

BAB 8 BIAYA TENAGA KERJA

Tujuan pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini , saudara diharapkan dapat menjelaskan:

1. Pengertian dan klasifikasi biaya tenaga kerja.
2. Kegiatan dalam system biaya tenaga kerja.
3. Karakteristik dan aplikasi system upah insetif.
4. Akuntansi biaya upah lembur dan premi lembur,bonus, honor cuti. Dan pension

biaya tenaga kerja terjadi dan diperlukan dalam suatu proses produk untuk mengubah bahan baku menjadi barang Jadi. Biaya-biaya ini timbul sehubungan dengan penggunaan sumber daya manusia atau tenaga kerja tersebut dalam memproduksi suatu produk. Manajemen perusahaan sangat membutuhkan informasi biaya tenaga kerja yang tepat waktu dan akurat untuk digunakan sebagai suatu dasar dalam perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Perencanaan untuk tenaga kerja merupakan bagian yang terpadu dari proses penyusunan anggaran. Bermula dari rencana produksi dan data Standar waktu dan standar biaya yang telah ditetapkan, maka anggaran biaya tenaga kerja dapat dibuat. Proses pengendalian meliputi perbandingan antara biaya tenaga kerja yang sesungguhnya terjadi dengan biaya standar yang ditetapkan di muka. Perbedaan yang terjadi dianalisis untuk mengetahui faktor penyebabnya. Dalam pengambilan keputusan membutuhkan data biaya ini untuk mengetahui menambah produk baru, penggantian peralatan, dan sebagainya.

Pengertian dan Klasifikasi dari Biaya tenaga kerja

biaya tenaga kerja Merupakan harga atau jumlah rupiah tertentu yang dibayarkan kepada para pekerja atau karyawan yang bekerja pada bagian produksi. biaya ini terdiri atas dua elemen utama yaitu:

1. **Biaya tenaga kerja langsung (directlabour).** Biaya tenaga kerja langsung adalah biaya tenaga kerja yang dapat diidentifikasi dengan suatu operasi atau proses tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikan produk-produk dari perusahaan. Oleh karena itu, semua

biaya tenaga kerja langsung dibebankan secara langsung kepada komponen-komponen dari barang jadi atau produk-produk yang dihasilkan. Biaya ini menentukan elemen biaya produk yang bersama biaya bahan baku langsung disebut sebagai biaya utama (prime cost) dan dengan biaya overhead pabrik disebut sebagai biaya konversi (conversion cost).

2. **Biaya tenaga kerja tidak langsung (indirect labour).** Biaya tenaga kerja tidak langsung adalah semua biaya Tenaga kerja yang secara tidak langsung terlibat dalam Proses produksi, dengan demikian biaya ini tidak dapat diidentifikasi secara khusus kepada suatu operasi atau proses produksi tertentu. Biaya ini terdiri atas biaya-biaya tenaga kerja yang terjadi dalam departemen-departemen pendukung (service department), seperti departemen pembelian, departemen pemeliharaan, departemen pencatat waktu, dan departemen pengendalian mutu. Disamping itu, termasuk dalam biaya tenaga kerja tidak langsung adalah upah atau gaji yang dibayarkan untuk pekerja-pekerja tertentu dalam departemen

produksi seperti penyelia, pemeriksa, pengangkut bahan baku, petugas administrasi dan termasuk pula tenaga kerja pelengkap lainnya yaitu pegawai gudang dan kantor pabrik.

Pentingnya dan Kesulitan dalam Memisahkan Biaya Tenaga Kerja Langsung dan Tenaga kerja tidak langsung

Biaya tenaga kerja langsung harus dipisahkan dari biaya tenaga kerja lainnya atau biaya tenaga kerja tidak langsung, dengan alasan:

1. Agar informasi biaya yang dihasilkan dapat menunjukkan suatu biaya Produk yang lebih tepat dan mempermudah pelaksanaan pengendalian atas biaya tenaga kerja.
2. Agar pengukuran efisiensi dari biaya tenaga kerja langsung berdasarkan kepada jumlah unit yang selesai, sedangkan dari biaya tenaga kerja tidak langsung terlalu berhubungan dengan jumlah unit produk yang dihasilkan.
3. Untuk mempermudah alokasi biaya overhead pabrik yang sering kali dilakukan dengan menggunakan basis biaya tenaga kerja langsung atau jumlah jam tenaga kerja langsung. Apabila pemisahan tidak dilakukan, maka akan terjadi kesalahan dalam alokasi biaya overhead pabrik.

Alasan-alasan yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa pemisahan antara biaya tenaga kerja langsung dan biaya tenaga kerja tidak langsung merupakan hal penting yang harus diwujudkan atas biaya tenaga kerja.

Dalam kondisi terjadinya otomatisasi secara penuh dan menyeluruh dalam penggunaan peralatan pabrik dewasa ini dengan mesin-mesin yang sangat otomatis dan teknik produksi yang modern dan canggih menyebabkan pemisahan Antara tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung kadang-kadang agak sulit dilakukan dan memerlukan suatu pertimbangan kembali atas pengertian mengenai apa yang dianggap sebagai tenaga kerja langsung.

Dalam teknik produksi modern, fungsi pekerja menjadi tidak berarti dan kegiatan untuk mengubah bentuk dan ukuran atas produk lebih banyak dilakukan oleh mesin secara otomatis. Sebagai contoh, tenaga kerja Yang mengoperasikan dan mengatur suatu mesin produksi adalah sebagai tenaga kerja langsung, tetapi jika tenaga kerja dalam hal otomatisasi hanya dianggap sebagai tenaga pemasang mesin atau perbaikan, maka tenaga kerja tersebut dapat dikelompokkan sebagai tenaga kerja tidak langsung. Contoh Yang lain adalah tenaga kerja yang menyelesaikan beberapa produk, walaupun terlibat langsung dalam proses produksi tetapi biaya tenaga kerja harus dialokasikan kepada produk-produk tersebut dan karenanya biaya ini diperlakukan sebagai biaya tenaga kerja tidak langsung.

SISTEM BIAYA TENAGA KERJA

kegiatan dalam sistem biaya tenaga kerja, meliputi: pencatatan Waktu kehadiran , pembuatan daftar, gaji dan upah, pembayaran, dan distribusi biaya tenaga kerja.

Pencatatan Waktu Kehadiran

Berdasarkan cara pembayaran yang dilakukan kepada karyawan atau pekerja, biasanya tenaga kerja dapat dibedakan atas dua kategori, yaitu; tenaga kerja harian bagi mereka yang dibayar per hari atau berdasarkan jam kerja dan tenaga kerja yang digaji secara bulanan. Pencatatan waktu untuk tenaga kerja harian sangat diperlukan, karena jumlah imbalan jasa mereka bersifat variabel berdasarkan kepada catatan waktu tersebut. Sementara untuk tenaga kerja yang digaji secara bulanan, pencatatan waktu ini berguna dalam menentukan pembayaran lembur. Pencatatan waktu hadir ini dapat memberikan data dasar bagi departemen atau bagian personalia untuk menghitung dan membuat daftar gaji dan upah. Catatan ini juga sebagai dasar bagi bagian akuntansi biaya dalam membebankan biaya tenaga Kerja langsung Karena pekerjaan-pekerjaan, proses-proses atau produk-produk, dan membebankan biaya tenaga kerja tidak langsung kepada akun biaya overhead pabrik. Dengan demikian pencatatan waktu hadir ini mempunyai dua tujuan:

1. Menghimpun data yang dipakai sebagai dasar untuk membuat daftar gaji dan upah;
2. Menghimpun data yang dipakai sebagai dasar untuk pendistribusian biaya tenaga kerja kepada berbagai tujuan biaya, seperti pekerjaan-pekerjaan , proses, departemen, dan pusat-pusat biaya.

Kegiatan pencatatan waktu akan berbeda antara tenaga kerja harian dan tenaga kerja yang digaji secara bulanan. Untuk jabatan tertentu, tenaga kerja menyelenggarakan sendiri catatan

waktunya dan membuat secara periodik laporan waktu kehadiran. Pada umumnya pencatatan waktu untuk tenaga kerja yang digaji dapat dilakukan melalui pengisian daftar kehadiran setiap hari dengan cara membubuhi tanda tangan pada saat datang dan saat pulang Untuk tenaga kerja harian atau jam-jaman, pencatatan waktu sering dilakukan dengan menggunakan kartu-kartu pegawai (clockcards), di mana waktu

datang dan waktu pulang Diisikan dalam kartu-kartu Pegawai dengan cara memasukkan setiap kartu tersebut dalam mesin pencatat waktu. pengendalian internal yang cukup atas pencatatan waktu ini adalah penting, agar tidak terjadi kelebihan pembayaran terhadap gaji dan upah. dan pembebanan biaya kepada Pekerjaan, proses, dan produk menjadi akurat. Dalam hal ini harus ada satu orang yang bertanggung Jawab untuk mengawasi pelaksanaan dari Catatan waktu yang Dilakukan baik pencatatan waktu kehadiran dengan daftar kehadiran Maupun pencatatan waktu dengan kartu pegawai dan mesin Pencatatan waktu. Untuk perusahaan manufaktur yang mempunyai Jumlah pegawai yang besar. fungsi pencatatan waktu ini dilaksanakan oleh bagian pencatatan waktu yang merupakan suatu unit organisasi tersendiri. Oleh karena adanya hubungan yang erat Antara pencatatan waktu dan akuntansi biaya, dalam perusahaan manufaktur yang kecil, fungsi pencatatan waktu dapat dilakukan oleh bagian akuntansi biaya.

Pembuatan Daftar Gaji Dan Upah

Sistem pembuatan daftar gaji dan upah meliputi rangkaian prosedur dalam mengumpulkan informasi gaji dan upah yang diperlukan untuk Menentukan dan menghitung penghasilan penghasilan bruto berikot potongan potongan menyiapkan cek dan melakukan pembayaran. Fungsi Pembuatan daftar gaji dan upah dilakukan oleh bagian gaji dan upah. tugas tugas pokok dari bagian ini adalah Menghitung gaji dan upah dalam jumlah bruto dan JumlahNeto, menyiapkan cek untuk setiap pegawai, dan membuat laporan kepada manajemen.

prosedur dalam pembuatan daftar gaji dan upah yang dilaksanakan Oleh bagian gaji dan upah adalah sebagai berikut.

1. menerima data jumlah jam untuk tenaga kerja harian dan tenaga kerja yang digaji secara bulanan.
2. Menerima data-data perubahan dalam tarif gaji dan upah, bonus. Pmni, lembur, dan data lainnya dari bagian personalia.
3. Menerima data-data mengenai perubahan dalam pemotongan gaji dan upah.
4. Menghitung gaji bruto dan gaji neto: upah Bruto dan upah neto.
5. menyusun daftar gaji dan upah yang menunjukkan nomor pokok pegawai, nama pegawai ,jumlah hari , jumlah jam kerja normal , jumlah jam kerja lembur , jumlah jam

yang dipekerjakan untuk pekerjaan dan proses , tarif gaji dan upah pegawai , jumlah penghasilan bruto , berbagai potongan atas penghasilan bruto , dan penghasilan neto yang harus dibayarkan kepada masing-masing pegawai

6. Mengirimkan daftar gaji dan upah ke bagian keuangan atas bendaharawan sebagai dasar pembayaran.

Prosedur Pembayaran

Bagian keuangan atau bendaharawan meneliti daftar gaji dan upah yang diterima dari bagian gaji dan upah. Berdasarkan kepada daftar gaji dan upah yang telah diperiksa, bendaharawan melakukan pembayaran gaji dan upah, membuat dan menyetujui bukti kas keluar (cashpayment voucher). Para pegawai menandatangani daftar gaji dan upah sebagai bukti pembayaran. Pembayaran gaji dan upah kepada pegawai diberikan secara langsung dan tunai dalam amplop gaji dan upah atau diberikan lewat transfer bank ke rekening bank setiap pekerja. Bukti kas keluar bersama dengan daftar gaji dan upah kemudian dikirimkan ke bagian akuntansi biaya.

Distribusi Biaya

Fungsi distribusi biaya tenaga kerja merupakan tanggung jawab Bagian akuntansi biaya, dan sangat erat hubungannya dengan fungsi bagian upah dan gaji. Distribusi biaya tenaga kerja harus menjamin bahwa produk, departemen proses atau tujuan biaya yang lainnya telah dibebankan dengan layak atas biaya dari jasa tenaga kerja yang digunakan.

Berdasarkan bukti kas keluar dan daftar gaji dan upah yang diterima dari bagian bendaharawan, departemen akuntansi biaya meneliti dan melakukan pencatatan atas distribusi biaya tenaga kerja menurut nomor akun dari komponen yang ada dalam daftar gaji dan upah

Sistem Upah Insentif

Sistem upah insentif memberikan manfaat kepada kedua belah pihak yang berhubungan dalam suatu perusahaan, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan pemberi kerja. Karyawan memperoleh manfaat dari sistem ini dengan adanya peningkatan atas penghasilan mereka, sedangkan bagi perusahaan pemberi kerja adalah meningkatnya jumlah unit yang diproduksi sehingga pada akhirnya biaya produk per unit akan menjadi lebih rendah

Semua sistem upah insentif pada dasarnya adalah variasi atau bentuk pengembangan lain dari sistem yang paling sederhana yaitu sistem tarif unit produk. Di mana pembayaran yang dilakukan kepada karyawan dihitung atas dasar jumlah unit yang selesai dan standar waktu

yang ditetapkan. sistem yang lain di samping sistem tarif per unit Produk adalah sistem bonus 100%. dan sistem bonus kelompok.

karakteristik dari Sistem Upah Insentif

karakteristik dari sistem upah insentif adalah sebagai berikut.

1. Sistem upah insentif harus berdasarkan standar yang ditetapkan secara ilmiah melalui studi waktu, evaluasi tugas, dan unit aktivitas.
2. Sistem insentif Harus dimengerti oleh para pegawai sebelum Mulai bekerja atau diangkat sebagai pegawai.
3. Seluruh tugas atau pekerjaan dari tenaga kerja langsung harus ditentukan dengan basis insentif.
4. Dalam menetapkan bonus harus semata-mata mempertimbangkan mutu produksi.
5. Standar yang telah ditetapkan seharusnya tidak diubah. kecuali ada perubahan metode.
6. suatu imbalan Jasa yang tinggi harus dibayarkan untuk basil pekerjaan yang melebihi standar.

Sistem Tarif per Unit Produk

Sistem ini membayar upah dengan tarif yang lebih tinggi dari pada tarif dasar apabila hasil produksi melebihi standar yang telah ditetapkan. Namun demikian para Pekerja tetap dibayar dengan tarif upah dasar, sekalipun mereka tidak menghasilkan unit produk sama sekali.

Contoh 81

Perhitungan Sistem tarif per Unit Produk

PT ABC memiliki standar jumlah unit produk yang dihasilkan sebesar 15 unit per jam. tarif upah dasar per jam yang ditetapkan Oleh manajemen PT ABC untuk seorang pekerja adalah sebagai berikut:

Formula untuk menentukan tarif dasar per unit adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{tarif dasar per unit} &= \text{Upah} / \text{Standar jumlah unit produk yang dihasilkan} \\ &= \text{Rp1.200} / 15 \text{ unit} = \text{Rp80} / \text{unit.} \end{aligned}$$

Jika seorang pekerja menghasilkan kurang dari 15 unit per jam. maka pekerja ini tidak mencapai standar unit per jam dengan tetap menerima upah Rp 1.200 per jam. sebaliknya jika seorang menghasilkan 21 unit perjamnya. berada di atas standar maka dia akan menerima tarif upah per jam sebesar Rp1.680 (Rp80 x 21unit).

Tabel 8.1 berikut ini menunjukkan jumlah unit produk yang dihasilkan per jam dalam 1 hari. Dari tabel 8.1 terlihat bahwa tarif upah per jam yang terus meningkat setelah produksi standar dicapai dan sebaliknya biaya tenaga kerja menurun sampai produksi standar tercapai.

Tabel 8.1 Sistem tarif per Unit Produk

Jumlah Unit per Jam	Tarif Dasar Per Unit	Tarif Upah Per Jam	Biaya Tenaga Kerja Per Unit
8	Tidak Tercapai	Rp 1.200	Rp 150
12	Tidak Tercapai	1.200	100
15	Rp80	1.200	80
18	80	1.440	80
21	80	1.680	80
24	80	1.920	80
26	80	2.080	80

Sistem Bonus Seratus Persen

Dalam sistem bonus seratus persen, standar dinyatakan dalam waktu dan kuantitas atau jumlah unit keluaran (output). Tarif upah standar per unit dalam bentuk uang diganti dengan jumlah waktu standar yang diperkenankan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau unit produk Apabila seorang pekerja menghasilkan sejumlah produk dalam waktu standar atau kurang, maka pekerja tersebut dibayar dengan waktu standar dikalikan dengan tarif dasar perjamnya

Contoh 8.2

Sistem Bonus Seratus Persen

PT XYZ memiliki jumlah produksi standar sebesar 10 unit per jam atau 800 unit untuk 40 jam kerja dalam seminggu. Tarif upah dasar per jam untuk seorang pekerja adalah Rp1.000

jika seorang pekerja dalam seminggu Bekerja selama 40 jam dan menghasilkan 600 unit. maka pertama kali kita harus menghitung rasio Efisiensi dari pegawai ini.

Rasio Efisiensi diperoleh dengan cara membagi jumlah unit yang dihasilkan oleh pekerja dengan jumlah unit standar.

Dalam contoh ini standar per minggu adalah 800 sehingga rasio efisiensi pegawai tersebut sebesar 0,75 (600/ 800).

