

**EVALUASI PENENTUAN TARIF DAN PENGENDALIAN
BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG
Studi Kasus Pada PT. Diamond Baru Yogyakarta**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi**



Oleh :

Agustinus Tri Kuntoro

NIM : 93 2114 014

NIRM : 93005112130310014

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

1999



**EVALUASI PENENTUAN TARIF DAN PENGENDALIAN
BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG
Studi Kasus Pada PT. Diamond Baru Yogyakarta**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi

Oleh :

Agustinus Tri Kuntoro

NIM : 93 2114 014

NIRM : 93005112130310014

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

1999

SKRIPSI

**EVALUASI PENENTUAN TARIF DAN PENGENDALIAN
BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG
Studi Kasus Pada PT. Diamond Baru Yogyakarta**

Oleh :

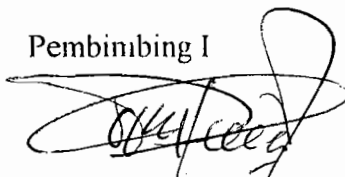
Agustinus Tri Kuntoro

NIM : 93 2114 014

NIRM : 93005112130310014

Telah disetujui oleh :

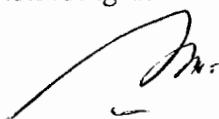
Pembimbing I



(Drs. Th. Gieles, S.J.)

Tanggal 13 April 1999

Pembimbing II



(Drs. H. Herry Maridjo, M.Si.)

Tanggal 16 April 1999

SKRIPSI

EVALUASI PENENTUAN TARIF DAN PENGENDALIAN BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG Studi Kasus Pada PT. Diamond Baru Yogyakarta

Dipersiapkan dan ditulis oleh :

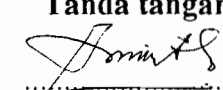
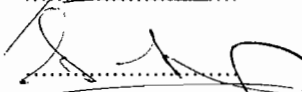
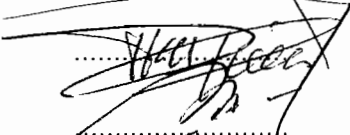
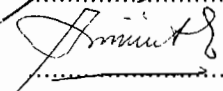

Agustinus Tri Kuntoro

NIM : 93 2114 014

NIRM : 93005112130310014

Telah dipertahankan didepan Panitia Penguji
pada tanggal : 22 April 1999
Dan dinyatakan memenuhi syarat

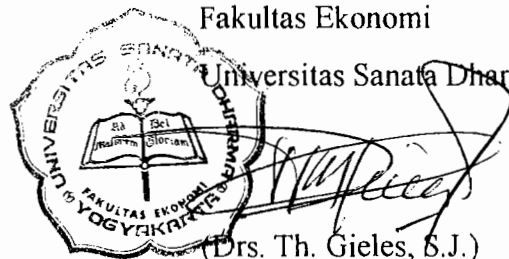
Susunan Panitia Penguji

	Nama Lengkap	Tanda tangan
Ketua	: Dra. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc.	
Sekretaris	: Drs. E. Sumardjono, MBA.	
Anggota	: Drs. Th. Gieles, S.J.	
Anggota	: Drs. H. Herry Maridjo, M.Si.	
Anggota	: Dra. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc.	

Yogyakarta, 22 April 1999

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma



(Drs. Th. Gieles, S.J.)

*"Yang penting bukanlah di mana kita sekarang,
akan tetapi apa yang ingin kita capai"
"Di mana ada kemauan, di sana ada jalan.
Yakinlah bahwa itu bisa dilaksanakan"*

Kupersembahkan kepada :

*Bapak P. Partimin PW. dan Alm. Ibu MG. Sitiningrum tercinta,
kakak dan adikku : Mbak Ninik, Mas Budi, Danang,
dan Venti tersayang.*

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 22 April 1999

Penulis

(Agustinus Tri Kuntoro)

ABSTRAK

EVALUASI PENENTUAN TARIF DAN PENGENDALIAN BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG STUDI KASUS PADA PT. DIAMOND BARU YOGYAKARTA

**AGUSTINUS TRI KUNTORO
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
1999**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung sudah tepat dan juga untuk mengetahui apakah realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi sudah efisien.

Penelitian dilaksanakan di PT. Diamond Baru Yogyakarta untuk periode 1997. Data yang diteliti adalah standar biaya tenaga kerja langsung dan data realisasi biaya tenaga kerja langsung pada PT. Diamond Baru. Untuk menjawab permasalahan yang pertama yaitu apakah prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada PT. Diamond Baru sudah tepat, langkah yang ditempuh yaitu dengan mendeskripsikan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada perusahaan. Kemudian membandingkan antara prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung yang dilakukan oleh perusahaan dengan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung menurut kajian teori.

Hasil analisis prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada PT. Diamond Baru dapat dikatakan sudah tepat karena sudah sesuai dengan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung menurut kajian teori.

Permasalahan kedua yaitu apakah realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. Diamond Baru tahun 1997 sudah efisien. Untuk mengetahui efisien tidaknya realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi tersebut dapat dicari dengan membandingkan antara standar biaya tenaga kerja langsung dengan realisasi biaya tenaga kerja langsungnya. Apabila terjadi selisih yang tidak menguntungkan di bawah batas toleransi sebesar 5% dikatakan efisien dan sebaliknya apabila selisih tidak menguntungkan di atas batas toleransi sebesar 5 % dikatakan tidak efisien. Sedangkan untuk mengetahui penyebab terjadinya selisih digunakan metode analisis selisih yaitu selisih tarif upah langsung dan selisih efisiensi upah langsung.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa selisih antara standar dan realisasi menunjukkan selisih menguntungkan sebesar Rp 368.556,00 atau 8,33 %. Selisih tersebut disebabkan oleh selisih tarif upah langsung sebesar Rp 0,00 dan selisih efisiensi upah langsung Rp 368.556,00.

