan sehingga sasaran dan tujuan sistem tersebut bisa tercapai.

Unsur - unsur Sistem sebagai berikut :

1. Adanya kumpulan objek
2. Adanya hubungan atau interaksi antara unsur-unsur atau elemen-elemen.
3. Terdapat sesuatu yang mengikat unsur-unsur tersebut menjadi suatu satu kesatuan.
4. Berada pada suatu lingkungan yang utuh dan kompleks.
5. Terdapat tujuan bersama (output) sebagai hasil akhirnya.

Jenis - Jenis Sistem sebagai berikut :

1. Atas dasar keterbukaan: sistem terbuka, di mana pihak luar dapat mempengaruhinya kemudian sistem tertutup.

2. Atas dasar komponen: Sistem fisik, dengan komponen materi dan energi. Kemudian sistem non-fisik atau konsep, berisikan ide-ide.
3. Elemen yang Membentuk Sistem.
4. Objek, merupakan bagian, elemen atau variabel. Ia dapat berupa benda fisik, abstrak atau keduanya.
5. Atribut, merupakan penentu kualitas atau sifat kepemilikan sistem dan objeknya.
6. Hubungan internal, merupakan penghubungan diantara objek-objek yang terdapat dalam sebuah sistem.
7. Lingkungan, merupakan tempat dimana sistem berada
8. Tujuan, Setiap sistem memiliki tujuan dan tujuan inilah yang menjadi motivasi yang mengarahkan sistem.
9. Masukan, adalah sesuatu yang masuk ke dalam sistem dan selanjutnya menjadi bahan untuk diproses.

Ciri-ciri sistem terbagi atas 8 bagian yaitu sebagai berikut:

1. Komponen Sistem.
2. Batasan Sistem (Boundary).
3. Lingkungan Luar Sistem.
4. Penghubung Sistem (Interface).
5. Masukan Sistem atau input.
6. Keluaran sistem atau output.
7. Pengolah sistem.
8. Sasaran sistem

B. Pengertian Pengendalian

Menurut Syamsi, (2013) pengendalian adalah fungsi manajemen yang mengusahakan agar pekerjaan atau kegiatan terlaksana sesuai dengan rencana, instruksi, pedoman, patokan, pengaturan atau hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Strong, (2014) pengendalian adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana.

Menurut Harahap (2015) Pengendalian merupakan suatu tindakan pengawasan yg disertai tindakan pelurusan (korektif).

Menurut Bayu, (2016) pengendalian adalah pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yg dilakukan oleh atasan atau pimpinan dalam organisasi terhadap komponen organisasi dan sumber - sumber yg ada untuk mencapai tujuan yg sudah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Adinda Nugroho, (2017) pengendalian adalah memantau kemajuan dari organisasi atau unit kerja terhadap tujuan - tujuan dan kemudian mengambil tindakan - tindakan perbaikan jika diperlukan.

Menurut Koonz, pengendalian adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana - rencana yang telah dibuat mencapai tujuan - tujuan perusahaan dapat diselenggarakan.

Menurut EFL Breach, pengendalian adalah perbandingan kinerja saat ini terhadap standar yang telah ditentukan yang terkandung dalam rencana, dengan maksud untuk memastikan kemajuan yang memadai dan kinerja yang memuaskan.

Menurut Ardiyos, pengendalian internal adalah suatu sistem yang disusun sedemikian rupa, sehingga antara bagian yang satu secara otomatis akan mengawasi bagian yang lainnya.

Menurut Hasibuan, pengendalian adalah suatu proses penjaminan di mana perusahaan dan orang - orang yg berada dalam perusahaan tersebut bisa mencapai tujuan yg sudah ditetapkan.

Menurut R Terry, pengendalian dapat di definisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus di capai yaitu standar, apa yang sedang di lakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar.

Menurut konsep modern pengendalian adalah tindakan meramalkan sedangkan konsep awal pengendalian hanya digunakan ketika kesalahan terdeteksi. Kontrol dalam manajemen berarti menetapkan standar, mengukur kinerja aktual dan mengambil tindakan korektif.

Definisi pengendalian secara umum adalah salah satu fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengaturan staff, dan mengarahkan. Fungsi penting karena membantu untuk memeriksa kesalahan dan mengambil tindakan korektif sehingga meminimalkan penyimpangan dari standar dan mengatakan bahwa tujuan organisasi telah tercapai dengan cara yang baik.

Menentukan apakah terjadi penyimpangan dengan ukuran signifikansi menyimpang tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk menjadi bahwa semua sumber daya organisasi yang tengah digunakan sedapat mungkin dengan cara yang paling efisien dan efektif sehingga tercapainya sasaran perusahaan.

Setelah itu barulah dapat diketahui tinggi hasil yang dicapai dari kegiatan yang telah dilakukan itu, maka barulah dapat diadakan penilaian terhadap hasil yang dicapai dengan ukuran – ukuran standar dari pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Pengendalian adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini :

- a. Keandalan pelaporan keuangan.
- b. Menjaga kekayaan dan catatan organisasi.
- c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.
- d. Efektivitas dan efisiensi operasi.

Berdasarkan uraian diatas dari beberapa definisi pengendalian dapat disimpulkan bahwa dalam pengendalian dilakukan perbandingan antara hasil kinerja dengan rencana yang ada untuk menentukan apakah kinerja sudah baik atau belum.

Fungsi pengendalian berperan untuk mendeteksi deviasi atau kelemahan yang perbaikan terhadapnya menjadi umpan balik dari suatu kegiatan yang dimulai dari tahap perencanaan hingga tahap pelaksanaan.

Adapun fungsi pengendalian yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan.
2. Komunikasi informasi.
3. Pengambilan keputusan.
4. Pencapaian kegiatan yang ekonomis dan efisien.
5. Koordinasi antar berbagai bagian dalam organisasi.

Asas - asas Pengendalian sebagai berikut :

1. Asas tercapainya tujuan.
2. Asas efisiensi.
3. Asas tanggung jawab pengendalian.
4. Asas pengendalian terhadap masa depan
5. Asas pengendalian langsung
6. Asas refleksi rencana
7. Asas penyesuaian dengan organisasi
8. Asas pengendalian individual
9. Asas standar
10. Asas pengendalian terhadap strategi
11. Asas pengecualian
12. Asas pengendalian fleksibel
13. Asas peninjauan kembali
14. Asas tindakan.

Jenis – jenis pengendalian antara lain :

1. Pengendalian karyawan (personel control).
2. Pengendalian keuangan (financial control).
3. Pengendalian produksi (production control).
4. Pengendalian waktu (time control).
5. Pengendalian teknis (teknikal control).
6. Pengendalian kebijakan (policy control).

Proses pengendalian di lakukan secara bertahap melalui langkah langkah sebagai berikut :

1. Menggunakan standar yang akan di gunakan pada dasar pengendalian
2. Mengukur pelaksanaan atau hasil yang telah tercapai
3. Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standard an menentukan penyimpangan jika ada
4. Melakukan tindak perbaikan, jika terdapat tindak penyimpangan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai rencana.

Bila fungsi pengendalian dilaksanakan dengan tepat, organisasi akan memperoleh manfaat berupa:

1. Dapat mengetahui sejauh mana program sudah dilaukan oleh staf, apakah sesuai dengan standar atau rencana kerja, apakah sumberdaya telah digunakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Dapat mengetahui adanya penyimpangan pada pemahaman staf dalam melaksanakan tugas - tugasnya.
3. Dapat mengetahui apakah waktu dan sumber daya lainnya mencukupi kebutuhan dan telah dimanfaatkan secara efisien.
4. Dapat mengetahui sebab-sebab terjadinya penyimpangan.
5. Untuk memberikan ruang regular untuk supervieseesees untuk merenungkan isi dan pekerjaan mereka.

Cara Pengendalian

Seorang manajer harus mempunyai berbagai cara untuk memastikan bahwa semua fungsi manajemen di laksanakan dengan baik. Hal ini dapat di ketahui melalui pemahaman mengenai pengertian pengendalian dan proses control atau pengawasan.

Salah satu Cara Pengendalian yang efektif adalah dengan melakukan pengawasan langsung. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil hasilnya sesuai dengan yang dikehendakinya, atau sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Kelebihan

1. Jika ada kesalahan dapat diketahui sedini mungkin. Sehingga perbaikannya dilakukan dengan cepat.
2. Akan terjadi kontak langsung antara bawahan dengan atasan, sehingga akan memperdekat hubungan antara atasan dengan bawahannya.
3. Akan memberi kepuasan tersendiri bagi bawahan karena merasa diperhatikan oleh atasannya.
4. Akan tertampung sumbuhan pikiran dari bawahan yang mungkin berguna bagi kebijakan selanjutnya.
5. Akan dapat menghindari timbulnya kesan laporan "asal bapak senang"

Kekurangan

1. Waktu seorang manajer banyak tersita, sehingga waktu untuk pekerjaan lainnya berkurang, misalnya perencanaan dan lain-lainnya.
2. Mengurangi inisiatif bawahan, karena mereka merasa bahwa atasannya selalu mengawasinya.
3. Ongkos semakin besar karena adanya biaya perjalanan dan lain-lainnya.

Pengendalian langsung ini dapat dilakukan dengan cara inspeksi langsung, observasi di tempat (on the spot observation) dan laporan di tempat (on the spot report). Manajer yang mempunyai tugas-tugas yang kompleks tidak

ungkinan melakukan pengendalian langsung sebanyak mungkin maka untuk tugas pengendalian langsung sebanyak mungkin maka untuk tugas pengendalian ini dilakukan dengan pengendalian tidak langsung.

Pengendalian tidak langsung yaitu dengan mengutus delegasi untuk melakukan inspeksi terhadap keberjalanan manajemen yang ada di perusahaan.

Tujuan pengendalian antara lain sebagai berikut:

1. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan - ketentuan dari rencana.
2. Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan - penyimpangan.
3. Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.
4. Menjaga keamanan harta milik suatu organisasi.
5. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi.
6. Memajukan efisiensi dalam operasi.
7. Meningkatkan akuntabilitas.
8. Merangsang kepatuhan pada kebijakan, rencana, prosedur, peraturan, dan ketentuan yang berlaku.
9. Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan ketentuan dari rencana.
10. Melakukan tindak perbaikan (corrective), jika terdapat penyimpangan penyimpangan

C. Sistem Pengendalian

Secara umum sistem pengendalian adalah susunan komponen-komponen fisik yang dirakit sedemikian rupa sehingga mampu mengatur sistemnyasendiri atau sistem diluarnya.

Sistem kontrol adalah proses pengaturan atau pengendalian terhadap satuatau beberapa besaran (variabel, parameter) sehingga berada pada suatu harga range tertentu. Istilah lain sistem kontrol atau teknik kendali adalah teknik pengaturan, sistem pengendalian, atau sistem pengontrolan.

Sistem pengendalian atau teknik pengaturan juga dapat didefinisikan suatu usaha atau perlakuan terhadap suatu sistem dengan masukan tertentu guna mendapatkan keluaran sesuai yang diinginkan.

Buku berjudul "Modern ControlSystems", bahwa sistem pengaturan merupakan hubungan timbal balik antara komponen - komponen yang membentuk suatu konfigurasi sistem yang memberikan suatu hasil yang dikehendaki berupa respon.

Sistem pengendalian proses adalah gabungan kerja dari alat - alat pengendalian otomatis. Semua peralatan yang membentuk sistem pengendalian disebut instrumentasi pengendalian proses.

Tujuan utama dari suatu sistem pengendalian adalah untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal pada suatu sistem yang dirancang. Untuk mengukur performansi dalam pengaturan, biasanya diekspresikan dengan ukuran - ukuran waktu naik, waktu puncak, settling time, maximum overshoot, waktu tunda/ delay time, nilai error, dan damping ratio.

Suatu sistem pengendalian intern (internal control) harus memiliki unsur - unsur pokok sebagai berikut :

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.
4. Karyawan dan mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Disamping unsur - unsur pokok, ada cara - cara pengawasan yang lain yang fungsinya merupakan tambahan dari unsur - unsur pokok tersebut. Pengawasan tambahan dapat dilakukan dengan menggunakan laporan-laporan budget dan standar dan staf internal auditing.

Berikut ini akan dijelaskan lebih luas mengenai elemen - elemen dalam sistem pengendalian intern (internal control).

1. Struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.

Struktur organisasi merupakan kerangka (framework) pembagian tanggung jawab fungsional kepada unit - unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan - kegiatan perusahaan.

Pembagian tanggungjawab fungsional dalam organisasi didasarkan pada prinsip - prinsip sebagai berikut :

a. Harus dipisahkan fungsi - fungsi operasi dan penyimpanan dari fungsi akuntansi.

- 1) Fungsi operasi adalah fungsi yang memiliki wewenang untuk melaksanakan suatu kegiatan,

2) Fungsi penyimpanan adalah fungsi yang memiliki wewenang untuk menyimpan aktiva perusahaan

3) Fungsi akuntansi adalah fungsi yang memiliki wewenang untuk mencatat peristiwa keuangan perusahaan.

b. Suatu fungsi tidak boleh diberi tanggung jawab penuh untuk melaksanakan semua tahap suatu transaksi.

Hendaknya suatu struktur organisasi dapat memisahkan fungsi operasional, penyimpanan dan pencatatan, pemisahan fungsi diharapkan dapat mencegah timbulnya kecurangan dalam perusahaan.

2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang memberikan perlindungan yang cukup terhadap kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.

Setiap organisasi, transaksi hanya akan terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi. Formulir merupakan media yang digunakan untuk merekam penggunaan wewenang untuk memberikan otorisasi terlaksananya transaksi dalam organisasi.

3. Praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi.

Pembagian tanggung jawab fungsional dan sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang telah ditetapkan tidak akan terlaksana dengan baik jika tidak diciptakan cara - cara untuk menjamin praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Bagaimanapun baik struktur organisasi, sistem otorisasi dan prosedur, pencatatan, serta berbagai cara yang diciptakan untuk mendorong praktek yang sehat, semuanya tergantung kepada manusia yang melaksanakannya.

Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten, dan jujur, unsur pengendalian yang lain dapat dikurangi sampai batas minimum, dan perusahaan tetap mampu menghasilkan pertanggungjawaban keuangan yang diandalkan.

Meskipun tiga unsur sistem pengendalian intern yang lain cukup kuat, namun jika dilaksanakan oleh karyawan yang tidak berkompeten dan tidak jujur, maka tujuan dari sistem pengendalian tidak dapat dicapai.

Bertujuan mendapatkan karyawan yang cukup cakap dan kompeten, langkah - langkah harus dimulai dari awal penerimaan pegawai baru yaitu dengan mengadakan seleksi dan tes - tes agar dapat ditentukan apakah calon karyawan memenuhi kriteria yang diinginkan.

Pengawasan tambahan yang terdiri atas:

1. Laporan – laporan

Laporan merupakan alat bagi suatu bagian dalam sebuah perusahaan untuk mempertanggung jawabkan tugas - tugasnya. Laporan ini akan diserahkan kepada atasan agar atasan dapat mengetahui hasil kegiatan perusahaan, biasanya disusun laporan – laporan secara periodik, yaitu mengenai bidang – bidang keuangan maupun bidang – bidang operasional.

2. Standar atau Budget

Standar atau Budget merupakan alat bukti untuk mengukur realisasi. Apabila manajemen menginginkan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bagian – bagian dalam perusahaan maka manajemen harus menyediakan alat – alat untuk mengukur realisasi.

Dengan adanya standar atau budget maka laporan–laporan bisa disusun dengan membandingkan antara realisasi dengan budget atau standar, sehingga dapat diketahui penyimpangan - penyimpangan yang terjadi.

3. Staf audit intern

Staf audit intern bagian atau pegawai dalam perusahaan yang tugasnya melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan prosedur - prosedur yang telah ditetapkan. Pemeriksaan ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja itu sesuai atau menyimpang dari yang sudah ditetapkan.

Istilah-istilah penting dalam Pengendalian Intern sebagai berikut :

1. Kondisi Terlaporkan (Reportable Condition)

Istilah lainnya adalah Defisiensi Signifikan, kedua istilah ini dipergunakan dalam mendefinisikan suatu kondisi yang defisiensi secara signifikan di dalam rancangan atau operasional atas pengendalian intern yang mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam melakukan pencatatan, proses, mengkompilasi dan melaporkan data keuangan yang konsisten dengan asersi manajemen di dalam laporan keuangan perusahaan.

2. Kelemahan Material (Material Weakness)

Didefinisikan sebagai kondisi yang terlaporkan dimana rancangan atau operasional dari salah satu atau lebih pengendalian intern-nya tidak mampu mengurangi atau menurunkan suatu resiko ringan atau salah penyajian yang disebabkan oleh kesalahan atau penggelapan yang jumlahnya relatif material kaitannya dengan laporan keuangan yang jika di audit akan dapat ditemukan, akan tetapi tidak terdeteksi dalam periode yang sama oleh pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan secara normal.

3. Kompensasi Pengendalian (Compensating Control)

Ada beberapa perusahaan yang karena skala usahanya memang termasuk kecil, mengakibatkan perusahaan tidak memungkinkan untuk melaksanakan pengendalian intern yang sederhana sekalipun (misalnya: pemisahan tugas atau fungsi). Adalah penting bagi manajemen untuk melakukan kompensasi terhadap bagian yang pengendaliannya lemah atau tidak dapat berjalan untuk suatu kurun waktu tertentu.

Keterbatasan Sistem Pengendalian Intern

Penting untuk dipahami bahwa: sistem pengendalian intern yang efektif tidak memberikan jaminan absolut akan tercapainya tujuan perusahaan. Secara sederhananya dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian yang handal tidak bisa mengubah manajer yang buruk menjadi bagus.

Akan tetapi sistem pengendalian intern yang handal dan efektif dapat memberikan informasi yang tepat bagi manajer maupun dewan direksi yang bagus untuk mengambil keputusan maupun kebijakan yang tepat untuk pencapaian tujuan perusahaan yang lebih efektif pula.

Sistem pengendalian intern yang efektif bukan merupakan jaminan akan kesuksesan bahkan kelangsungan hidup perusahaan sekalipun.

Sistem pengendalian intern berfungsi sebagai pengatur sumberdaya yang telah ada untuk dapat difungsikan secara maksimal guna memperoleh pengembalian (gains) yang maksimal pula dengan pendekatan perancangan yang menggunakan asas cost-benefit.

D. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja

Biaya tenaga kerja adalah untuk pembayaran yang dinamakan “upah”. Hal ini penting untuk membedakan dengan istilah “gaji”. Gaji merupakan pembayaran kepada tenaga kerja atau karyawan yang didasarkan pada rentang waktu seperti gaji mingguan, bulanan dan lain sebagainya.

Upah dibebankan melalui rekening biaya tenaga kerja langsung, sedangkan gaji dibebankan melalui rekening biaya overhead pabrik.

Pengontrolan biaya upah secara efektif akan dapat dicapai melalui :

a. Perencanaan produksi.

Pengontrolan biaya upah harus seksama, yang didukung oleh perkiraan jam kerja yang diperlukan yang ditegaskan sebelum operasi kerja. Melalui perencanaan produksi memungkinkan standar waktu kerja dengan mempelajari waktu dan gerakan untuk setiap kegiatan dibawah kondisi operasi normal.

b. Penerapan anggaran tenaga kerja serta standar jam kerja dan upah buruh.

Melaksanakan pengontrolan biaya upah, diperlukan suatu tolak ukur prestasi, untuk mengukur produktivitas dan efisiensi dari pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan untuk membandingkan perbedaan antara hasil yang dicapai. Anggaran tenaga kerja ini selalu dikaitkan dengan anggaran produksi yang telah disusun sebelumnya.

c. Laporan prestasi kerja, rencana produksi, standar prestasi kerja dan anggaran upah buruh merupakan rencana dan perkiraan.

Rencana produksi, standar prestasi kerja, dan anggar upah buruh adalah merupakan rencana dan perkiraan. Akan tetapi untuk pengontrolan biaya buruh diperlukan laporan yang wajar dan tepat. Laporan prestasi kerja

dimaksudkan untuk membandingkan masing – masing anggaran dan mencari penyimpangan terhadap biaya tenaga kerja langsung yang terdiri dari ketidakseimbangan tarif upah dan ketidakseimbangan efisiensi buruh.

d. Imbalan jasa yang layak bagi buruh termasuk sistem insentif (upah perangsang).

Semua upah dibayar untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan, maka sebenarnya unsur insentif ada didalam semua perencanaan gaji. Berbeda dengan pembayaran perjam, perminggu atau perbulan, perencanaan insentif akan menaikkan upah buruh dan perbandingan langsung dengan kenaikan outputnya. Suatu standar kerja harian yang adil harus ditetapkan agar pekerja dapat mencapainya atau malah dapat melampauinya dengan upaya yang sepiantas sehingga dengan demikian memperoleh manfaat penuh dari rencana upah insentif tersebut.

Pembentukan dan pengoperasian rencana upah insentif tidak hanya menuntut usaha terpadu dari departemen personalia, serikat buruh, teknisi pabrik, dan para akuntan, tetapi juga kebijaksanaan dan kesediaan setiap pekerja.

Agar berhasil, suatu rencana upah insentif harus :

1. Diterapkan pada situasi dimana seorang pekerja dapat meningkatkan hasil kerjanya.
2. Diadakan upah tambahan proporsional untuk hasil kerja diatas standar.
3. Ditetapkan standar yang wajar dengan sedikit menambahkan ketekunan kerja, pekerja akan dapat menerima upah perangsang.
4. Memberikan bayaran langsung setiap hari pembayaran.

Selain syarat mutlak tersebut, aturannya juga harus mudah dipahami oleh pekerja dan juga oleh manager. Tujuan utama dari rencana upah insentif adalah untuk mendorong pekerja menghasilkan lebih banyak, memperoleh upah yang lebih tinggi dan sekaligus mengurangi biaya - biaya perunit.

Pengontrolan biaya upah memerlukan penyampaian informasi secara tepat dan cepat kepada manajemen, diperlukan sistem akuntansi yang disusun dengan baik. Penyusunan sistem akuntansi dalam suatu perusahaan memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Sistem akuntansi harus memenuhi prinsip cepat, bahwa sistem akuntansi harus mampu menyediakan data yang diperlukan tepat waktu.
2. Sistem akuntansi harus memenuhi prinsip aman, bahwa sistem akuntansi harus dapat membantu menjaga keamanan aktiva perusahaan.
3. Sistem akuntansi yang disusun harus memenuhi prinsip murah, bahwa biaya untuk menyelenggarakan sistem akuntansi itu harus dapat ditekan sehingga relatif tidak mahal.

Demikian pula untuk pengendalian biaya tenaga kerja memerlukan suatu sistem akuntansi. Sistem pencatatan waktu dan penggajian pada intinya dapat dibagi menjadi beberapa bagian:

1. Prosedur personalia , yang dilakukan oleh bagian personalia sebagai berikut
 - a. Mencari karyawan baru, yang meliputi kegiatan – kegiatan
 - b. Mengadakan interview (wawancara).
 - c. Melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan adanya karyawan baru.
 - d. Melakukan macam – macam fungsi sebagai berikut:
 1. Membuat catatan mengenai potongan - potongan gaji karyawan
 2. Membuat catatan mengenai karyawan

3. Membuat catatan riwayat karyawan

4. membuat catatan mengenai alasan – alasan berhentinya karyawan.

2. Prosedur penerimaan karyawan sebagai berikut:

- a. Bagian – bagian yang membutuhkan karyawan tambahan mengajukan permintaan kepada bagian personalia.
- b. Berdasarkan formulir permintaan karyawan, bagian personalia mulai melakukan kegiatan mencari karyawan baru.
- c. Bagian personalia mengadakan tes untuk memulai kemampuan calon – calon karyawan berdasarkan surat lamaran yang masuk.
- d. Calon karyawan yang lulus test diminta untuk mengikuti test kesehatan.
- e. Bagian yang membutuhkan karyawan baru memutuskan calon karyawan yang terima.
- f. Calon karyawan yang telah dinyatakan lulus dan pemeriksaan kesehatan diserahkan kepada bagian – bagian yang membutuhkan untuk diwawancarai.
- g. Berdasarkan keputusan dari bagian – bagian yang membutukan karyawan bagian personalia kemudian membuat surat pengangkatan tiga rangkap yang didistribusikan sebagai berikut:
 1. Lembar pertama untuk karyawan baru.
 2. lembar kedua untuk bagian gaji dan upah.
 3. lembar ketiga untuk arsip bagian personalia.
- h. Bagian personalia membuat kartu pegawai untuk karyawan baru dan menunjukkan informasi tentang karyawan.

3. Prosedur pencatatan waktu

Pada dasarnya pencatatan waktu dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1. Pencatatan waktu hadir, catatan waktu hadir pada PT. Adhi Karya Divisi VI Makassar dapat diperoleh dengan menggunakan yaitu Clock card yaitu kartu yang dibuat untuk masing - masing karyawan, yang menunjukkan jam datang dan jam pulang.
 2. Daftar hadir yang ditandatangani oleh karyawan setiap hari. Pencatatan waktu hadir dimaksudkan untuk mengumpulkan data mengenai jumlah jam hadir karyawan dalam suatu periode pembayaran.
4. Prosedur penggajian.
- a. Menghitung gaji dan upah dengan langkah – langkah sebagai berikut :
 1. Mengumpulkan catatan waktu hadir dari pencatatan waktu.
 2. Menambahkan tunjangan – tunjangan pada gaji.
 3. menghitung potongan – potongan pada gaji dan upah seperti angsuran pinjaman , asuransi dan lain – lainnya.
 - b. Membuat laporan sebagai berikut :
 1. Jurnal gaji dan upah serta cek register.
 2. Pembayaran gaji.
 3. Catatan gaji karyawan
 4. Laporan yang diperlukan untuk menghitung pajak atau asuransi.
 - c. Menyusun statistik gaji dan upah.
 - d. Memelihara arsip - arsip yang dianggap perlu.

Dalam prosedur penggajian,dan laporan yang digunakan adalah sebagai berikut: 1. Daftar gaji, 2. Check, 3. Laporan gaji Karyawan, 4.Catatan gaji karyawan.

2. Tinjauan Empiris

A. Penelitian Terdahulu

Tauvani Indra Pratiwi Putri, Ely Kartikaningdyah, (2012) melakukan penelitian dengan judul Analisis Varians Sebagai Pengendalian Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Langsung (Studi kasus PT. Profab Indonesia). Hasil penelitian menunjukkan setelah dianalisis menggunakan Statistical Quality Control (SQC) secara keseluruhan varians biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT Profab Indonesia masih dalam area terkendali (in control).

Nawang Putri Sendang Sisela, (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh biaya bahan baku dan bahan tenaga kerja langsung terhadap hasil produksi (Studi kasus Sentra Industri Tenun ATBM Kabupaten pekalongan). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa semakin besar pula hasil produksi yang diperoleh. Biaya bahan baku yang paling dominan mempengaruhi hasil produksi.

Marissa Adriana, (2013) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengendalian biaya tenaga kerja langsung dengan menggunakan anggaran (studi pada perusahaan air minum PT. Air Cokro Surakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa biaya tenaga kerja pada PT. Air Cokro Surakarta telah terkendali dengan baik.

Dewi Yunita ayu ningtiyas (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Biaya Tenaga Kerja Langsung Dan Biaya Bahan Baku Terhadap Volume (Studi kasus PT.Wirhan Sari Permai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa membuktikan pengaruh biaya tenaga kerja langsung dan biaya bahan baku terhadap volume produksi pada PT.Wirhan Sari Permai.

Eko Harri Yulianto, (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Biaya Saprodi Dan Tenaga Kerja Terhadap Pendapatan UsahaTani Semangka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Biaya saprodi dan biaya tenaga kerja secara bersama pula berhubungan erat dan positif dengan pendapatan usahatani semangka, hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi ($R_{y1.2} = 0,985$).

Subakir, (2015) melakukan penelitian dengan judul Peranan sistem pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi diperusahaan UD. Naga Mas LIK – Trosobo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada hubungan positif yang berperan dan signifikan antara pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi produksi.

Rinda, Fatmawati, Darminto, Zahroh, (2016) melakukan penelitian dengan judul Peranan dan pengendalian biaya produksi sebagai suatu usaha untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi (Studi pada PT. Pabrik Gula Krebet, Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil riset dan pemikiran yang telah dilaksanakan dapat diambil kesimpulan bahwa budget biaya produksi pada PT. PG Krebet Malang masih tidak efisien.

Juvita Pratiwi , (2016) melakukan penelitian dengan judul Penerapan biaya standar dalam pengendalian biaya produksi pada PT. PERTANI (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sebaiknya perusahaan mempertahankan biaya produksi yang telah disepakati dengan para pemasok sehingga efisiensi dapat tetap.

Elisabeth Cindy Ellena, (2016) melakukan penelitian dengan judul Penerapan biaya standar terhadap perencanaan dan pengendalian guna meningkatkan efisiensi biaya produksi pada PT. Multi Kimia Raya Nusantara (MKR) Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menerangkan bahwa dengan menerapkan biaya standar dapat meningkatkan laba dan efisiensi proses produksi.

Bela dimastuti, (2016) melakukan penelitian yang berjudul Pengendalian biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung melalui penerapan sistem biaya standar pada CV. Amalia Bhakti Jaya Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa target laba perusahaan tidak tercapai.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Tauvani Indra Pratiwi Putri, Ely Kartika ningdyah, (2012).	Analisis varians sebagai pengendalian efisiensi biaya tenaga kerja langsung Pada PT. Profab Indonesia	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	Setelah dianalisis menggunakan Statistical Quality Control (SQC) secara keseluruhan varians biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT Profab Indonesia masih dalam area terkendali (in control).
2.	Nawang Putri Sendang Sisela, (2012).	Pengaruh biaya bahan baku dan bahan tenaga kerja langsung terhadap hasil produksi disentra industri tenun ATBM desa pakumbulan kecamatan buaran kabupaten Pekalongan.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	Semakin besar pula hasil produksi yang diperoleh

3.	Marissa Adriana, (2013).	Analisis pengendalian biaya tenaga kerja langsung dengan menggunakan anggaran (studi pada perusahaan air minum PT. Air Cokro Surakarta).	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	Biaya tenaga kerja pada PT. Air Cokro Surakarta telah terkendali dengan baik.
4.	Dewi Yunita Ayuningtyas, (2013).	Tenaga kerja langsung dan biaya bahan baku terhadap volume produksi pada PT. Wirhan Sari Permai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Membuktikan pengaruh biaya tenaga kerja langsung dan biaya bahan baku terhadap volume produksi pada PT. Wirhan Sari Permai.
5.	Eko Harri Yulianto, (2014).	Pengaruh biaya saprodi dan tenaga kerja terhadap pendapatan usaha tani Semangka.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	Biaya saprodi dan biaya tenaga kerja secara bersama pula berhubungan erat dan positif dengan pendapatan usaha tani semangka.
6.	Subakir, (2014)	Peranan sistem pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi diperusahaan UD. Naga Mas LIK – Trosobo.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Ada hubungan positif yang berperan dan signifikan antara pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi produksi.
7.	Rinda, Fatmawati, Darminto, Zahroh,(2016)	Peranan dan pengendalian biaya produksi sebagai suatu usaha untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi (Studi pada PT. Pabrik Gula Kribet, Malang)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Dari hasil riset dan pemikiran yang telah dilaksanakan dapat diambil kesimpulan bahwa budget biaya produksi pada PT. PG Kribet Malang masih tidak efisien.
8.	Juvita Pratiwi, (2016)	Penerapan biaya standar dalam pengendalian biaya produksi pada PT. PERTANI (Persero) Cabang SULAWESI UTARA	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Sebaiknya perusahaan mempertahankan biaya produksi yang telah disepakati dengan para pemasok sehingga efisiensi dapat tetap.

9.	Elisabeth Cindy Ellena (2016)	Penerapan biaya standar terhadap perencanaan dan pengendalian guna meningkatkan efisiensi biaya produksi pada PT. Multi Kimia Raya Nusantara (MKR) Semarang.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini menerangkan bahwa dengan menerapkan biaya standar dapat meningkatkan laba dan efisiensi proses produksi.
10.	Bela dimastuti (2017)	Pengendalian biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung melalui penerapan sistem biaya standar pada CV. Amalia Bhakti Jaya Jakarta.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	target laba perusahaan tidak tercapai sejumlah diatas.

Berdasarkan uraian diatas , maka peneliti dapat mengambil persamaan dengan peneliti sebelumnya yaitu, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan penelitian ini sama – sama untuk mengetahui sejauh mana sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni beberapa penelitian sebelumnya, melakukan observasi dari satu perusahaan yang bergerak dibidang pabrik, namun penelitian yang saya lakukan yaitu melakukan observasi pada suatu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi terkhususnya proyek yang menjadi sasaran utamanya.

3. Kerangka Konsep

PT. Adhi Karya (Pesero), Tbk Divisi VI Makassar adalah salah satu perusahaan kontraktor yang berlokasi di Makassar, dalam melaksanakan suatu proyek sering terjadi ketidakseimbangan dari rencana semula, antara lain misalnya mengenai jumlah biaya tenaga kerja yang dikorbankan dalam

menyelesaikan proyek. Mungkin disebabkan karena adanya kelemahan dari pelaksanaan pengendalian biaya tenaga kerja, sehingga rencana - rencana yang sudah ditetapkan tidak dapat tercapai.