Rasio efisiensi di bawah 1 menyebabkan pekerja tersebut hanya menerima sebesar tarif upah dasar per jam sebesar Rp1.000 tanpa menerima bonus.

jumlah upah yang dibayarkan untuk pekerja tersebut adalah:

$$\begin{aligned} \text{Upah yang dibayarkan} &= \text{Tarif upah dasar} \times \text{jumlah jam kerja} \\ &= \text{Rp1.000 /jam} \times 40 \text{ jam} = \text{Rp40.000} \end{aligned}$$

Contoh 8.3

Sistem Bonus Seratus Persen

pegawai yang lain dalam satu minggu menghasilkan 1.000 unit dalam 40 jam. Tarif upah dasar untuk pekerja ini adalah Rp1.600 per jam.

Rasio efisiensi untuk pekerja ini adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Rasio efisiensi} &= \text{Jumlah unit actual yang dihasilkan} / \text{jumlah unit standar} \\ &= 1.000 \text{ unit} / 800 \text{ unit} = 1,25. \end{aligned}$$

Tarif upah per jam untuk karyawan yang memiliki rasio efisiensi diatas adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Tarif upah per jam} &= \text{Tarif upah dasar per jam} \times \text{Rasio efisiensi} \\ &= \text{Rp 1.600} \times 1,25 = \text{Rp 2.000} \end{aligned}$$

Jumlah upah yang diterima oleh pekerja ini adalah:

$$\begin{aligned} \text{Upah yang diterima} &= \text{Tarif dasar upah perjam} \times \text{rasio efisiensi} \times \text{jumlah jam kerja} \\ &= \text{Rp 1.600} \times 1,25 \times 40 \text{jam} \\ &= \text{Rp 80.000} \end{aligned}$$

Tabel 8.2 berikut ini memperlihatkan tentang perhitungan system bonus seratus persen

Tabel 8.2 Sistem Bonus Seratus Persen

Nama Pekerja	Jumlah Jam Kerja Sesungguhnya	Jumlah Unit yang Dihasilkan	Jumlah Unit Standar	Rasio Efisiensi	Tarif Dasar Upah Per jam	Tarif Dasar x Efisiensi	Jumlah Penghasilan	Biaya Tenaga Kerja per Unit
(A)	(B)	(C)	(D)	(E = C/D)	(F)	(G = E x F)	(H = G x B)	(I = H/C)
Ali	40	640	800	0,80	Rp 1.000	Rp -	Rp 40.000	Rp 62,50
Hasan	40	840	800	1,05	1.000	1.050	42.000	50
Amir	36	800	720	1,11	1.200	1.332	47.952	59,94
Badu	40	1000	800	1,25	1.600	2.000	80.000	80
Memet	40	1.100	800	1,37	1.500	2.055	82.200	74,72

- Untuk pekerja yang rasio efisiensinya di bawah 1,00 maka penghasilan yang diterima diperoleh dari mengalikan tariff upah dasar dengan jumlah jam kerja sesungguhnya (lihat contoh Ali di tabel)

Sistem Bonus Kelompok

Seperti halnya sistem pembayaran upah insentif lainnya, sistem bonus kelompok ini juga bertujuan untuk mendorong produktivitas apabila berproduksi di atas jumlah produksi standar yang telah ditetapkan. Dalam sistem ini Pembayaran upah insentif berdasarkan kepada kinerja produksi dari kelompok kerja.

Dalam kondisi seperti ini, para pegawai secara bersama dalam kelompok kelompok tertentu dari suatu departemen produksi melaksanakan kegiatan produksi. Keberhasilan seorang pekerja sangat bergantung pada para pekerja lainnya dalam kelompok atau regu tersebut. Jumlah unit produksi dapat Diingatkan apabila ada kerja sama yang baik di antara anggota kelompok pekerja secara menyeluruh.

Dalam sistem bonus kelompok. setiap pekerjaan dalam regu atau kelompok menerima pembayaran tarif per jam yang biasa berlaku untuk jumlah produksi yang melebihi standar. Jika jumlah unit produksi yang sesungguhnya lebih besar dari pada jumlah produksi standar yang diperkenankan, maka hal ini dipandang sebagai penghematan waktu yang diupayakan oleh regu atau kelompok. Dengan demikian masing-masing pekerja akan menerima pembayaran bonus untuk waktu yang dihemat dengan tarif dasar mereka.

Contoh 8.4

Sistem Bonus Kelompok

suatu regu atau kelompok yang terdiri atas 5 pekerja mengoperasikan mesin yang besar dan mahal pada PT EFG. Tarif upah per jam adalah Rp2.000 untuk setiap pekerja dengan jumlah adalah 8 jam per sif. jumlah produksi standar adalah 40 unit per jam atau 320 unit per sif.

bonus dihitung per hari dengan tarif Rp 2.000 untuk setiap jam dari waktu yang dihemat. Pada suatu hari kelompok kerja ini menghasilkan unit yang sesungguhnya sebanyak 280 unit selama 40 jam kerja. Berapakah jumlah penghasilan yang dibayarkan untuk kelompok pekerja ini.

jumlah penghasilan yang dibayarkan untuk kelompok kerja ini adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{jumlah standar unit per pekerja} &= \text{Jumlah produksi standar per jam/jumlah pekerja} \\ &= 40 \text{ unit per jam}/5\text{orang} = 8 \text{ unit /jam/pekerja.} \end{aligned}$$

$$\text{jumlah jam standar untuk unit aktual} = \text{Jumlah unit aktual/ jumlah standar unit per pekerja}$$

$$=280\text{unit}/8\text{unit}=35\text{jam}$$

karena jumlah standar untuk unit aktual (35 jam) lebih rendah dari jumlah jam aktual (40) jam maka kelompok kerja ini tidak menghasilkan penghematan waktu sehingga tidak berhak menerima bonus harian dan hanya menerima upah dasar saja.