Dengan demikian realisasi biaya tenaga kerja langsung sudah efisien karena selisih tersebut merupakan selisih yang menguntungkan. Selisih ini diduga karena koordinasi antar departemen produksi yang terjadi sudah baik sehingga memperlancar pekerjaan, tetapi mungkin juga karena standar jam kerja langsung yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi. Selain itu, juga disebabkan karena bahan baku yang digunakan oleh perusahaan sudah baik sehingga dalam pengolahan bahan baku tersebut tidak terlalu memerlukan banyak jam kerja.

ABSTRACT

AN EVALUATION OF TARIFF DETERMINATION AND CONTROL OF DIRECT LABOR COST CASE STUDY AT PT. DIAMOND BARU YOGYAKARTA

**AGUSTINUS TRI KUNTORO
SANATA DHARMA UNIVERSITY
YOGYAKARTA
1999**

The objectives of this research were to find out whether the procedure of tariff determination of direct labor cost was appropriate and whether the realization of the of direct labor cost was efficient.

The research was conducted at PT. Diamond Baru Yogyakarta over the year 1997. The observed data comprise the standard cost of direct labor and the realization of the cost of direct labor. To answer the first question, whether the procedure of tariff determination of the cost of direct labor was appropriate, the step taken was by describing the procedure of tariff determination of the direct labor cost in the company, which was then compared with the procedure according to current theory.

As a result the procedure of tariff determination of direct labor cost at PT. Diamond Baru was considered appropriate since it was in accordance with the theory of tariff determination of direct labor cost.

The second problem was whether the realization of the cost of direct labor at PT. Diamond Baru in 1997 was efficient. To find out whether or not the realization of the cost of direct labor was efficient the standard cost of direct labor is compared with the realization of the cost of direct labor. If there was any unfavorable difference less than the tolerance limit of 5%, it could be said that it was efficient. However, if it was more than 5%, it is said to be not efficient. To find out the cause of any differences, the method of difference analysis was applied.

Based on the analysis, it was found that the difference between the standard cost and the realization showed a favorable difference of Rp 368.566,00 or 8,33 %. That difference was because of a difference in the tariff of direct cost at Rp 0,00 and a difference in the efficiency of direct cost of Rp 368.566,00.

Therefore, the realization of the cost of direct labor is said to have been efficient because the difference was a favorable one. This difference was assumed to be the result of good co-ordination in the production department. It might, however, also be because the standard working period determined by the company was too high. In addition, the good quality of the raw material used by the company brought about that the process of handling the material did not need much extra working time.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Di dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin, namun penulis menyadari bahwa hasil yang disajikan belum merupakan hasil yang sempurna. Masih banyak kekurangan di dalam penyusunan skripsi ini yang disebabkan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada penulis.

Dalam mempersiapkan, menyusun, dan menyelesaikan skripsi ini penulis tidak lepas berkat bimbingan serta bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak, untuk itu tidak lupa penulis ucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. A. Triwanggono, M.S., selaku Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma yang telah memberikan surat pengantar penelitian untuk penyusunan skripsi ini.
2. Romo Drs. Th. Gieles, S.J., selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan sumbangan pemikiran untuk membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Drs. H. Herry Maridjo, M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Drs. FX. Muhadi, M.Pd., yang telah memberikan banyak bantuan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

5. .Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing penulis selama kuliah di Universitas Sanata Dharma.
6. Bapak Yahya Suharyanto selaku Direktur PT. Diamond Baru Yogyakarta yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Yulianto Nugroho, B.Sc., selaku Kepala Bagian Personalia yang membantu penulis dalam mendapatkan data mengenai tarif biaya tenaga kerja langsung.
8. Mbak Wena yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu penulis dalam mencarikan data yang penulis perlukan.
9. Teman-teman Akuntansi B angkatan 1993 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan, kelemahan, dan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu berbagai saran, kritik dan masukan bagi perbaikan penulisan ini akan diterima dengan senang hati dan rasa terima kasih sedalam-dalamnya.

Yogyakarta, Mei 1999

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	



F. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Biaya	7
B. Pengertian Biaya Produksi	8
C. Pengertian Biaya Tenaga Kerja.....	9
1. Biaya Tenaga Kerja Langsung.....	9
2. Biaya Tenaga Kerja Tidak Langsung	10
D. Anggaran Biaya Tenaga Kerja Langsung.....	13
E. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung.....	15
1. Pengendalian	15
2. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung	15
F. Penentuan Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung	16
1. Penentuan Standar Tarif Upah Langsung.....	16
2. Penentuan Standar Jam Kerja Langsung.....	17
G. Analisis Selisih Biaya Tenaga Kerja Langsung	18
1. Selisih Tarif Upah Langsung.....	19
2. Selisih Efisiensi Upah Langsung.....	20
H. Penyebab Selisih Biaya Tenaga Kerja Langsung.....	20
1. Penyebab Selisih Tarif Upah Langsung	20
2. Penyebab Selisih Efisiensi Upah Langsung	21

BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	22
D. Data yang Dicari	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	28
A. Sejarah Singkat Perusahaan	28
B. Lokasi Perusahaan.....	32
C. Struktur Organisasi.....	33
D. Personalia.....	38
E. Produksi.....	42
F. