

# BAB 5

## ANGGARAN BIAYA

### TENAGA KERJA

### LANGSUNG

#### A. Pengertian

Tenaga kerja langsung pada prinsipnya terbatas pada tenaga kerja di pabrik yang secara langsung terlibat pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya produksi atau pada barang yang dihasilkan. Sedangkan tenaga kerja tak langsung pengertiannya terbatas pada tenaga kerja di pabrik yang tidak terlibat secara langsung pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya overhead pabrik.

Anggaran upah tenaga kerja langsung ialah anggaran yang merencanakan secara lebih terperinci tentang upah yang akan dibayarkan kepada para tenaga kerja langsung selama periode yang akan datang, yang didalamnya meliputi rencana tentang jumlah waktu yang diperlukan oleh para tenaga kerja langsung untuk menyelesaikan unit yang akan diproduksi, tarif upah

yang akan dibayarkan kepada para tenaga kerja langsung dan kapan waktunya para tenaga kerja langsung menjalankan kegiatan proses produksi, yang masing-masing dikaitkan dengan jenis barang jadi (produk) yang akan dihasilkan, serta tempat atau departemen dimana para tenaga kerja langsung tersebut akan bekerja. Tenaga kerja langsung mempunyai sifat-sifat:

1. Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja jenis ini berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi
2. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja jenis ini merupakan biaya variabel
3. Umumnya dikatakan bahwa tenaga kerja jenis ini merupakan tenaga kerja yang kegiatannya langsung dapat dihubungkan dengan produk akhir (terutama dalam penentuan harga pokok)

Yang dikategorikan sebagai tenaga kerja langsung antara lain adalah para buruh pabrik yang ikut serta dalam kegiatan proses produksi dari bahan mentah sampai berbentuk barang jadi. Fungsi atau kegunaan anggaran tenaga kerja langsung:

1. Penggunaan TKL (Tenaga Kerja Langsung) dan biaya yang lebih terencana
2. Harga pokok dapat dihitung dengan tepat
2. Dapat digunakan sebagai alat pengawas
3. Alat pengawas biaya tenaga kerja

Alasan untuk penggunaan anggaran tenaga kerja langsung yang terpisah adalah untuk menyediakan data perencanaan tentang jumlah tenaga kerja langsung yang dibutuhkan, banyaknya tenaga kerja langsung, biaya

tenaga kerja untuk tiap unit produk, dan kebutuhan alur kas. Tujuan lain anggaran tenaga kerja langsung adalah untuk membentuk dasar bagi pengendalian tenaga kerja langsung.

## **B. Persiapan Dalam Penyusunan Anggaran Tenaga Kerjalangsung**

Sebelum menyusun anggaran tenaga kerja perlu ditentukan terlebih dahulu dasar satuan utama yang digunakan untuk menghitungnya. Kerap kali ditemui dalam praktik yakni satuan hitung atas dasar jam buruh langsung (*Direct Labor Hour/DHL*) dan biaya buruh langsung (*Direct Labor Cost*). Dalam persiapan penyusunan anggaran ini terlebih dahulu dibuat *manning table*. *Manning table* disusun sebagai hasil perkiraan langsung masing-masing kepala bagian. Perkiraan ini dapat dilakukan dengan berdasarkan perkiraan saja, tetapi dapat pula dengan berdasarkan pengalaman-pengalaman pada waktu-waktu yang lalu, dengan berpedoman pada tingkat kegiatan perusahaan. Setelah itu lalu dihitung jam buruh langsung untuk masing-masing jenis barang yang dihasilkan atau masing-masing bagian tempat mereka bekerja. Jam buruh langsung ini dapat dihitung dengan berbagai cara, diantaranya dengan analisa gerak dan waktu. *Manning table*, merupakan daftar kebutuhan tenaga kerja yang menjelaskan:

1. Jenis atau kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan.
2. Jumlah masing-masing jenis tenaga kerja tersebut pada berbagai tingkat kegiatan.