Upah yang dibayarkan untuk kelompok ini adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}\text{Upah yang dibayarkan} &= \text{jumlah pekerja} \times \text{jumlah jam kerja per hari} \times \text{Upah dasar per jam} \\ &= 5 \times 8 \text{ jam/hari} \times \text{Rp}2.000/\text{jam} \\ &= \text{Rp}80.000\end{aligned}$$

Contoh 8.5

Sistem Bonus Kelompok

pada hari yang lain sebuah kelompok pekerja pada PT EFG menghasilkan 400 unit selama 40 jam kerja. Tarif upah per jam adalah Rp 2.000 untuk setiap pekerja dengan jumlah jam Kerja normal adalah 8 jam per sif. Jumlah produksi standar adalah 40 unit per jam atau 320 unit per sif. Bonus dihitung per hari dengan tarif Rp 2.000 untuk setiap jam dari waktu yang dihemat Berapakah jumlah penghasilan yang diterima oleh kelompok tersebut?

jumlah penghasilan yang dibayarkan untuk kelompok kerja ini adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}\text{jumlah standar unit per pekerja} &= \text{jumlah produksi standar per jam/jumlah pekerja} \\ &= 40 \text{ unit per jam}/5 \text{ orang} = 8 \text{ unit per jam per orang} \\ \text{jumlah jam standar untuk unit aktual} &= \text{Jumlah unit aktual/ jumlah standar unit per pekerja} \\ &= 400 \text{ unit} / 8 \text{ unit} = 50 \text{ jam}\end{aligned}$$

Oleh karena jumlah standar untuk unit aktual (50 jam) lebih tinggi dari jumlah jam aktual (40) jam. maka kelompok kerja ini menghasilkan penghematan waktu sehingga berhak menerima bonus harian selain upah dasar.

$$\begin{aligned}\text{jumlah bonus yang diterima kelompok} &= \text{Penghematan waktu} \times \text{Tarif bonus per jam} \\ &= (\text{jumlah jam standar} - \text{jumlah jam aktual}) \times \text{Tarif bonus/jam} \\ &= (50 \text{ jam} - 40 \text{ jam}) \times \text{Rp} 2.000 = \text{Rp} 20.000\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Total Upah yang diterima kelompok} &= \text{Upah} + \text{Bonus} \\ &= (5 \text{ Pekerja} \times 8 \text{ jam} \times \text{Rp} 2.000) + \text{Rp} 20.000 \\ &= \text{Rp} 100.000\end{aligned}$$

Tabel 8.3 berikut ini memperlihatkan tentang pembayaran sistem bonus kelompok berdasarkan jumlah unit yang dihasilkan sesungguhnya.

Tabel 8.3 sistem bonus kelompok

Jumlah Unit yang dihasilkan (A)	Jumlah jam Standar (B)	Jumlah Jam Sesungguhnya (C)	Jumlah Upah Kelompok (D = C x Rp 2.000)	Bonus (E = B - C) X Rp 2.000	Jumlah penghasilan kelompok (F = D + E)	Biaya Tenaga Kerja per Unit (G = F/A)
280	35	40	Rp 80.000	Rp *	Rp 80.000	Rp 285,71
320	40	40	80.000	-	80.000	250
360	45	40	80.000	10.000	90.000	250
400	50	40	80.000	20.000	100.000	250
440	55	40	80.000	30.000	100.000	250

*Oleh karena jam standar lebih rendah dari jam sesungguhnya maka tidak ada bonus untuk jumlah unit actual sebesar 280 unit

Akuntansi Biaya Tenaga Kerja

Di samping gaji dan upah normal atau pokok yang dihitung berdasarkan jumlah jam kerja normal atau jumlah unit yang dihasilkan, masih terdapat elemen-elemen lainnya yang juga merupakan biaya tenaga kerja, seperti: upah lembur dan premi lembur, dan biaya-biaya lainnya yang berhubungan dengan tenaga kerja.

Elemen biaya tenaga kerja yang besar atau dominan adalah gaji dan upah. Gaji biasanya dilakukan melalui pembayaran yang nilainya tetap kepada tenaga pimpinan atau tenaga administrasi, sedangkan upah biasanya dibayarkan atas dasar jumlah jam dan secara mingguan atau jumlah unit seperti jumlah per potong atau per lembar kepada tenaga produksi. Penghasilan atau upah untuk tenaga produksi atau tenaga kerja langsung meliputi penghasilan normal, upah lembur, dan premi lembur. Penghasilan normal untuk satu minggu diperoleh dengan mengalikan jumlah jam kerja normal per minggu dengan tarif upah normal per jam.

Upah Lembur dan Premi lembur

Sehubungan dengan kerja lembur yang dilakukan karyawan produksi atau tenaga kerja langsung, penghasilan para karyawan tersebut meliputi dua elemen biaya yaitu upah lembur dan premi lembur. Penghasilan lembur ini dibayar .kepada para karyawan yang bekerja melebihi jumlah kerja normal yaitu 8 jam per hari atau 40 jam per minggu. Tarif lembur umumnya lebih besar daripada talif normal. Selisih antara kedua tarif ini merupakan premi lembur.

Contoh 8.6

Penghitungan Upah Lembur

Budi adalah karyawan bagian produksi PT XYZ yang menerima upah sebesar Rp 25.000 per jam . jam kerja normal pada bagian produksi PT XYZ adalah 40 jam Per minggu Pada minggu ketiga bulan juni 2016 Budi telah bekerja selama 48 jam. Tarif upah lembur adalah 1,5 tarif upah normal.

jumlah penghasilan atau upah untuk Budi untuk minggu ketiga bulan Juni 2016 adalah sebagai berikut.

Upah normal	40 jam x Rp25.000	= Rp 1.000.000
Upah lembur	8 jam 3: Rp25.000	= 200.000
Premi lembur	81am x Rp12.500	=, 100.000
jumlah penghasilan brute		<u>Rp 1.300.000</u>

Premi lembur dapat dibebankan ke akun Barang dalam Proses. jika suatu jam kerja lembur diperlukan atas suatu pekerjaan tertentu. Jika suatu pesanan yang biasanya dapat dilakukan dalam jam-jam kerja normal, tetapi suatu waktu memerlukan jam kerja lembur untuk menyelesaikannya. maka premi lembur dapat dibebankan ke akun Biaya Overhead Pabrik, dan diperhitungkan dalam penentuan tarif biaya overhead pabrik.

