

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:

Golongan	2003	2004
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:

Golongan	Jumlah (Orang)	Tingkat Upah Per Jam	Jumlah Jam	Jumlah (Rp)
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	32000	5000	160000	128000	2000	256000	608000
S. Pant	92000	3000	276000	92000	5000	460000	138000	2000	276000	1012000
S.Wan	44000	3000	132000	22000	5000	110000	44000	2000	88000	330000
	200000		600000	146000		730000	310000		620000	1950000