### 3. Bagian-bagian yang membutuhkannya.

Analisis gerak yaitu pengamatan terhadap gerakan-gerakan yang dilakukandalam rangka proses produksi satu jenis barang tertentu. Sedangkan

Analisa waktu yaitu perhitungan terhadap waktu yang dibutuhkan untuk setiap gerakan yang dilakukandalam rangka proses produksi. Sebagai hasil dilakukannya analisa gerak dan waktu iniakan diperoleh waktu standart yang diperlukan untuk menyelesaikan satu unit barangtertentu, yang dinyatakan dengan DLH/*Direct Labor Hour*.

Setelah dihitung jam buruh langsung untuk masing-masing jenis barang,kemudian dibuat perkiraan tentang tingkat upah rata-rata (average wage rate) untuk tahun anggaran yang bersangkutan. Cara yang termudah untuk mencari tingkat rata-rataperorang per jam buruh langsung adalah *dengan membagi jumlah rupiah yangdikeluarkan untuk membayar tenaga kerja langsung dengan jumlah jam tenaga kerjalangsung yang diperlukan*. Faktor-faktor yang diperhatikan dalam penyusunan anggaran tenaga kerja langsung:

1. Rencana produksi
2. Bagian atau departemen yang digunakan untuk melakukan proses produksi
3. Standar penyelesaian produk, waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu unit produk
4. Sistem upah yang digunakan ada beberapa macam:
  - a. Sistem upah menurut waktu per jam

- Upah yang besarnya ditentukan berdasarkan jam standar tenaga kerjalangsung dikalikan dengan tarif upah standar tenaga kerja langsung
- b. Sistem upah menurut hasil per unit. Upah yang besarnya berdasarkan unit yang diselesaikan dikalikan dengantarif upahnya.
  - c. Sistem upah dengan insentif intervalUpah yang besarnya pada unit yang diselesaikan dalam waktu yang telahditetapkan berdasarkan intervalnya.

### **C. Pendekatan Yang Digunakan dalam Perencanaan Biayat tenaga Kerja Langsung**

Pendekatan yang digunakan untuk membuat anggaran tenaga kerja langsung:

1. Memperkirakan standar jam tenaga kerja langsung yang dibutuhkan untuk setiap unit dari setiap produk, kemudian memperkirakan tingkat upah rata-rata menurut departemen, pusat biaya, atau operasi dikalikan waktu standar per unit dari produk dengan rata-rata tingkat upah per jam, menghasilkan biaya tenaga kerjalangsung per unit keluaran untuk setiap departemen,pusat biaya, atau operasimenurut tingkat biaya tenaga kerja langsung per unit untuk memperoleh total biaya tenaga kerja langsung menurut produk.
2. Memperkirakan rasio dari biaya tenaga kerja langsung untuk beberapapengukuran dari keluaran yang dapat direncanakan secara realisti.

3. Membuat data personel menurut kebutuhan jumlah personel (termasuk biaya) untuk tenaga kerja langsung setiap pusat tanggung jawab.

#### **D. Perencanaan jam tenaga kerja langsung**

1. studi waktu dan gerakan
2. biaya standar
3. perkiraan langsung oleh penyelia
4. perkiraan secara statistik oleh kelompok staf

Untuk menggambarkan satu dari empat pendekatan diasumsikan produk utama diproses melalui empat departemen produksi. Kita akan memusatkan pada satu produk dan satu departemen.

#### **E. Penggunaan dari kurva belajar**

Satu konsep yang sering digunakan dalam perencanaan biaya tenaga kerja adalah kurva belajar. Konsep kurva belajar khususnya dapat diaplikasikan dalam industri saat biaya tenaga kerja merupakan komponen yang besar dari total biaya produksi dan operasi produksinya rumit. Konsep kurva belajar juga diaplikasikan oleh beberapa perusahaan untuk semua biaya produksi, bukan hanya biaya tenaga kerja.