Ayat jumul yang dibuat untuk mencatat pembebanan upah mingguan untuk Budi adalah sebagai berikut.

1. Untuk mencatat pembebanan upah jika upah normal, upah lembur, dan premi lembur dibebankan ke barang dalam proses.

Barang dalam Proses	1.300.000	
Gaji dan Upah		1.300.000

2. Premi lembur dibebankan ke biaya overhead pabrik.

Barang dalam Proses	1.200.000	
Biaya Overhead Pabrik	100.000	
Gaji dan Upah		1.300.000

Bonus

Bonus merupakan suatu pembayaran insentif kepada para pekerja atau karyawan yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan meberikan imbalan terhadap peningkatan produktivitas .tersebut. pembayaran bonus dapat merupakan suatu jumlah yang ditetapkan lebih dahulu per pegawai atau per kelompok pekerja, suatu persentase dari laba atas dasar gaji atau tarif upah. **Bonus dapat menjadi biaya produksi, biaya pemasaran, serta biaya umum dan administrasi, bergantung kepada siapa bonus tersebut dibayarkan.** Pembayaran bonus

kepada karyawan produksi merupakan biaya produksi. Secara teoretis, bonus untuk karyawan produksi ini sebenarnya merupakan biaya yang secara langsung berhubungan dengan produksi, dan karenanya harus dibebankan ke akun Barang dalam Proses. Dalam praktiknya bonus biasanya dibebankan sebagai biaya overhead pabrik. Oleh karena bonus biasanya dibayarkan pada akhir tahun, maka pembebanan atas biaya ini dilakukan secara bulanan. Sebagai ilustrasi anggaplah pembayaran bonus akhir tahun yang direncanakan adalah sebesar Rp480.000.000. Ayat jurnal yang dibuat untuk mencatat biaya bonus bulanan selama tahun tersebut adalah sebagai berikut.

Biaya Overhead Pabrik	40.000.000	
Utang Bonus		40.000.000

Adapun ayat jurnal yang dibuat untuk mencatat pembayaran bonus diakhir tahun adalah sebagai berikut.

Utang Bonus	480.000.000	
Kas		480.000.000

Honor Cuti

Pada banyak perusahaan biasanya para karyawan menerima pembayaran honor cuti setelah masa kerja tertentu. Biaya ini tidak dibebankan ke akun Barang dalam Proses, karena dalam periode waktu cuti para karyawan tersebut bukan merupakan tenaga yang produktif. Dengan demikian, **biaya honorarium cuti bukanlah termasuk biaya tenaga kerja angsumg dan dicatat atau dibebankan selama tahun itn dengan mendebit akun Biaya Overhead Pabrik dan mengkredit lkun Utang Honor Cuti.** Perlakuan akuntansi seperti ini sama dengan Yang dibuat pada pembayaran bonus.

Penghitungan dan Pencatatan Honorarium Cuti

Anton adalah karyawan pada PT RST dengan upah dasar per minggu sebesar RP 750.000 Karyawan tersebut memperoleh pembayaran honor cuti untuk dua mlnggu senilai Rp 1.500.000. Honor cuti yang dibebankan per minggu adalah Rp 30.000 (Rp1.500.000/50 minggu) . Ayat jurnal yang dibuat untuk mencatat biaya honor cuti per minggu adalah sebagai berikut.

Barang dalam Proses	750.000	
---------------------	---------	--

Biaya Overhead Pabrik	30.000	
Gajidan Upah		750..000
Utang Honor Cuti		30.000

Apabila karyawan mengambil cuti, akun utang honor cuti didebit dan akun kas dikredit.

Pensiun

Program pensiun merupakan suatu upaya dari perusahaan untuk memberikan jaminan di hari tua bagi seluruh karyawan. Untuk melaksanakan program kesejahteraan dalam bentuk jaminan penghasilan hari tua atau pensiun tersebut diperlukan sebuah dana pensiun. Proses pembentukan dana pensiun ini dapat berasal dari para karyawan dan/atau dari perusahaan. Dana yang berasal dari perusahaan merupakan biaya bagi perusahaan yaitu sebagai biaya pensiun. Biaya ini merupakan elemen biaya tenaga kerja yang penting dan dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. jumlah karyawan yang akan pensiun dalam suatu tahun;
2. jumlah yang akan dibayar kepada tiap karyawan yang pensiun;
3. jangka waktu rata-rata dari pembayaran iaminan pensiun;
4. pendapatan yang diperoleh dari investasi dana pensiun;
5. biaya administrasi;
6. cara mengatur jaminan pensiun bagi karyawan yang berhenti dari perusahaan sebelum mencapai usia pensiun.

Biaya pensiun dapat dikelompokkan sebagai biaya overhead pabrik. beban pemasaran atau beban umum dan admministrasi bergantung kepada klasifikasi dari para pekerja atau karyawan tersebut. Perhitungan atas biaya pensiun kontribusi dan jaminan pensiun merupakan hal yang cukup

kompleks dan rumit. Oleh karena itu, masalah ini biasanya ditangani oleh pakarnya yang dikenal dengan sebutan aktuaris. Para aktuaris adalah profesional-profesional dalam masalah yang menyangkut harapan hidup (life expectancies) yang tercermin dalam program pensiun (pensiun plans) dan asuransi jiwa (life insurance).

Istilah-Istilah

Biaya pensiun: jumlah tunjangan atau jaminan pensiun yang diberikan oleh majikan atau perusahaan kepada para karyawan.

Kartu jam pegawai (clock card): suatu media untuk mencatat jumlah jam kerja setiap hari, yaitu dengan cara di mana karyawan memasukkan atau menyelipkan

kartu ke dalam mesin pencatat waktu pada waktu datang dan waktu pulang.

Sistem bonus kelompok: sistem ini sama dengan sistem bonus 100 persen, tetapi pembayaran upah dilakukan menurut kelompok pekerja.

Sistem bonus 100 persen: sistem upah insentif yang menyatakan standar dalam waktu dan kuantitas atau standar per unit.

SiStem upah insentif: suatu sistem pengupahan yang memberikan pembayaran ekstra untuk hasil produksi yang melebihi jumlah produksi standar.