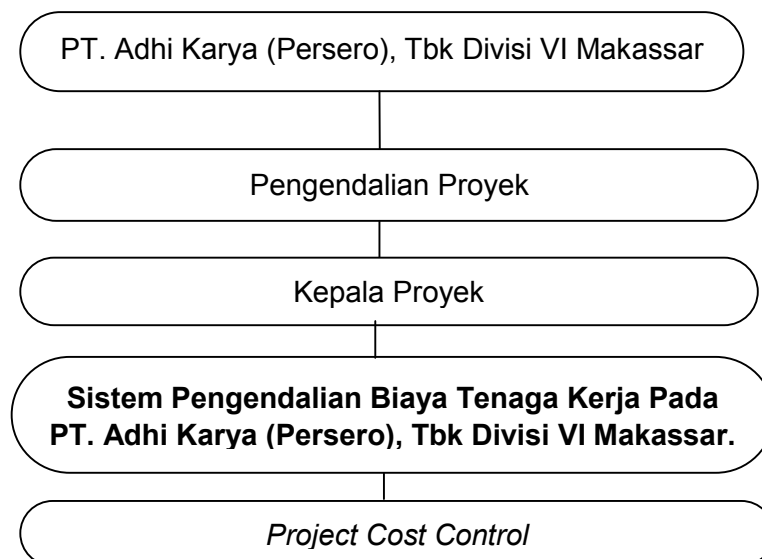
Sebelum menentukan sistem pengendalian biaya tenaga kerja, pengendalian proyek terlebih dahulu untuk menentukan gaji dan upah dalam PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Kemudian kepala proyek yang mengatur gaji dan upah yang akan diberikan kepada pelaksana proyek yang kemudian diserahkan kepada pegawai proyek.

Diperlukan sistem pengendalian biaya tenaga kerja didalam mengerjakan suatu proyek agar tidak terjadinya ketidakseimbangan dalam suatu proyek PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar menerapkan sistem yaitu Project Cost Control untuk memperoleh hasil biaya yang efisien dan efektif.

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif menjadi jenis penelitian yang dipilih oleh peneliti dalam pembuatan penelitian ini yang bertujuan untuk mengumpulkan segala informasi secara aktual dan terinci yang kemudian membandingkan antara rencana biaya dengan biaya realisasi dalam mengerjakan suatu proyek , sehingga mengetahui sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

B. Fokus Penelitian

Yang menjadi fokus penelitian adalah untuk mengetahui sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya Divisi VI Makassar.

C. Pemilihan Lokasi Dan Situs Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar , Sulawesi Selatan yang bertempat di Jalan Letjen Hertasning Baru B II No. 2, Makassar. Peneliti melakukan penelitian dalam jangka waktu 2 bulan dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2018.

D. Sumber Data

Sumber data yang didapat oleh peneliti sebagai berikut:

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Adm Personalia dan pengamatan langsung terhadap “ PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk data proyek dan dokumen proyek yang ada pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

E. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Observasi adalah bertanya langsung kepada manajer di PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar serta melakukan pengamatan dengan cara pergi langsung ke PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.
2. Dokumen adalah melakukan penginputan atas data - data sekunder untuk mendapatkan data yang mendukung penelitian ini.
3. Wawancara adalah bertanya langsung kepada karyawan bagian adm. Personalia mengenai sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh “ PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

F. Instrumen Penelitian

Dokumen – dokumen mengenai anggaran proyek dari PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

G. Teknik Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, dimana analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian yang diperoleh sehingga mampu memberikan informasi yang lengkap bagi pemecahan masalah yang dihadapi.

Melalui wawancara, dokumentasi maupun observasi yang dilakukan pada penelitian ini sehingga dapat menyimpulkan bahwa proses sistem pengendalian biaya tenaga kerja dilakukan secara bertahap pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar. Pada penelitian ini memberikan gambaran mengenai sistem pengendalian biaya tenaga kerja agar tidak terjadi penyimpangan biaya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Nama Dan Sejarah Singkat PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Architecten - Ingenicure-en Annemersbedrijf Associatie Selle en de Bruyn, Reyerse en de Vries N.V. (Assosiate N.V.) merupakan Perusahaan milik Belanda yang menjadi cikal bakal pendirian Adhi hingga akhirnya dinasionalisasikan dan kemudian ditetapkan sebagai PN Adhi Karya pada tanggal 11 Maret 1960. Nasionalisasi ini menjadi pemacu pembangunan infrastruktur di Indonesia.

Berdasarkan pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia, pada tanggal 1 Juni 1974, Adhi berubah status menjadi Perseroan Terbatas. Hingga pada tahun 2004 Adhi telah menjadi perusahaan konstruksi pertama yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Status Perseroan PT. Adhi (Persero), Tbk sebagai Perseroan Terbatas mendorong Adhi untuk terus memberikan yang terbaik bagi setiap pemangku kepentingan pada masa perkembangan ADHI maupun industri konstruksi di Indonesia yang semakin melaju.

Adanya intensitas persaingan dan perang harga antarindustri konstruksi menjadikan Perseroan melakukan redefinisi visi dan misi: Menjadi Perusahaan Konstruksi terkemuka di Asia Tenggara. Visi tersebut menggambarkan motivasi Perseroan untuk bergerak ke bisnis lain yang terkait dengan inti bisnis Perseroan melalui sebuah tagline yang menjadi penguat yaitu "***Beyond Construction***".

Pertumbuhan yang bernilai dan berkesinambungan dalam Perseroan menjadi salah satu aspek penting yang senantiasa dikelola PT. Adhi (Persero), Tbk untuk memberikan yang terbaik kepada masyarakat luas.

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk telah mampu menunjukkan kemampuannya sebagai perusahaan konstruksi terkemuka di Asia Tenggara melalui daya saing dan pengalaman yang dibuktikan pada keberhasilan proyek konstruksi yang sudah dijalankan.

Keberhasilan usaha yang sudah diraih PT. Adhi (Persero), Tbk bukan berarti tanpa dukungan dan peran serta masyarakat, untuk itu PT.Adhi (Persero),Tbk berperan aktif dalam mengembangkan program CSR serta Program Kemitraan & Bina Lingkungan Perseroan.

Perusahaan ini merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang rekonstruksi bangunan, yang kegiatan utamanya adalah melakukan usaha pembangunan yaitu pemborong, pelaksanaan dan perencanaan bangunan – bangunan, seperti misalnya gedung, jalan, jembatan dan sebagainya.

2. Visi dan Misi PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

a. Visi

Menjadi perusahaan konstruksi terkemuka di Asia Tenggara.

b. Misi

1. Membangun insan yang unggul, profesional, amanah dan berjiwa wirausaha, mengembangkan bisnis konstruksi, rekayasa, properti, industri, dan investasi, yang bereputasi.

2. Mengembangkan inovasi produk dan proses untuk memberi solusi serta *impact* bagi *stakeholders*.
3. Menjalankan organisasi dengan tata kelola perusahaan yang baik.
4. Menjalankan sistem manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja.
5. Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk pembuatan keputusan dan pengelolaan risiko korporasi.

3. Nilai Perusahaan

1. Integrity

Satunya kata dan perbuatan dalam membangun budaya yang unggul.

2. Inspire

Membangkitkan semangat kebersamaan dalam pencapaian tujuan.

3. Innovation

Peningkatan berkelanjutan untuk memberikan solusi bagi stakeholders.

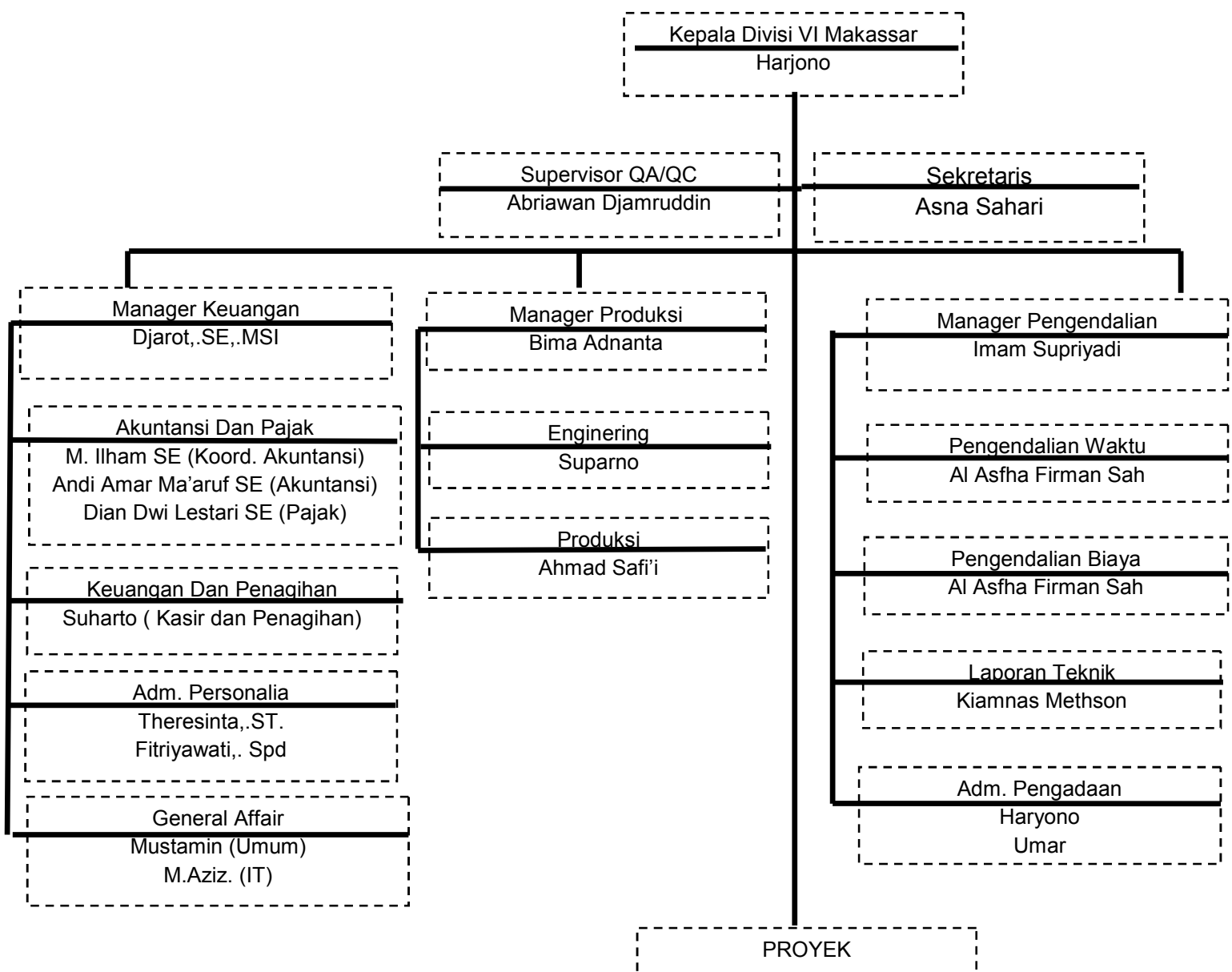
4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan memegang peranan yang amat penting, karena menyangkut tugas dan tanggung jawab para karyawan yang ada didalamnya. Struktur organisasi dibuat agar maksud dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik karena dengan adanya struktur organisasi terdapat pembagian tugas dan tanggungjawab yang baik.

