



AKUNTANSI BIAYA

Firdaus A. Dunia | Wasilah Abdullah | Catur Sasongko

EDISI 5



**Penerbit
Salemba Empat**

BAB 8



BIAYA TENAGA KERJA



Penerbit
Salemba Empat



Tujuan Pembelajaran

Setelah mempelajari bab ini, Saudara diharapkan dapat menjelaskan:

- Pengertian dan Klasifikasi Biaya Tenaga Kerja.
- Kegiatan dalam Sistem Biaya Tenaga Kerja.
- Karakteristik dan Aplikasi Sistem Upah Insentif.
- Akuntansi Biaya Upah Lembur dan Premi Lembur, Bonus, Honor Cuti, dan Pensiun.



Pengertian dan Klasifikasi Biaya Tenaga Kerja

Biaya tenaga kerja langsung (*direct labour*)

- Biaya tenaga kerja yang dapat diidentifikasi dengan suatu operasi atau proses tertentu yang diperlukan untuk menyelesaikan produk perusahaan

Biaya tenaga kerja tidak langsung (*indirect labour*)

- 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



Pentingnya Pemisahan Biaya Tenaga Kerja Langsung dan Biaya Tenaga Kerja Tidak Langsung

Informasi biaya yang dihasilkan dapat menunjukkan suatu biaya produk yang lebih tepat dan mempermudah pelaksanaan pengendalian biaya tenaga kerja.

Pengukuran efisiensi biaya tenaga kerja langsung berdasarkan pada jumlah unit yang selesai, sedangkan dari biaya tenaga kerja tidak langsung tidak berhubungan dengan jumlah unit produk

Mempermudah alokasi biaya overhead pabrik yang sering kali dilakukan dengan menggunakan basis biaya tenaga kerja langsung atau jumlah jam tenaga kerja langsung.



Sistem Biaya Tenaga Kerja— Pencatatan Waktu Kehadiran

Tujuan pencatatan waktu kehadiran:

- Menghimpun data untuk pembuatan daftar gaji dan upah;
- Menghimpun data untuk pendistribusian biaya tenaga kerja kepada berbagai tujuan biaya, seperti pekerjaan- pekerjaan, proses, departemen, dan pusat-pusat biaya.



Sistem Biaya Tenaga Kerja— Pembuatan Daftar Gaji dan Upah

Prosedur pembuatan gaji dan upah:

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, premi, 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 atau bendaharawan sebagai dasar pembayaran



Sistem Biaya Tenaga Kerja— Prosedur Pembayaran

- Bagian keuangan meneliti daftar gaji dan upah yang diterima dari bagian gaji dan upah.
- Bagian keuangan melakukan pembayaran gaji dan upah, membuat dan menyetujui bukti kas keluar (*cash payment voucher*).
- Bukti kas keluar bersama dengan daftar gaji dan upah kemudian dikirimkan ke bagian akuntansi biaya.



Sistem Biaya Tenaga Kerja— Distribusi Biaya

Harus menjamin bahwa produk, departemen, proses atau tujuan biaya yang lainnya telah dibebankan dengan layak atas biaya dari jasa tenaga kerja yang digunakan.



Sistem Upah Insentif

1. Harus berdasarkan standar yang ditetapkan secara ilmiah melalui studi waktu, evaluasi tugas, dan unit aktivitas.
2. 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 hasil pekerjaan yang melebihi standar.



Sistem Tarif Per Unit Produk

- Membayar upah dengan tarif yang lebih tinggi daripada tarif dasar apabila hasil produksi melebihi standar yang telah ditetapkan.
- Para pekerja tetap dibayar dengan tarif upah dasar, sekalipun mereka tidak menghasilkan unit produk sama sekali.

Contoh 8.1

CONTOH 8.1

*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 Rp1.200.

Formula untuk menentukan tarif dasar per unit adalah sebagai berikut.

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

Jika seorang pekerja menghasilkan kurang dari 15 unit per jam, maka pekerja ini tidak mencapai standar unit per jam dengan tetap menerima upah Rp1.200 per jam. Sebaliknya, jika seorang pekerja menghasilkan 21 unit per jamnya, berada di atas standar, maka dia akan menerima tarif upah per jam sebesar Rp1.680 ($\text{Rp80} \times 21 \text{ unit}$).

Tabel 8.1

Tabel 8.1 berikut ini menunjukkan jumlah unit produk yang dihasilkan per jam dalam satu 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

- Standar dinyatakan dalam waktu dan kuantitas atau output.
- Tarif upah standar per unit adalah ***jumlah waktu standar yang diperkenankan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau unit produk.***
- Apabila seorang pekerja menghasilkan sejumlah produk dalam waktu standar atau kurang, akan ***dibayar dengan waktu standar dikalikan dengan tarif dasar per jamnya.***

Contoh 8.2

CONTOH 8.2

Sistem Bonus Seratus Persen

PT XYZ memiliki jumlah produksi standar sebesar 20 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 efisien 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

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.

