

Anggaran Tenaga Kerja Langsung

Deskripsi Materi :

Mampu menghitung kebutuhan tenaga kerja langsung dan membuat anggaran biaya tenaga kerja langsung

Pemahaman dalam menentukan implikasi rencana penggunaan tenaga kerja langsung tiap jenis TKL selama proses anggaran produksi

Pengertian Anggaran Tenaga Kerja Langsung

Pada setiap perusahaan tentu saja ada biaya yang dikeluarkan untuk keperluan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan yang selalu ada dalam perusahaan, meskipun pada perusahaan tersebut sudah digunakan mesin-mesin. Mesin yang bekerja dalam perusahaan tentu saja perlu ditangani oleh tenaga manusia, meskipun mesin-mesin jaman sekarang sudah banyak yang bersifat otomatis.

Anggaran tenaga kerja seperti halnya anggaran bahan mentah, hanya merencanakan unsur tenaga kerja langsung. Dan seperti halnya anggaran bahan mentah, anggaran tenaga kerja selalu dikaitkan dengan anggaran produksi yang telah disusun sebelumnya. Perencanaan tenaga meliputi aspek yang luas sekali, sehingga perlu diperhitungkan secara matang oleh pemimpin perusahaan.

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

1. Kebutuhan tenaga kerja
2. Pencarian atau penarikan tenaga kerja
3. Latihan bagi tenaga kerja baru
4. Evaluasi dan spesifikasi pekerjaan bagi tenaga kerja
5. Gaji dan upah yang harus diterima oleh tenaga kerja
6. Pengawasan tenaga kerja

Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk mencar dan mendapatkan tenaga kerja yang baik dan terampil, yang cocok untuk bidang pekerjaannya. Tenaga kerja yang tidak

memiliki keterampilan khusus umumnya mudah dicari di Indonesia ini. tetapi untuk mencari tenaga kerja yang baik di salah satu bidang khusus, seperti tenaga teknis dan manajerial harus diperoleh secara khusus pula. Untuk mereka, perusahaan tidak segan-segan menyediakan perangsang berupa gaji yang besar dan fasilitas yang lengkap. Beberapa perusahaan besar bahkan mendapatkannya dengan melalui kaderisasi, umpamanya dengan penawaran beasiswa yang mengikat. Karena itu biaya tenaga kerja, sebetulnya tidak hanya timbul pada saat tenaga kerja itu digunakan, akan tetapi ada sebelum tenaga kerja itu siap.

Seleksi tenaga kerja dilakukan dengan berbagai cara. Selain diadakan uji tertulis dan lisan, juga diadakan psychotest, untuk mengetahui secara pasti siapa yang paling cocok untuk bidang pekerjaan yang tersedia. Tujuan seleksi tenaga kerja khususnya adalah untuk mencari orang-orang yang cocok dan mempunyai potensi untuk berkembang.

Tenaga kerja yang sudah berpengalaman selain mahal "harga"-nya juga ada kemungkinan bahwa pengalaman yang dimiliki justru tidak sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Pelatihan atau training biasanya diberikan pada tenaga kerja baru. Pelatihan ini dapat diberikan oleh internal perusahaan atau bisa juga oleh lembaga khusus yang memberikan secara bersama-sama dengan para tenaga kerja baru di perusahaan lain. Pelatihan bisa dilakukan di lingkungan kantor/perusahaan, atau di luar perusahaan.

Sesudah selesai masa latihan, maka tenaga kerja siap untuk ditempatkan. Potensi masing-masing tenaga kerja dan jabatan yang tersedia bermacam-macam sehingga perlu adanya evaluasi dan spesifikasi pekerjaan bagi mereka.

Semua aspek di atas tidak hanya berlaku pada satu tingkatan saja, tetapi pada semua tingkatan jabatan dalam perusahaan. Sehingga jelaslah bahwa biaya tenaga kerja merupakan komponen yang cukup besar bagi harga produk barang yang dihasilkan.

Fungsi Perencanaan Dan Pengendalian Anggaran Tenaga Kerja Langsung

Penyusunan anggaran kerja langsung yang baik, dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Penggunaan tenaga kerja lebih efisien.
2. Biaya tenaga kerja dapat direncanakan dan diatur lebih efisien.

3. Penghitungan harga pokok barang dapat dihitung secara tepat.
4. Alat pengendalian tenaga kerja langsung

Laporan pelaksanaan tenaga kerja langsung merupakan kelanjutan pelaksanaan untuk bahan mentah.

Contoh :

Data anggaran sebagai berikut :

Produksi bulan Februari = 16.000 unit, dengan standar pemakaian tenaga kerja langsung = 2,5 jam per unit barang, tariff upah = Rp 100,00/jam.

Data realisasi sebagai berikut :

Produksi bulan Februari = 15.000 unit yang menghabiskan 37.000 jam tenaga kerja langsung dan upah yang dibayarkan Rp 4.070.000,00.

Rencana	Disesuaikan	Realisasi	Penyimpangan	Jumlah	%
Produksi	16.000	15.000	15.000		
Standar Pemakaian TK	2,5 DLH	2,5 DLH	2,467 DLH	0,033 DLH	1%
Jumlah DLH	40.000 DLH	37.500 DLH	37.000 DLH	+500 DLH	2%
Upah / DLH	Rp.100,0	Rp 100,00	Rp 110,00	(Rp 10,00)	10%
Jumlah Upah	Rp 4000.000	Rp 3.750.000	Rp 4.070.000	(Rp 320.000)	8%

Laporan pelaksanaan dan analisa variansi untuk data di atas adalah sebagai berikut:

Analisa variansi:

$$\begin{aligned} \text{Penyimpangan efisiensi} &= (\text{JTKL standar} - \text{JTKL actual}) \times \text{tarif standar} \\ &= (37.500 - 37.000) \times \text{Rp } 100,00 = \text{Rp } 50.000,00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Penyimpangan upah} &= (\text{tarif standar} - \text{tarif aktual}) \times \text{JTKL aktual} \\ &= \text{Rp } 100,00 - \text{Rp } 110,00) \times 37.000 \\ &= (\text{Rp } 370.000,00) \end{aligned}$$

$$\text{Total variansi} = \text{Rp } 50.000,00 + (\text{Rp } 370.000,00) = (\text{Rp } 320.000)$$

Jenis-Jenis Tenaga Kerja

Untuk kepentingan penyusunan anggaran dan perhitungan harga produk, maka biasanya tenaga kerja dibedakan menjadi:

1. Tenaga kerja langsung

Tenaga kerja langsung pengertiannya 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 tidak langsung pengertiannya terbatas pada tenaga kerja di pabrik yang tidak terlibat secara langsung pada proses produksi dan biayanya dikaitkan pada biaya overhead pabrik. Tenaga kerja langsung memiliki sifat :

-) Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja jenis ini berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
-) Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja jenis ini merupakan biaya variabel.
-) 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.

2. Tenaga kerja tidak langsung

Sedangkan tenaga kerja tidak langsung mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

-) Besar kecilnya biaya untuk tenaga kerja jenis ini tidak berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
-) Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja jenis ini merupakan biaya yang semi variabel. Artinya biaya-biaya yang mengalami perubahan tapi tidak secara sebanding dengan perubahan tingkat kegiatan produksi.
-) Tempat bekerja dari tenaga kerja jenis ini tidak harus selalu dalam pabrik, tetapi dapat di luar pabrik.

Apabila tenaga kerja jenis ini bekerja dalam lingkungan pabrik maka biaya yang dikeluarkan untuk mereka dikelompokkan dalam penganggaran biaya pabrik (manufacturing expense budget).

Sistem Upah Dan Perencanaan Tingkat Upah

Ada tiga sistem pembayaran upah, yaitu:

1. Sistem upah menurut waktu,

yang menentukan bahwa besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja, tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja mereka.