Sistem tarif per unit produk: sistem upah insentif yang membayar upah per jam di atas

tarifupah dasar untuk jumlah produksi di atas standar. Tarif upah per jam untuk produksi di atas standar dihitung dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan per jam dikalikan dengan tarif dasar.

Tiket waktu (time ticket): formulir untuk mencatat jumlah jam yang dikerjakan oleh setiap karyawan untuk masing-masing pekerjaan.

Soal glustrasi 8.1

Sistem Bonus 100 Persen

Bpk Andika, karyawan pada PT Sari Mandau, menyerahkan data tenaga kerja berikut ini Untuk minggu pertama di bulan Juni

Hari	Unit	Jam Kerja
Senin	270	8
Selasa	250	8

Rabu	300	8
Kamis	240	8
jumat	260	8

Diminta:

Buatlah sebuah daftar yang memperlihatkan penghasilan per minggu, tarif upah per jam yang efektif, dan biaya tenaga kerja per unit dengan asumsi sistem bonus 100 persen dengan tarif upah dasar Rp9.000 per jam dan produksi standar 30 unit per jam. Asumsikan bahwa bonus dihitung per minggu berdasarkan total produksi selama seminggu. Bulatkan persentase bonus sampai dua angka di belakang koma.

Solusi:

Jam kerja dalam seinggu 40
 jumlah unit produksi yang sesungguhnya , 1.320
 Jumlah unit produksi standar (30 unit x 8 jam x 5 hari) 1.200
 Efisiensi rasio (jumlah unit sesungguhnya/Jumlah unit standar)..... 1,1
 Upah dasar per jam RP 9.000
 Penghasilan seminggu (Upah dasar per jam x Efisiensi rasio x Jumlah
 jam kerja dalam seminggu; RP9-000 X 1.1 x 40 jam)Rp 396.000
 Tarif upah efektif (RP396-000 / 40 jam)Rp 9.900
 Biaya tenaga kerja per unit (RP396-000 / 1.320 unit) Rp 300 per unit

Soal Ilustrasi 8.2

Sistem Bonus Kelompok

Departemen Perakitan PT Lestari sri Rezeki mempekerjakan enam karyawan yang bekerja selama 8 jam dalam satu sif. Upah per jam yang diberikan adalah rp 12.500 per jam berikut ini adalah jumlah produksi pada minggu kedua bulan Juni 2016 .

Hari	Unit
Senin	460

Selasa	475
Rabu	493
Kamis	500
jumat	510

Perusahaan baru saja menerapkan sistem bonus kelompok 100 persen dengan standar unit produksi sebesar 60 unit per jam. Bonus dihitung setiap hari.

Diminta:

Buatlah tabel yang memperlihatkan pembayaran upah dalam departemen perakitan serta biaya tenaga kerja per unit. Bulatkan biaya per unit sampai dua angka di belakang koma.

Solusi:

Jumlah Unit yang dihasilkan (A)	Jumlah jam Standar (B)	Jumlah Jam Sesungguhnya (C)	Jumlah Upah Kelompok (D = C x Rp 2.000)	Bonus (E = B = C) X Rp 2.000	Jumlah penghasilan kelompok (F = D + E)	Biaya Tenaga Kerja per Unit (G = F/ A)
460	46	48	Rp 600.000	Rp -	Rp 600.000	Rp 1.304,34
475	47,5	48	600.000	-	600.000	1.263,15
492	49,2	48	600.000	15.000	615.000	1.250
500	50	48	600.000	25.000	625.000	1.250
510	51	48	600.000	37.500	637.500	1.250

PERTANYAAN

- 8.1 Jelaskan definisi dari biaya tenaga kerja,
- 8-2. Sebutkan elemen-elemen dari biaya tenaga kerja.
- 8-3. Jelaskan beberapa kegiatan yang terdapat pada sistem biaya tenaga kerja. 3.4, Uraikan langkah-langkah dalam pembuatan daftar gaji dan upah.
- 8-5. Apakah tujuan dari sistem upah insentif?
- 8-6. Sebutkan karakteristik dari sistem upah insentif.

- 8-7. Sebutkan dan uraikan mengenai tiga jenis dari sistem upah insentif. 8.8Bandingkan antara sistem tarif per unit dan sistem bonus 100%.
- 8-9. Apa kegunaan dari kartu waktu dan tiket waktu (time ticket)?

LATIHAN

- 8-1. Jumlah produksi standar dari departemen A adalah 40 buah per jam. Tarif upah per jam untuk seorang karyawan dari departemen A adalah sebesar Rp2.000. Data mengenai jumlah unit yang dihasilkan per jam dalam 8 jam kerja normal untuk karyawan tersebut adalah:

Jumlah Unit per Jam
36
38
40
42
44
46
48

Diminta:

Susun suatu tabel yang menunjukkan data dari pekerja di atas mengenai tarif upah per unit, tarif upah per jam, dan biaya tenaga kerja per unit, di mana perusahaan menggunakan sistem tarif per unit.

8-2 Berikut ini data tenaga kerja untuk minggu kedua bulan Maret dari PT Berdikari Raya.

Pekerja	Jumlah Jam Kerja	Jumlah Unit yang Dihasilkan
Bonar	40	420
Dino	40	450
Dedi	40	500
Adi	40	400
Eka	40	20

Perusahaan menggunakan sistem bonus 100 persen dengan tarif upah dasar “be“! Rp3.200 per Jam. Jumlah produksi standar adalah 10 unit per jam.

Diminta:

Buatlah suatu tabel yang menunjukkan jumlah penghasilan dan upah mingguan dari pekerja tersebut.

8-3 Departemen perakitan PT Darma Raya menggunakan suatu kelompok tenaga kerja yang terdiri atas 10 pekerja, dan masing-masing dibayar dengan tarif Rp4.000 per jam untuk satu sif kerja atau 8 jam kerja normal. Jumlah unit yang dihasilkan minggu pertama bulan April adalah sebagai berikut.