Pengorganisasian merupakan suatu proses yang dimaksudkan untuk menciptakan kerja sama dan hubungan yang harmonis antara bagian – bagian dalam suatu organisasi suatu perusahaan. Peneliti akan menjelaskan struktur organisasi yang akan digambarkan pada gambar 4.1

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.



4. Uraian Pekerjaan

Berdasarkan uraian diatas maka struktur organisasi secara besar dari PT. Adhi Karya (Persero), Divisi VI Makassar sebagai berikut :

- a. Kepala Divisi VI Makassar bertugas memimpin dan mengarahkan seluruh aktivitas operasional divisi melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif dan kesistematis serta pengoptimalan sumber daya yang dimiliki agar tercapai kinerja yang optimal sebagaimana ditetapkan sebelumnya.
- b. Sekretaris bertugas melaksanakan pengelolaan kegiatan korespondensi perusahaan serta pelayanan dengan pihak dalam dan luar perusahaan.
- c. Supervisor Q7HSE bertugas menjalankan kegiatan dan penerapan sistem mutu dan K3L (Kepanjangan, keselamatan, kerja dan lingkungan) biasa disebut safety dilingkungan departemen, divisi dan proyek serta pengembangannya.
- d. Manager keuangan bertugas menjalankan kegiatan keuangan dan administrasinya dan rumah tangga divisi untuk mendukung kelancaraan operasional divisi secara optimal.
- e. Staff akuntansi & perpajakan bertugas memastikan kebenaran dan keabsahan data laporan keuangan dan perpajakan.
- f. Staff keuangan bertugas menjalankan kegiatan keuangan yang berhubungan dengan penyediaan dana dan pelaporan agar terjamin pengendalian unit kerjanya.
- g. Staff SDM bertugas untuk menjalankan kegiatan SDM dan mendukung aktivitas pengelolaan SDM.

- h. General Affair bertugas untuk melaksanakan pengelolaan operasional kantor dalam pelayanan ke dalam maupun keluar kantor meliputi semua sarana pendukungnya agar memberikan dukungan yang optimal kepada aktivitas bisnis yang dilaksanakan.
- i. Manajer Produksi bertugas untuk menjalankan kegiatan pengendalian proses produksi atas pelaksanaan dan pemeliharaan proyek – proyek meliputi biaya, waktu, K3L (Kepanjangan, keselamatan, kerja dan lingkungan) biasa disebut safety untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
- j. Manajer Engineering bertugas untuk melaksanakan mengkoordinir kegiatan keengineeringan yang sesuai dengan dokumen kontrak untuk memacu inovasi dilapangan.
- k. Manajer Pengendalian bertugas untuk menjalankan kegiatan pengendalian proses produksi atas rencana dan realisasi biaya pelaksanaan dan pemeliharaan proyek – proyek dilingkungan kerjanya untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
- l. Kasir bertugas untuk melakukan aktivitas pembayaran dan administrasinya agar sesuai dengan cara, jumlah, waktu dan pihak yang ditetapkan.

Selain manajer – manajer diatas, dalam proyek terdapat juga :

- 1) Kepala Proyek / kordinator bertugas untuk mengkoordinir segala kegiatan dalam proyeknya.
- 2) Pelaksana bertugas untuk memimpin kegiatan pelaksana dan pekerjaan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya Divisi VI Makassar.

Berdasarkan hasil dari observasi yang telah peneliti dilakukan dan peneliti dapat menyimpulkan bahwa proses sistem pengendalian biaya tenaga kerja dilakukan secara bertahap.

Sebelum melakukan suatu pengerjaan proyek, PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar, melakukan kontrak kerja sama antar perusahaan sebagai pemilik proyek maupun pelaksana proyek.

Proses pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar meliputi antara lain opname proyek, opname upah tenaga kerja, cost control (Pengendalian biaya), manajer produksi, akuntansi, dan kasir.

Opname upah tenaga kerja dilakukan berdasarkan kesepakatan dengan membuat kontrak kepada mandor, setelah itu mandor yang akan melakukan opname atau perhitungan jumlah hari dan jumlah jam kerja kepada tenaga kerjanya (tukang, kepala tukang, buruh).

Yang bertugas untuk membuat opname upah tenaga kerja adalah pelaksana.

Project cost control (Pengendalian Biaya) dilakukan oleh kepala proyek, yang bertugas untuk mengendalikan biaya – biaya yang telah dikeluarkan selama proyek itu berlangsung.

Sistem kehadiran yang diterapkan diproyek tidak menggunakan finger tetapi menggunakan opname pekerjaan yang secara manual.

Manajemen produksi berperan langsung dalam pengambilan keputusan, apabila pihak manajemen produksi tidak menyetujui semua kontrak dari pihak pelaksana proyek maupun pemilik proyek, maka pihak manajemen produksi harus mengembalikan prosedur dan kontrak yang telah dibuat oleh pihak proyek kepada pemilik proyek.

Akuntansi bertugas untuk mencatat dan melaporkan biaya - biaya yang dikeluarkan dalam suatu proyek pembangunan serta sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil suatu keputusan oleh pihak manajemen, sehingga biaya yang dikeluarkan dalam proses pembangunan proyek jelas pencatatannya dan lebih efisien.

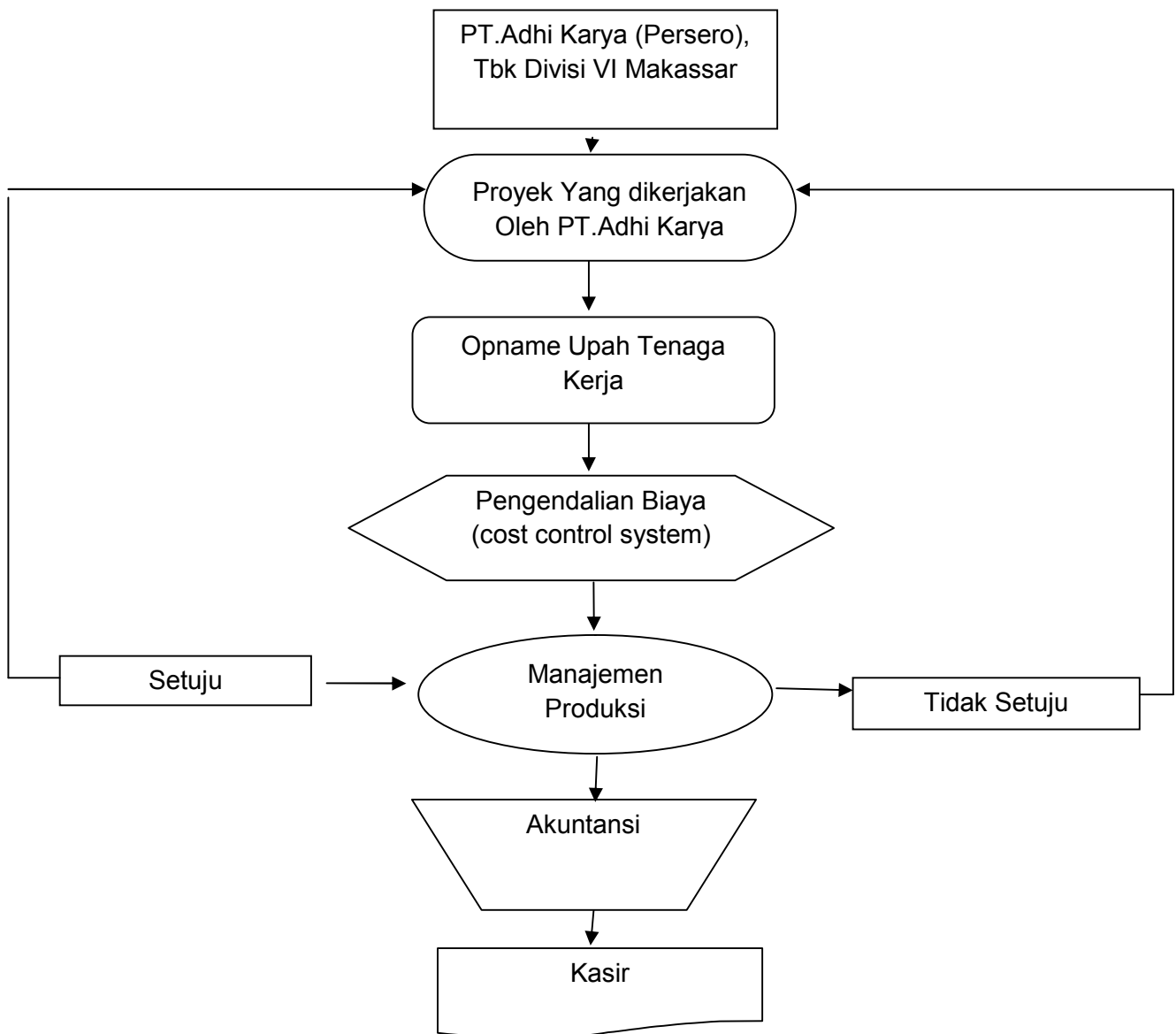
Kasir bertugas untuk menerima uang dan membayarkan kepada yang bersangkutan.

Apabila pihak pemilik proyek telah melunasi semua biaya – biaya yang masih tertunda kepada pihak pelaksana proyek, maka proyek tersebut akan terselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan membuat flowchart mengenai proses sistem pengendalian biaya tenaga kerja dari PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Gambar 5.1

Flowchart Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja
Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.