Keuntungan sistem upah menurut waktu yaitu:

-) Para tenaga kerja tidak perlu terburu-buru di dalam menjalankan pekerjaan, karena banyak-sedikitnya unit yang mampu mereka selesaikan tidak terpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima. Dengan demikian kualitas barang yang diproduksi akan dapat terjaga.
-) Bagi para tenaga kerja yang kurang terampil, sistem upah ini dapat member ketengan dalam bekerja, karena walaupun mereka kurang bisa menyelesaikan unit yang banyak, mereka akan tetap memperoleh upah yang sama dengan yang diterima oleh tenaga kerja lain.

Kerugian sistem upah menurut waktu yaitu:

-) Para tenaga kerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan para tenaga kerja yang kurang terampil, sehingga tenaga kerja yang terampil kurang bersemangat dalam bekerja.
-) Adanya kecenderungan para pekerja untuk bekerja lamban, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan tidak berpengaruh pada besar-kecilnya upah yang mereka terima.

2. Sistem upah menurut unit hasil,

yang menentukan besar-kecilnya upah yang diterima tenaga kerja, tergantung pada banyaknya unit yang dihasilkan. Semakin banyak unit yang dihasilkan, semakin banyak upah yang diterima.

Keuntungan sistem upah menurut unit hasil yaitu:

-) Para tenaga kerja yang terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena besar-kecilnya unit yang dihasilkan akan menentukan besar-kecilnya upah yang akan mereka terima. Akibatnya produktivitas perusahaan meningkat.
-) Adanya kecenderungan pekerja untuk bekerja lebih semangat, agar memperoleh upah yang lebih besar.

Kerugian sistem upah menurut unit hasil yaitu:

-) Para pekerja akan bekerja terburu-buru, sehingga kualitas barang kurang terjaga.
-) Para pekerja yang kurang terampil akan selalu memperoleh upah yang rendah, akibatnya mereka kurang mempunyai semangat kerja.

3. Sistem upah dengan insentif,

yang menentukan besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar-kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah dengan insentif sering dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut. Namun sistem ini juga memiliki kerugian, yaitu sistem ini memerlukan sistem administrasi yang rumit, sehingga memerlukan tambahan pegawai di bagian administrasi.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menentukan tarif upah, yaitu dengan:

-) Rata-rata tingkat upah. Penentuan tarif upah dalam suatu departemen atau pusat biaya dapat dilakukan dengan membuat estimasi jumlah pekerja dan tingkat upah, kemudian di hitung rata-rata upah.
-) Rasio historis. Rasio historis antara jumlah upah yang dibayar dengan jumlah jam kerja langsung dalam suatu departemen dapat berubah bila kondisi berubah.

- J) Standar akuntansi. Penetapan tarif upah dapat sama dengan standar akuntansi biaya. Hal ini hanya dapat diterapkan jika perusahaan telah memakai sistem akuntansi biaya standar untuk upah, sehingga tidak perlu dibedakan antara standar dengan yang dianggarkan

Penentuan Standar Jam Tenaga Kerja Langsung

Kondisi internal akan menentukan apakah perencanaan jam kerja langsung layak dikaitkan dengan rencana produksi. Begitu pula dengan pendekatan yang akan digunakan dalam perencanaan jumlah jam kerja langsung.

Beberapa pendekatan yang dapat digunakan dalam menentukan jam kerja standar adalah :

1. Studi gerak dan waktu. Studi ini biasa dilakukan oleh bagian teknik dengan membuat analisis pekerjaan apa yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu produk. Kemudian dengan observasi (biasanya dengan alat bantu stopwatch) yang dilakukan berulang-ulang akan dapat ditentukan standar waktu setiap jenis pekerjaan.
2. Biaya standar. Jika sistem biaya standar telah diterapkan di dalam perusahaan, biasanya telah dihitung pula jumlah kebutuhan jam kerja langsung untuk setiap unit produk. Dengan demikian, standar jam kerja langsung tersebut dapat digunakan dalam pembuatan anggaran jam kerja langsung (dengan cara mengalikannya dengan rencana produksi).
3. Estimasi langsung oleh supervisor. Cara ini dilakukan dengan menanyakan langsung kepada setiap supervisor departemen produksi, berapa perkiraan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk membuat rencana produksi. Dalam membuat estimasi tersebut, supervisor harus berdasarkan pada pendapat pribadi, pengalaman masa lalu, bantuan tingkat manajemen berikutnya, dan bantuan dari staf teknis.
4. Estimasi dengan statistik. Catatan akuntansi biasanya sangat membantu dalam menentukan jumlah jamkerja langsung. Rasio antara jam kerja langsung dengan jumlah output dihitung dan kemudian disesuaikan dengan rencana perubahan dalam departemen yang bersangkutan. Metode ini sangat tergantung pada ketepatan pencatatan dan kesamaan proses produksi dari periode ke periode. Metode ini mempunyai kelemahan, yaitu bahwa inefisiensi yang terjadi pada masa lalu akan terbawa ke masa yang akan datang.