#### **F. Perencanaan tingkat upah**

Penentuan tingkat upah tenaga kerja langsung rata-rata dalam departemen produksi atau pusat biaya sering bukan merupakan masalah yang serius. Pendekatan yang lebih disukai adalah merencanakan tarif dengan

menghitung personal tenaga kerja langsung dalam departemen atau operasi dan tingkat upah individual mereka, dan kemudian menghitung rata-rata. Pendekatan yang kurang dapat dipercaya mencakup perhitungan rasio historis antara upah yang dibayar dan jam pekerja langsung yang diterapkan dalam departemen. Rasio historis kemudian disesuaikan untuk kondisi yang telah berubah atau diharapkan untuk berubah. Tingkat upah rata-rata yang berdasarkan pada data historis sangat berguna untuk perencanaan masa datang hanya pada luas dimana terdapat konsistensi dalam operasi dan dalam jam yang diterapkan pada tingkat upah.

### **G. Struktur anggaran tenaga kerja langsung**

Harus selaras dengan struktur rencana laba tahunan. Oleh karena itu, harus memperlihatkan biaya dan jam tenaga kerja langsung yang direncanakan menurut pusat tanggung jawab, waktu (bulanan atau kuartalan), dan menurut produk.

### **H. Kegunaan anggaran tenaga kerja langsung**

Perencanaan dan biaya tenaga kerja langsung yang efektif memiliki keuntungan perusahaan sebagai berikut:

1. fungsi personel dapat ditampilkan lebih efisien karena ada dasar untuk perencanaan yang efektif, pengarahan, pelatihan, dan penggunaan personel.
2. Fungsi keuangan dapat ditampilkan lebih efisien karena tenaga kerja sering merupakan permintaan yang terbesar dalam kas selama tahun tersebut. Dengan

mengetahui perkiraan biaya tenaga kerja langsung memungkinkan pegawai keuangan merencanakan kebutuhan kas bagi periode interim

3. biaya produksi yang dianggarkan untuk setiap produk (biaya per unit dan tota biaya). Mungkin merupakan faktor penting dalam beberapa bidang pembuatan keputusan seperti kebijakan harga dan negosiasi serikat tenaga kerja.
4. Pengendalian biaya tenaga kerja langsung secara signifikan dipertinggi.

Hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan tenaga kerja antara lain adalah:

- Kebutuhan tenaga kerja.
- Pencarian atau penarikan tenaga kerja.
- Latihan bagi tenaga kerja baru.
- Evaluasi dan spesifikasi pekerjaan bagi para tenaga kerja.
- Gaji dan upah yang harus diterima oleh tenaga kerja.
- Pengawasan tenaga kerja.

Contoh:

Dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja langsung pada pabrik digolongkan menjadi 3 tingkatan yakni golongan I, II dan III.

Upah per jam buruh langsung masing-masing golongan adalah :

Golongan	I	= Rp 150,00/orang/DLH
	II	= Rp 200,00/orang/DLH
	III	= Rp 250,00/orang/DLH

Jumlah masing-masing golongan adalah:

Golongan	I	= 50 orang
----------	---	------------



II = 20 orang

III = 5 orang +

Jumlah = 75 orang

Tingkat upah rata-rata tenaga kerja langsung perusahaan tersebut (perorang per DLH) dapat dihitung sebagai berikut:

Golongan	Tingkat Upah Per Jam (Rp)	Jumlah (Orang)	Jumlah DLH	Jumlah (Rp)
I	150	50	100	750.000
II	200	20	-	400.000
III	250	5	-	125.000
		75	100	1.275.000

Tingkat upah rata-rata =  $1.275.000 / 7.500 = \mathbf{Rp170,00/DLH}$ .

Catatan:

Perlu diperhatikan bahwa tingkat upah rata-rata dapat berubah apabila terjadi perubahan ratio dalam penggunaan tenaga kerja, seperti:

- Ratio kuantitas masing-masing golongan tenaga kerja.
- Ratio tingkat upah masing-masing golongan tenaga kerja.