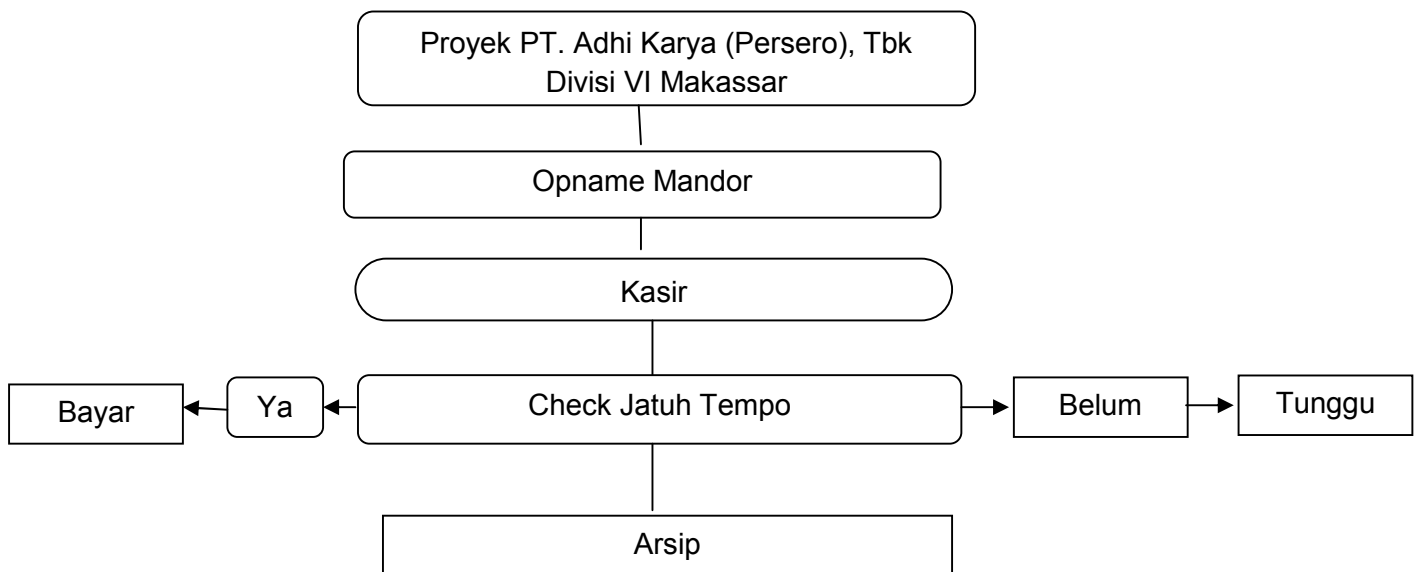
Berdasarkan flowchart sistem pengendalian biaya tenaga kerja maka penulis akan menjelaskan fungsi dari flowchart tersebut :

- a. PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar sebagai perusahaan kontraktor yang akan mengerjakan suatu proyek.
- b. Proyek yang dikerjakan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar berfungsi sebagai pendapatan bagi perusahaan.
- c. Opname upah tenaga kerja berfungsi sebagai kesepakatan dengan membuat kontrak kepada mandor, setelah itu mandor yang akan melakukan opname atau perhitungan jumlah hari dan jumlah jam kerja kepada tenaga kerjanya (tukang, kepala tukang, buruh).
- d. Pengendalian biaya (Cost Control) berfungsi sebagai sistem untuk mengendalikan biaya – biaya yang dikeluarkan selama proyek itu berlangsung.
- e. Manajemen produksi berfungsi sebagai mengambil keputusan untuk melakukan sebuah proyek.
- f. Akuntansi berfungsi sebagai mencatat dan melaporkan biaya – biaya yang dikeluarkan dalam suatu proyek pembangunan serta sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil suatu keputusan oleh pihak manajemen, sehingga biaya yang dikeluarkan dalam proses pembangunan proyek jelas pencatatannya dan lebih efisien.
- g. Kasir berfungsi untuk menerima uang dan membayarkan kepada yang bersangkutan. Pembayaran upah buruh harian maupun upah lembur akan dilakukan oleh mandor sebagai pelaksana proyek.

B. Prosedur Pembayaran Biaya Tenaga Kerja PT. Adhi Karya Divisi VI Makassar.

Gambar 5.2

**Flowchart Prosedur Pembayaran Biaya Tenaga Kerja Pada
PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar .**



Berdasarkan flowchart diatas, maka peneliti akan menjelaskan bahwa proyek yang dikerjakan oleh PT.Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar yaitu bahwa opname mandor berfungsi untuk mengatur pembayaran upah kepada mandor, kasir berfungsi untuk membayar upah tenaga kerja maupun menerima pembayaran dari owner proyek, check jatuh tempo berfungsi untuk mengetahui pembayaran yang terjadi selama proyek berjalan, dan arsip berfungsi untuk menyimpan bukti pembayaran proyek.

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar telah mempunyai prosedur pembayaran biaya tenaga kerja. Untuk lebih jelasnya akan penulis uraikan sebagai berikut:

1. Prosedur penerimaan buruh harian.

Sesuai anggaran biaya proyek yang telah dibuat oleh PT. Adhi Karya Divisi VI Makassar. dan sudah disetujui oleh pemesan dan pemilik, dimana didalam anggaran proyek tersebut, anggaran biaya tenaga kerja salah satu diantaranya. SDM menghubungi wakil dari buruh itu, maka diadakan pembicaraan mengenai upah, dan juga disampaikan lokasi proyek yang akan dikerjakan.

2. Pencatatan Waktu Hadir.

Yang melakukan pencatatan waktu hadir buruh harian adalah:

- a. Mandor bertugas untuk mencatat buruh yang hadir setiap hari kerja.
- b. Pelaksana bertugas untuk mengkoordinir segala kegiatan diproyek.

Pencatatan waktu hadir dicatat melalui finger, finger tersebut, dipegang oleh adm. personalia. Namun berbeda pencatatan waktu yang ada diproyek, bahwa pencatatan waktu tersebut berdasarkan absensi secara manual.

3. Prosedur pembayaran upah buruh.

Pada waktu pemberangkatan kelokasi proyek yang akan dikerjakan, kordinator atau pelaksana diberi uang untuk tujuan pekerjaan persiapan, yang diperkirakan bisa digunakan selama dua minggu. Sebelum menerima uang kordinator terlebih dahulu membuat surat tanda bukti penerimaan uang.

Pembayaran upah buruh pada mandor dilakukan setiap hari berdasarkan kontrak mandor jika berdasarkan kontrak mandor menerima upah setiap bulan sebesar Rp3.900.000, jika berdasarkan kontrak mandor menerima upah setiap harinya sebesar Rp130.000.

Pembayaran upah buruh pada tukang dilakukan setiap hari berdasarkan kontrak kerja, jika berdasarkan kontrak tukang menerima upah setiap bulannya sebesar Rp3.600.000, jika berdasarkan kontrak tukang menerima upah setiap hari sebesar Rp 120.000.

Pembayaran upah buruh pada mandor dilakukan setiap hari berdasarkan kontrak pekerja jika berdasarkan kontrak pekerja menerima upah setiap bulan sebesar Rp2.700.000, namun jika pembayaran upah pekerja dibayar setiap hari sebesar Rp90.0000.

Laporan dibuat oleh pelaksanaan diberikan kepada manajer teknik dengan tujuan untuk menilai jumlah buruh yang dibayar beserta upahnya dengan hasil pekerjaan proyek, sehubungan dengan tujuan pengendalian biaya tenaga kerja.

Dengan adanya sistem sebagai alat, diharapkan ketidaksesuaian dapat dicegah namun pada kenyataannya tidak cukup karena masih banyak terjadi penyimpangan, disamping cara – cara pengendalian seperti yang disebutkan diatas.

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar dilakukan pengendalian seperti berikut ini :

a) Peninjauan keproyek.

Menurut informasi yang diterima oleh peneliti, dari pimpinan maupun para manajer, peninjauan secara langsung keproyek dalam PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar, tidak terlalu banyak dilakukan

b) Laporan lisan.

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar, laporan lisan dilakukan oleh pihak kordinator atau pelaksana. Laporan ini diberikan karena adanya suatu hal yang dianggap penting yang akan dikerjakan.

c). Laporan tertulis.

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar diharuskan membuat laporan tertulis sehubungan dengan pembayaran biaya atas pelaksanaan pekerjaan proyek.

C. Proses Pengendalian Biaya Tenaga Kerja PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Sebelum membahas mengenai proses pengendalian biaya tenaga kerja PT. Adhi Karya Divisi VI Makassar, terlebih dahulu akan diterangkan beberapa prosedur untuk mengerjakan suatu proyek.

Awalnya pemesan membuat gambar mengenai bangunan yang akan dibuat, dalam pra rencana telah tercantum mutu bangunan yang dlinginkan, syarat – syarat pelaksanaan proyek tersebut.

Perusahaan pemborong yang telah lolos dari prakualifikasi, mengajukan surat penawaran dalam suatu tender yang dilampiri dengan:

1. anggaran biaya dari proyek.
2. surat keterangan fiskal atau surat keterangan pajak.
3. surat keterangan dari bank.

Pemenang suatu tender ditentukan oleh pemesan atau panitia berdasarkan kriteria yang ditentukan. Apabila suatu proyek dimenangkan oleh perusahaan kontraktor, maka pekerjaan proyek harus berdasarkan gambar yang telah ditetapkan.

Proses pengendalian biaya tenaga kerja pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk, Divisi VI Makassar, melalui tahap – tahap sebagai berikut :

a) Membuat anggaran biaya tenaga kerja atau rencana biaya tenaga kerja.

Anggaran atau rencana biaya tenaga kerja merupakan pegangan bagi pelaksana suatu proyek. Anggaran tersebut disusun berdasarkan pengalaman dan perhitungan secara teknis.

b) Mengadakan Penilaian Terhadap Biaya Tenaga Kerja.

Proses pengendalian selanjutnya adalah mengadakan penilaian terhadap biaya tenaga kerja. Tahap ini dilaksanakan apabila proyek sedang berjalan. Proses penilaian adalah menilai apakah jumlah biaya tenaga kerja yang dikeluarkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan semula. Data ini diperoleh dari laporan yang dikirim dari proyek.

Pimpinan dapat segera mengadakan pengecekan kembali apakah yang menyebabkan realisasi berbeda dengan anggaran yang telah ditentukan.

c) Mengadakan Tindakan Perbaikan.

PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar, tindakan perbaikan biaya tenaga kerja dilaksanakan apabila dalam laporan terdapat penyimpangan, antara rencana yang telah ditentukan, dengan keadaan yang sebenarnya, sebagaimana permasalahan yang telah dikemukakan penulis yang tercantum dalam bab pendahuluan, bahwa sejauhmana sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Melalui tabel perhitungan antara rencana anggaran proyek dan realisasi biaya, peneliti akan mencoba menggambarkan sejauh mana sistem pengendalian tenaga kerja yang telah diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Tabel 5.1
Rencana, Realisasi Dan Penyimpangan Biaya Tenaga Kerja
Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

No.	Nama Proyek	Rencana Anggaran Proyek (Rp)	Waktu Pelaksana	Realisasi Biaya (Rp)	Waktu Pelaksana	Penyimpangan Biaya
1.	Gedung "A" (Proyek Adhi)	1.295.450.266	8 Bulan	1.300.521.161	8 Bulan	(5.070.895)
2.	Gedung "B" (Proyek Adhi)	2.432.158.450	12 Bulan	2.439.528.512	12 Bulan	(7.370.065)
3.	Irigasi "C" (Proyek Adhi)	2.795.855.300	12 Bulan	2.799.513.019	12 Bulan	(3.657.719)
4.	Gedung "D" (Proyek Adhi)	4.780.559.145	6 Bulan	4.784.834.784	6 Bulan	(4.275.639)
	Jumlah	11.304.023.161		11.324.397.479		(20.374.318)

Sumber: PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, sebagai gambaran mengenai prosedur dan sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar, adanya suatu ketidakseimbangan antara rencana anggaran proyek dengan realisasi biaya sebesar 20.374.318. Ketidakseimbangan terjadi karena kurangnya pengawasan atau faktor lain dalam pelaksanaan pekerjaan setiap proyek.

D. Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar adalah *project cost control system* yaitu sistem yang menjalankan sistem penjadwalan dan yang mengatur biaya – biaya yang terjadi dalam suatu proyek.

Tenaga kerja yang ada di perusahaan PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar terdiri atas sekretaris, supervisor Q7HSE, manager keuangan, staf akuntansi & perpajakan, staf keuangan, staf SDM, general affair , manajer produksi, manajer engineering, manajer pengendalian dan kasir.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada ibu Fitriyawati, bahwa sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar dilakukan secara bertahap dan adanya perbedaan antara sistem dan upah. Jika ada pegawai lapangan yang terbukti bersalah, melakukan penyelewangan, paling tidak dikantor pusat.