Hari	Jumlah Unit yang Dihasilkan
Senin	300
Selasa	315
Rabu	335
Kamis	342
jumat	350

Tarif produksi standar adalah 40 unit per jam atau 320 unit per sif. Perusahaan menggunakan sistem bonus kelompok dan bonus dihitung untuk masing-masing hari.

Diminta:

Buatlah suatu tabel yang menunjukkan jumlah penghasilan kelompok dan biaya per unit.

8-4 Tarif upah dasar seorang karyawan dari Departemen Pemintalan adalah Rp3.500 per jam untuk jumlah jam kerja normal sebanyak 40 jam per minggu. Selama minggu pertama bulan Juli karyawan tersebut bekerja sebanyak 50 jam. Untuk setiap jam kerja lembur perusahaan membayar para pekerja 1,5 kali dari tarif normal.

Diminta:

1. Buatlah ayat jurnal untuk mencatat pembebanan biaya tenaga kerja atau upah, jika premi lembur dibebankan ke produksi atau pekerjaan tertentu.
2. Buatlah ayat jurnal untuk mencatat pembebanan biaya tenaga kerja atau upah, jika premi lembur tidak dibebankan ke produksi atau pekerjaan tertentu.

8-5 Seorang karyawan produksi atau tenaga kerja langsung memperoleh penghasilan mingguan rata-rata sebesar Rp300.000. Perusahaan membayar bonus akhir tahun sebesar Satu bulan upah rata-rata. Karyawan ini juga berhak mendapat cuti honor untuk dua minggu per tahunnya, dan biaya ini dibebankan selama 50 minggu kerja produktif.

Diminta:

Buatlah ayat jurnal untuk mencatat pembebanan biaya tenaga kerja atau upah, bonus dan honor cuti untuk jangka waktu mingguan.

soal

8-1 Seorang karyawan produksi dari Departemen Praktikan memiliki waktu kerja normal selama 8 jam kerja setiap harinya dengan tarif upah dasar sebesar Rp 2.500 per jam. Jumlah produksi standar per jam adalah 20 unit. produksi untuk minggu kedua dalam bulan Maret adalah sebagai berikut.

Hari	Jumlah Unit yang Dihasilkan
Senin	128
Selasa	144

Rabu	160
Kamis	176
jumat	192

Diminta:

1. Buatlah tabel dengan menggunakan sistem upah tarif per unit yang menunjukkan kolom-kolom hari, jumlah unit yang dihasilkan, tarif jam per unit, upah per hari, jumlah penghasilan dan biaya tenaga kerja per unit.
2. Jika digunakan sistem bonus 100 persen, buatlah tabel yang menunjukkan kolom-kolom, jumlah jam kerja, jumlah unit yang dihasilkan, jumlah produksi standar, rasio efisiensi, tarif upah dasar, tarif upah dasar x rasio efisiensi, jumlah penghasilan, biaya tenaga kerja per unit.

Karyawan pabrik dari PT Bestari Iaya biasanya bekerja dalam kelompok-kelompok yang terdiri atas 10 orang dengan menggunakan mesin-mesin yang besar. Setiap pekerja dibayar Rp4.000 per jam untuk jam kerja normal 8 jam per sif. Jumlah produksi standar untuk suatu kelompok adalah 20 unit per jam atau 800 unit untuk 40 jam kerja per minggu. Para pekerja akan memperoleh bonus sebesar Rp500 per unit untuk produksi yang melebihi 800 unit. Data jumlah angka produksi dari suatu kelompok dengan jam kerja normal selama minggu pertama bulan April adalah sebagai berikut.

Hari	Jumlah Unit yang Dihasilkan
Senin	142
Selasa	160
Rabu	182
Kamis	208
jumat	210

Diminta:

1. Hitunglah jumlah penghasilan dari kelompok tersebut di atas dan biaya tenaga kerja per unit, dengan anggapan bahwa bonus dihitung berdasarkan hasil produksi mingguan.
2. Buatlah tabel yang menunjukkan jumlah penghasilan kelompok per hari, jumlah unit yang dihasilkan, jumlah jam produksi standar, upah normal kelompok, bonus, dan biaya tenaga kerja per unit.

8-3 PT Utami Sejahtera memberikan bonus akhir tahun sebesar satu bulan gaji atau upah kepada para karyawan yang bekerja untuk jangka waktu paling sedikit satu tahun. Berikut ini adalah daftar upah dari karyawan produksi.

Daftar Upah

Nama Karyawan	Masa Kerja (dalam setahun)	Upah Mingguan
Dadang	2	Rp 28.600
Didin	4	44.200
Rahmat	3	33.800
Jaka	0,5	20.500
Miing	3	32.500
Unang	6	54.600
Jojon	2	27.300
Komar	0,5	21.000
Yono	5	49.400
Uuk	5	50.700
Jumlah		Rp 362 .200

Diminta:

1. Hitunglah bonus untuk setiap karyawan produksi.
2. Buatlah ayat jurnal untuk mencatat pembebanan atau pendistribusian dan upah mingguan, dan sekaligus mencatat bonus yang terutang per minggu

8 .4 Manajemen PT Mimax menetapkan kebijaksanaan baru yang berhubungan dengan honor cuti dari para karyawan produksi, Hal yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut.

Masa kerja 1 sampai dengan 3 tahun	honor cuti dibayar 1 minggu upah
Masa kerja lebih dari 2 tahun sampai dengan 8 tahun	honor cuti dibayar 2 minggu upah
Masa kerja lebih dari 3 tahun sampai dengan 8 tahun	honor cuti dibayar 3 minggu upah

Daftar upah mingguan rata-rata selama satu tahun disajikan berikut ini.

Nama Karyawan	Jumlah Jam Kerja	Jumlah Unit yang Dihasilkan
Toto	2,5	Rp 45.900
Eko	1	30.000
Eman	8	65.000
Adi	9	53.900
Ali	5	44.100
Jimmy	2	32.500

Diminta :

1. Hitunglah jumlah honor cuti yang seharusnya terutang tiap minggu untuk tiap-tiap karyawan.
2. Buatlah ayat jurnal yang mencatat pembebanan atau pendistribusian dari upah mingguan dan utang honor cuti.