Misalnya :

Data historis (tahun 2003) menunjukkan :

Golongan	Jumlah (Orang)	Tingkat Upah Per Jam	Jumlah Jam	Jumlah (Rp)
I	300	200	100	6.000.000
II	200	300	100	6.000.000
	500		100	12.000.000

Tingkat upah rata-rata =  $12.000.000/50.000 = \text{Rp}240,00$

Pada tahun 2004, akan diadakan kenaikan pangkat 50 orang golongan I ke golongan II. Sehingga pada tahun 1984 terjadi perubahan ratio kuantitas masing-masing golongan yakni:

<b>Golongan</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
I	300	250
II	200	250
	500	500

Akibatnya tahun 2004 akan terjadi perubahan tingkat upah, menjadi Rp250,00 per orang per DLH.

Perhitungannya sebagai berikut:

<b>Golongan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Tingkat Upah Per Jam</b>	<b>Jumlah Jam</b>	<b>Jumlah (Rp)</b>
I	250	200	100	5.000.000
II	250	300	100	7.500.000
	500		100	12.500.000

Tingkat upah rata-rata =  $12.000.000/50.000 = \text{Rp}250,00$

Contoh Penyusunan Anggaran Tenaga Kerja'

PT " Kurcaci" yang memproduksi sepatu, sedang mempersiapkan penyusunan anggaran tenaga kerja untuk tahun 2009. Data yang tersedia untuk keperluan tersebut adalah sebagai berikut : Perkiraan Penjualan, untuk produk Sepatu Olah raga = 30.000 unit, Sepatu pantopel = 50.000 Unit, dan sepatu wanita = 20.000 unit, persediaan awal untuk Sepatu Olah raga = 6.000 unit, Sepatu pantopel = 15.000 unit, dan sepatu wanita = 8.000 Unit, sementara persediaan akhir adalah Sepatu olah raga = 8.000 unit, sepatu pantopel = 11.000 unit dan sepatu

wanita = 10.000 unit. Standar jam kerja (DLH) anatara lain :

Produk	Departemen A	Departemen B	Departemen C
Sepatu OR	2	1	4
S. Pantopel	2	2	2
S. Wanita	2	1	2

Upah kerja per DLH antara lain : Departemen A Rp. 3000, Departemen B Rp. 5.000 dan Departemen C Rp. 2.000.

Hitung :

- Kuantitas produksi masing – masing produk untuk tahun 2009
- Buat Anggaran jam kerja langsung untuk tahun 2009
- Buat anggaran biaya tenaga kerja langsung tahun 2009

Jawab

A. Kuantitas Produksi

	Produk Sepatu OR	Sepatu Pantopel	Sepatu Wanita
Penjualan	30.000	50.000	20.000
Persediaan Akhir	8.000	11.000	10.000
Tersedia	38.000	61.000	30.000
Persediaan Awal	6.000	15.000	8.000
Produksi	32.000	46.000	22.000

## B. Anggaran Jam Kerja

Jenis Produk	Produksi	Departemen A		Departemen B		Departemen C		Total DLH
		Std Jam	DLH	Std Jam	DLH	Std Jam	DLH	
OR	32.000	2	64.000	1	32.000	4	128.000	224.000
Pant	46.000	2	92.000	2	92.000	2	138.000	322.000
Wanita	22.000	2	44.000	1	22.000	2	44.000	110.000
	100.000		200.000		146.000		310.000	656.000

## C. Anggaran Biaya Tenaga Kerja Langsung

Jenis Produk	Departemen A			Departemen B			Departemen C		JML	Total biaya
	DLH	Tkt. Upah	Jml	DLH	Tk. Upah	JML	DLH	Tkt Upah		
S. OR	64000	3000	192000	32.000	5000	160000	128000	2000	256000	608000
S. Pant	92000	3000	276000	92.000	5000	460000	138000	2000	276000	1012000
S.Wan	44000	3000	132000	22.000	5000	110000	44000	2000	88000	330000
	200000		600000	146.000		730000	310000		620000	1950000