Jenis Anggaran Tenaga Kerja Langsung Dan Persiapan Penyusunan Anggaran Tenaga Kerja

Apabila memungkinkan, anggaran tenaga kerja dapat dibuat secara terpisah, yakni anggaran jam kerja langsung dan anggaran biaya tenaga kerja langsung.

1. Anggaran jam tenaga kerja langsung

Anggaran ini harus mencantumkan data-data sebagai berikut:

- a) Jenis barang yang dihasilkan perusahaan
- b) Bagian-bagian yang terlibat dalam proses produksi
- c) Jumlah JTKL yang diperlukan untuk memproduksi tiap jenis barang
- d) Waktu produksi barang

2. Anggaran biaya tenaga kerja langsung

Anggaran ini memuat hal-hal sebagai berikut:

- a) Jumlah barang yang diproduksi
- b) JTKL yang diperlukan untuk mengerjakan 1 unit barang
- c) Tingkat upah rata-rata per JTKL
- d) Jenis barang yang dihasilkan perusahaan
- e) Waktu produksi barang

Sebelum menyusun anggaran tenaga kerja perlu ditentukan lebih dahulu satuan utama yang digunakan untuk menghitungnya. Yang paling sering digunakan adalah perhitungan atas dasar jam buruh langsung dan biaya buruh langsung. Dalam penyusunan anggaran ini terlebih dahulu membuat Manning Table.

Manning Table merupakan daftar kebutuhan tenaga kerja yang menjelaskan:

- Jenis atau kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan
- Jumlah masing-masing tenaga kerja tersebut pada berbagai tingkat kegiatan
- Bagian-bagian yang membutuhkannya

Bentuk Format Anggaran Tenaga Kerja Langsung

Berikut ini disajikan pedoman langkah-langkah umum penyusunan anggaran tenaga kerja. Langkah-langkah ini hanya pedoman umum dan bukan suatu pedoman standard karena bagaimanapun penyusunan anggaran tenaga kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada pada perusahaan.

Selengkapnya langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

- Menentukan satuan dasar yang digunakan untuk menyusun anggaran tenaga kerja langsung. Pada umumnya menggunakan Jam buruh langsung (DLH) atau Biaya buruh langsung (DLC)
- Menyusun manning table yang merupakan daftar kebutuhan tenaga kerja menyangkut jenis dan kualifikasi, jumlah masing-masing kualifikasi dan bagian-bagian yang membutuhkan
- Menentukan waktu standar
- Menentukan standar upah
- Menyajikan dalam bentuk tabel

Bentuk Format Penyajian Anggaran Tenaga Kerja Langsung

Anggaran Tenaga Kerja Langsung setidaknya memuat informasi
Waktu produksi
Jenis barang yang dihasilkan
Jumlah barang yang diproduksi
Standar waktu, Jumlah waktu, Standar upah, Jumlah Upah
Bagian-bagian yang membutuhkan tenaga kerja
Jumlah total

Bentuk Format Penyajian juga dapat dilakukan dengan membagi menjadi dua sub yakni:

1. Anggaran Biaya Tenaga Kerja Langsung
2. Anggaran jam buruh langsung yang diperinci dengan memuat hal-hal sbb:

Jenis barang yang dihasilkan
Bagian-bagian yang ada dalam proses produksi
Jumlah DLH yang diperlukan setiap jenis barang
Waktu produksi barang