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

Tarif upah per jam untuk karyawan yang memiliki rasio efisiensi di atas satu 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:

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

Tabel 8.2

Tabel 8.2 berikut ini memperlihatkan tentang perhitungan sistem 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 Efisiensi	Jumlah Penghasilan	Biaya Tenaga Kerja per unit
(A)	(B)	(C)	(D)	(E = C/D)	(F)	(G = E × F)	(H = G × 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	1.000	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 efisiennya di bawah 1,00 maka penghasilan yang diterima diperoleh dari mengalikan tarif upah dasar dengan jumlah jam kerja sesungguhnya (lihat contoh Ali di tabel).



Bertujuan untuk mendorong produktivitas.

Upah insentif dibayarkan berdasarkan kerja kelompok.

Contoh 8.4

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 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.

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.

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

$$\begin{aligned}\text{Jumlah jam standar untuk unit aktual} &= \text{Jumlah unit aktual/ jumlah standar unit per pekerja} \\ &= 280 \text{ unit} / 8 \text{ unit} = 35 \text{ jam}\end{aligned}$$

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

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 Rp2.000 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 Rp2.000 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.

$$\begin{aligned} \text{Jumlah bonus yang diterima kelompok} &= \text{Penghematan waktu} \times \text{Tarif bonus per jam} \\ &= (\text{Jumlah jam standar} - \text{jumlah jam aktual}) \times \text{Tarif bonus per jam} \\ &= (50 \text{ jam} - 40 \text{ jam}) \times \text{Rp2.000} \\ &= \text{Rp20.000} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total upah yang diterima kelompok} &= \text{Upah} + \text{Bonus} \\ &= (5 \text{ pekerja} \times 8 \text{ jam} \times \text{Rp2.000}) + \text{Rp20.000} \\ &= \text{Rp100.000.} \end{aligned}$$

Tabel 8.3

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	Jumlah Jam Standar	Jumlah Jam Sesungguhnya	Jumlah Upah Kelompok	Bonus	Jumlah Penghasilan Kelompok	Biaya Tenaga Kerja Per unit
(A)	(B)	(C)	(D) = C × Rp2.000	(E) = = [B - C] × Rp2.000	(F) = D + E	(G) = F/A
280	35	40	Rp80.000	Rp *	Rp 80.000	Rp285,71
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	110.000	250

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



Upah Lembuh dan Premi Lembur

- Penghasilan lembur jika bekerja > 8 jam per hari atau 40 jam per minggu
- Tarif lembur umumnya lebih besar daripada tarif normal.
- Selisih antara kedua tarif ini merupakan premi lembur.

Contoh 8.6

CONTOH 8.6

Penghitungan Upah Lembur

Budi adalah karyawan bagian produksi PT XYZ yang menerima upah sebesar Rp25.000 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 kali tarif upah normal.

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

Upah normal	40 jam × Rp25.000	=	Rp 1.000.000
Upah lembur	8 jam × Rp25.000	=	200.000
Premi lembur	8 jam × Rp12.500	=	100.000
Jumlah penghasilan bruto			<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 jurnal 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 adalah pembayaran insentif kepada para karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
- Bonus dapat menjadi biaya produksi, biaya pemasaran, serta biaya umum dan administrasi, bergantung kepada siapa bonus tersebut dibayarkan.



Ilustrasi Pembayaran Bonus

- Pembayaran bonus akhir tahun direncanakan 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

- Ayat jurnal saat pembayaran bonus.

Utang Bonus	480.000.000	
Kas		480.000.000



- Biaya honorarium cuti tidak termasuk biaya tenaga kerja langsung
- Dicatat atau dibebankan dengan mendebit *akun Biaya Overhead Pabrik* dan mengkredit *akun Utang Honor Cuti*

Contoh 8.7

CONTOH 8.7

*Penghitungan dan
Pencatatan
Honorarium Cuti*

Anton adalah karyawan pada PT RST dengan upah dasar per minggu sebesar Rp750.000. Karyawan tersebut memperoleh pembayaran honor cuti untuk dua minggu senilai Rp1.500.000. Honor cuti yang dibebankan per minggu adalah Rp30.000 (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	
Gaji dan Upah		750.000
Utang Honor Cuti		30.000

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



- Suatu upaya dari perusahaan untuk memberikan jaminan di hari tua bagi seluruh karyawan.
- Biaya pensiun dapat dikelompokkan sebagai biaya overhead pabrik, beban pemasaran atau beban umum dan administrasi bergantung kepada klasifikasi dari para pekerja atau karyawan tersebut.



K u n j u n g i

www.penerbitsalemba.com



Fan Page

www.facebook.com/penerbit.salemba



Follow Us On

[@penerbitsalemba](https://twitter.com/penerbitsalemba)

Terima Kasih



Penerbit Salemba