Sistem adalah prosedur yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar maupun diproyek adalah project cost control. Sementara Upah adalah realisasi anggaran yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja melalui mandor.

Penyusunan sistem akuntansi dalam suatu perusahaan memiliki beberapa tujuan yaitu :

1. Sistem akuntansi harus memenuhi prinsip cepat, bahwa sistem akuntansi harus mampu menyediakan data yang diperlukan tepat waktu.
2. Sistem akuntansi harus memenuhi prinsip aman, bahwa sistem akuntansi harus dapat membantu menjaga keamanan aktiva perusahaan.
3. Sistem akuntansi yang disusun harus memenuhi prinsip murah, bahwa biaya untuk menyelenggarakan sistem akuntansi itu harus dapat ditekan sehingga relatif tidak mahal.

Sistem pencatatan waktu dan penggajian pada intinya dapat dibagi menjadi beberapa bagian:

1. Prosedur personalia , yang dilakukan oleh bagian personalia.
2. Prosedur penerimaan karyawan.
3. Prosedur pencatatan waktu.
4. Prosedur penggajian.

Adapun kekuatan dan kelemahan dari sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar sebagai berikut:

- 1). Kekuatan Dari Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar. sebagai berikut:
 - a. Mengetahui lebih dahulu kemajuan pelaksanaan proyek.
 - b. Mengetahui lebih dahulu ketidaksesuaian atau penyimpangan.
 - c. Bisa memprediksi laba atau rugi dalam melaksanakan suatu proyek tersebut.

2). Kelemahan Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar sebagai berikut :

- a. volume proyek maupun volume upah tenaga kerja yang dilaporkan betul atau tidak,
- b. Rekayasa penggunaan bahan atau material
- c. Pengadaan atau pembelian dan sisa material.
- d. Penerimaan buruh harian yang akan diperjakan dalam proyek dilakukan oleh bagian sumber daya manusia yang berdasarkan perintah dari Pimpinan.
- e. Pencatatan waktu hadir buruh harian dilakukan oleh mandor.
- f. Prosedur pembayaran upah buruh, dilakukan oleh pelaksana proyek.
- g. Peninjauan kelapangan.
- h. Tidak adanya sanksi bagi koordinator yang terlambat melaporkan laporan – laporan secara berkala sehingga terjadinya ketidak seimbangan biaya tenaga kerja yang telah berlangsung lama baru diketahui
- i. Penerimaan buruh harian yang akan dipekerjakan dalam proyek dilakukan oleh sumber daya manusia.
- j. Pencatatan waktu hadir dilakukan oleh mandor.
- k. Pembayaran upah buruh dilakukan oleh pimpinan.
- l. Peninjauan kelapangan dilakukan oleh manager
- m. Tidak adanya sanksi bagi koordinator proyek yang terlambat melaporkan laporan – laporan secara berkala.

E. Manfaat Dari Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

- a. Pengendalian biaya tenaga kerja, merupakan bagian dari sistem pengendalian biaya secara keseluruhan pelaksanaan proyek, yang terpadu dengan Sistem Informasi Akutansi dan Keuangan (SIAK).
- b. Pengendalian biaya tenaga kerja dilakukan secara berkala atau bertahap oleh cost control & manager produksi, guna mengetahui realisasi atau kemajuan pelaksanaan proyek dalam setiap periode.
- c. Pengendalian ini bertujuan untuk meminimalisir ketidak sesuaian antara rencana dan realisasi suatu proyek, dan juga untuk mengetahui kemajuan yang lebih baik dari yang telah direncanakan.
- d. Memudahkan tim pelaksana proyek dalam menerapkan sistem pengendalian biaya tenaga kerja.
- e. Mengetahui bahwa PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar, telah menerapkan sistem pengendalian biaya tenaga kerja secara bertahap.
- f. Adanya pengawas intern yang khusus dalam perusahaan ini, yang bertanggung jawab atas ketidakseimbangan yang terjadi
- g. Sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi karya adalah Project cost control.
- h. Mengetahui lebih dalam mengenai prosedur pembayaran tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar mengenai sistem pengendalian biaya tenaga kerja, penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu bahwa PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar, menerapkan sistem pengendalian tenaga kerja secara bertahap, namun penerapannya belum efektif dan efisien

B. Saran

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Pembayaran tepat waktu.
2. Adanya pemberian insentif bagi pegawai lapangan yang berhasil menyelesaikan suatu proyek dengan baik.
3. Menerapkan sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga tidak terjadinya suatu ketidaksesuaian antara rencana biaya proyek dengan realisasi biaya yang dikeluarkan selama mengerjakan suatu proyek.
4. Perlu dibentuk suatu “ Tim Pengawas” yang merupakan tim yang bertanggung jawab terhadap penyimpangan yang terjadi. Tim pengawas ini bertanggung jawab langsung kepada pihak pimpinan.
5. Jika ada pegawai proyek yang terbukti melakukan penyelewengan maka pegawai tersebut dipindahkan ke kantor pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana, Marissa, 2013, *Analisis Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung Dengan Menggunakan Anggaran Kerja PT. Air Minum Cokro Surakarta*, S1 Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Baridwan, Zaki, 1981, *Sistem Akuntansi*, Edisi 2, Penerbit Akademi Akuntansi YKPN, Yogyakarta.
- Bela Dimastuti, 2016, Pengendalian biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung melalui penerapan sistem biaya standar pada CV. Amalia Bhakti Jaya Jakarta. (<http://repository.unair.ac.id/id/eprint/4132>).
- Definisi pengendalian, fungsi dan tujuan pengendalian, <http://nurarinahidayah.blogspot.com/2015/03/definisi-pengendalian-fungsi-dan-tujuan.html>
Dokumen proyek PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.
- Elisabeth Cindy 2015, Penerapan biaya standar terhadap perencanaan dan pengendalian guna meningkatkan efisiensi biaya produksi pada PT. Multi Kimia Raya Nusantara (MKR), Semarang. (<http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/18000>).
- Glenn A, Welsch 1982, *Penyusunan Budget, Perencanaan dan Pengendalian Laba*, Edisi 4, Terjemahan, Penerbit Aksara Baru Jakarta.
- Gitosudarmo Indriyo, Mulyono Agus, 2001, *Prinsip Dasar Manajemen*, Edisi 3, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- H. Sadeli, M . lili , 2000, *Dasar – dasar akuntansi* ,Cetakan pertama : PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Horngren, Harrison, (Ed). 1997 . *Akuntansi Di Indonesia* , Salemba Empat, Jakarta.
- Harri Yulianto, 2014, Pengaruh biaya saprodi dan tenaga kerja terhadap pendapatan usaha tani Semangka., <http://agb.faperta.unmul.ac.id/wp-content/uploads/2017/04/jurnal-vol-2-no-2-eko.pdf>
- Jusup Haryono Al., UGM, 2001 , *Dasar – dasar akuntansi* , Edisi 6, Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Juvita Pratiwi, 2015, Penerapan biaya standar dalam pengendalian biaya produksi pada PT. PERTANI (Persero) Cabang SULAWESI UTARA,* (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2967>).
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi*, Edisi 3, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Matz & Usry, 1994, *Akuntansi Biaya Perencanaan & Pengendalian*, Edisi 8, Penerbit Erlangga.

Ningtiyas, 2013, Tenaga kerja langsung dan biaya bahan baku terhadap volume produksi pada PT. Wirhan Sari Permai
<http://eprints.upnjatim.ac.id/6160/>

Nasir, Moh, 199, metode penelitian, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Narko.2002, sistem akuntansi, Edisi 3, Penerbit Yayasan Pustaka Nusantara, Yogyakarta.

Pratiwi Putri, Ely Kartika ningdyah, 2012 Analisis varians sebagai pengendalian efisiensi biaya tenaga kerja langsung Pada PT. Profab Indonesia
<https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JI/article/view/322/284>

Pengertian Sistem Menurut Para Ahli dan Secara Umum,
<https://www.zonareferensi.com/pengertian-sistem/>

Profil PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar
<http://www.adhi.co.id/about-adhi/company-profile>

Pengertian Sistem, Prosedur, <http://eprints.polsri.ac.id/2979/3/BAB%20II.pdf>

Pengertian Pengendalian Menurut Para Ahli,
<https://hitfriuty.blogspot.com/2017/05/pengertian-pengendalian-menurut-para.html>

Pengertian Akuntansi Menurut Para Ahli,
<http://edukasi.handy.co.id/akuntansi/pengertian-akuntansi-menurut-para-ahli/>.

Pengertian Akuntansi Menurut Para Ahli Lengkap,
<http://tahuakuntansi.blogspot.com/2017/09/10-pengertian-akuntansi-menurut-para.html>

Pengertian sistem secara umum, <http://fredikurniawan.com/pengertian-sistem-secara-umum-dan-menurut-para-ahli/>

Pengertian sistem pengendalian intern menurut para ahli lengkap,
<https://www.sepengetahuan.co.id/2017/11/pengertian-sistem-pengendalian-intern-menurut-para-ahli.html>

Rinda, Fatmawati ,2014, Peranan dan pengendalian biaya produksi sebagai suatu usaha untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi pada PT. Pabrik Gula Krebbe, Malang),

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view674>.

Sisela, Sendang, P.T 2011, Pengaruh biaya bahan baku dan bahan tenaga kerja langsung terhadap hasil produksi disentra industri tenun ATBM desa pakumbulan kecamatan buaran kabupaten Pekalongan,.

<http://lib.unnes.ac.id/9077/>

Subakir, 2014, Peranan sistem pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi diperusahaan UD. Naga Mas LIK Trosobo.http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/1399.

Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017. Pedoman Penulisan Skripsi.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Tabel 2.1

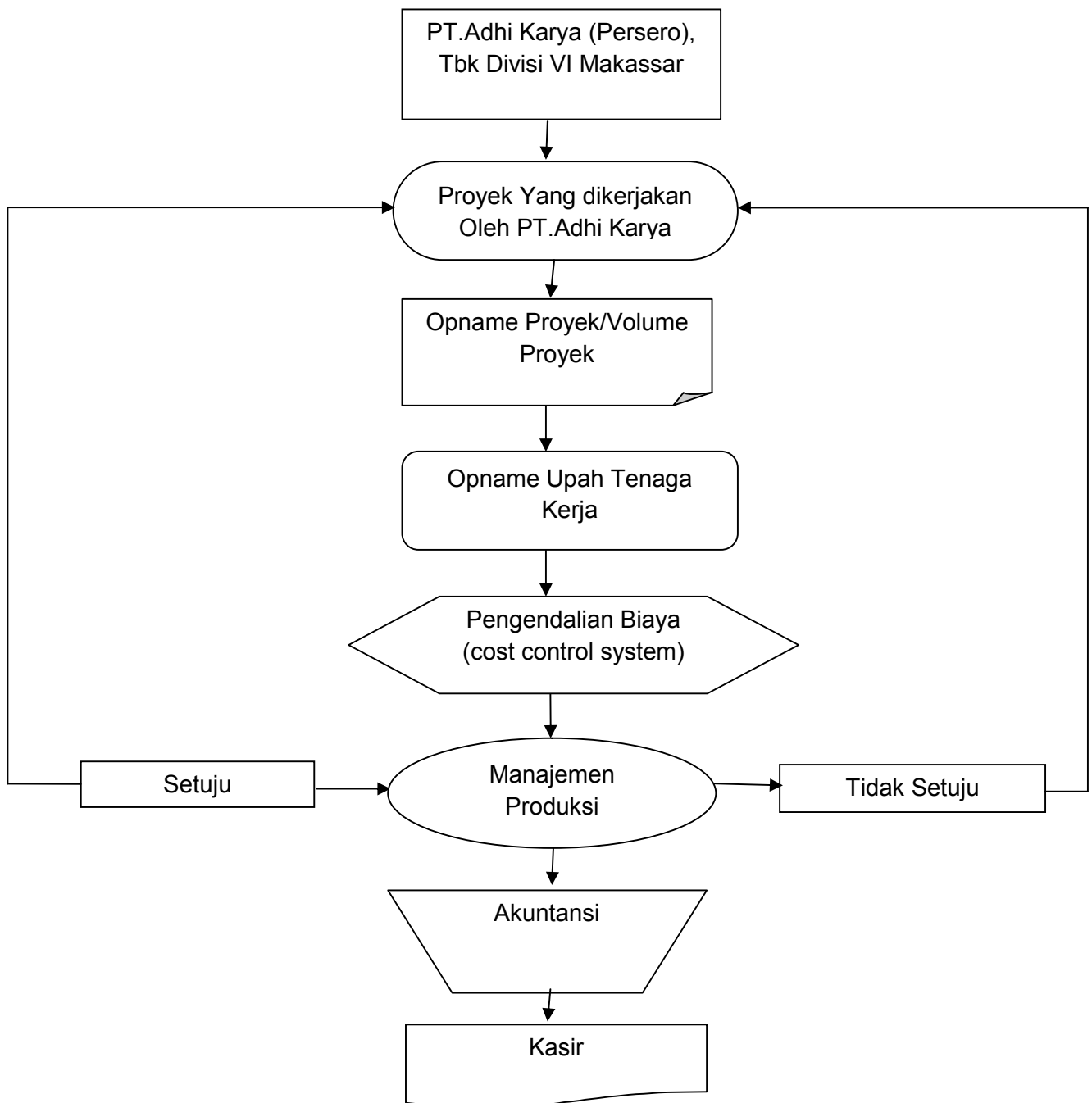
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Tauvani Indra Pratiwi Putri, Ely Kartika ningdyah, (2012).	Analisis varians sebagai pengendalian efisiensi biaya tenaga kerja langsung Pada PT. Profab Indonesia	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	Setelah dianalisis menggunakan Statistical Quality Control (SQC) secara keseluruhan varians biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT Profab Indonesia masih dalam area terkendali (in control).
2.	Nawang Putri Sendang Sisela, (2012).	Pengaruh biaya bahan baku dan bahan tenaga kerja langsung terhadap hasil produksi disentra industri tenun ATBM desa pakumbulan kecamatan buaran kabupaten Pekalongan.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	Semakin besar pula hasil produksi yang diperoleh
3.	Marissa Adriana, (2013).	Analisis pengendalian biaya tenaga kerja langsung dengan menggunakan anggaran (studi pada perusahaan air minum PT. Air Cokro Surakarta).	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	Biaya tenaga kerja pada PT. Air Cokro Surakarta telah terkendali dengan baik.
4.	Dewi Yunita Ayuningtiyas, (2013).	Tenaga kerja langsung dan biaya bahan baku terhadap volume produksi pada PT. Wirhan Sari Permai	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Membuktikan pengaruh biaya tenaga kerja langsung dan biaya bahan baku terhadap volume produksi pada PT. Wirhan Sari Permai.
5.	Eko Harri Yulianto, (2014).	Pengaruh biaya saprodi dan tenaga kerja terhadap pendapatan usaha tani Semangka.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	Biaya saprodi dan biaya tenaga kerja secara bersama pula berhubungan erat dan positif dengan pendapatan usaha tani semangka.
6.	Subakir, (2014)	Peranan sistem	Penelitian ini	Ada hubungan

		pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi perusahaan UD. Naga Mas LIK – Trosobo.	menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	positif yang berperan dan signifikan antara pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi produksi.
7.	Rinda, Fatmawati, Darminto, Zahroh,(2014)	Peranan dan pengendalian biaya produksi sebagai suatu usaha untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi (Studi pada PT. Pabrik Gula Kregbet, Malang)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Dari hasil riset dan pemikiran yang telah dilaksanakan dapat diambil kesimpulan bahwa budget biaya produksi pada PT. PG Kregbet Malang masih tidak efisien.
8.	Juvita Pratiwi, (2015)	Penerapan biaya standar dalam pengendalian biaya produksi pada PT. PERTANI (Persero) Cabang SULAWESI UTARA	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Sebaiknya perusahaan mempertahankan biaya produksi yang telah disepakati dengan para pemasok sehingga efisiensi dapat tetap.
9.	Elisabeth Cindy Ellena (2015)	Penerapan biaya standar terhadap perencanaan dan pengendalian guna meningkatkan efisiensi biaya produksi pada PT. Multi Kimia Raya Nusantara (MKR) Semarang.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini menerangkan bahwa dengan menerapkan biaya standar dapat meningkatkan laba dan efisiensi proses produksi.
10.	Bela dimastuti (2016)	Pengendalian biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung melalui penerapan sistem biaya standar pada CV. Amalia Bhakti Jaya Jakarta.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif.	target laba perusahaan tidak tercapai sejumlah diatas.

Gambar 5.1

**Flowchart Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja
Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.**



Tabel 5.1

**Rencana, Realisasi Dan Penyimpangan Biaya Tenaga Kerja
Pada PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.**

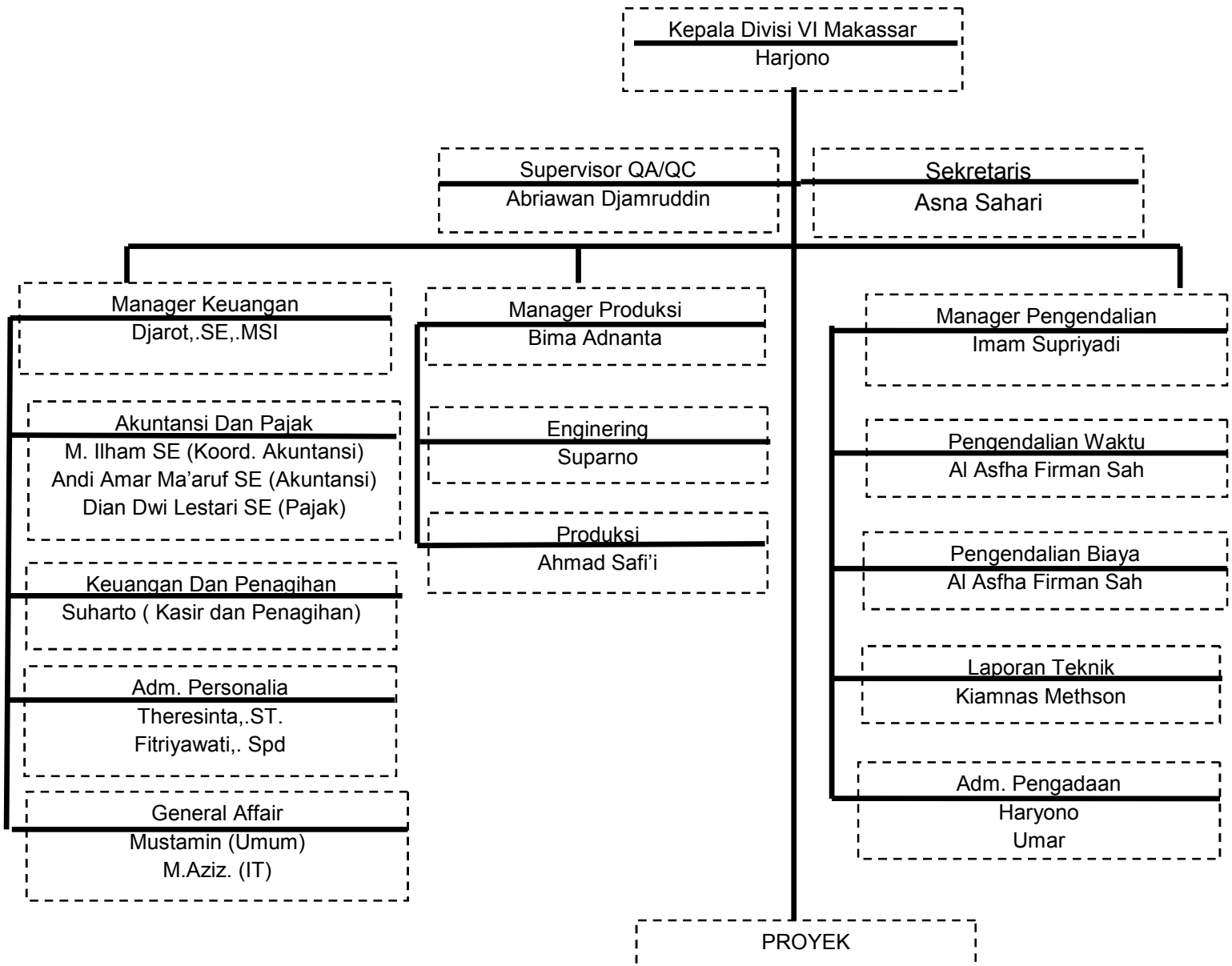
No.	Nama Proyek	Rencana Anggaran Proyek (Rp)	Waktu Pelaksana	Realisasi Biaya (Rp)	Waktu Pelaksana	Penyimpangan Biaya
1.	Gedung "A"	1.295.450.266	8 Bulan	1.300.521.161	8 Bulan	(5.070.895)
2.	Gedung "B"	2.432.158.450	12 Bulan	2.439.528.512	12 Bulan	(7.370.065)
3.	Irigasi "C"	2.795.855.300	12 Bulan	2.799.513.019	12 Bulan	(3.657.719)
4.	Gedung "D"	4.780.559.145	6 Bulan	4.784.834.784	6 Bulan	(4.275.639)
	Jumlah	11.304.023.161		11.324.397.479		(20.374.318)

Sumber: PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas sebagai gambaran mengenai prosedur dan sistem pengendalian biaya tenaga kerja yang diterapkan oleh PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar, maka akan terjadi Ketidak seimbangan antara rencana anggaran proyek dengan realisasi biaya sebesar 20.374.318. Ketidak seimbangan terjadi karena kurangnya pengawasan atau faktor lain dalam pelaksanaan pekerjaan setiap proyek.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Adhi Karya (Persero), Tbk Divisi VI Makassar.



BIOGRAFI PENULIS



Diah Tri Hartami, panggilan Tami lahir di Palopo pada tanggal 14 Desember 1996, dari pasangan suami istri bapak Subargono dan Ibu Samiasih. Peneliti adalah anak ketiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jln. Btn minasa upa blok ab 8 No.8 RT 006/021 kelurahan Gunung Sari, kecamatan Rappocini, kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD. Impres Minasa upa 1 , lulus tahun 2006, SMP Negeri 21 Makassar, lulus tahun 2010, SMA Negeri 8 Makassar, lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Akuntansi kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih tercatat sebagai mahasiswi program S1 Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.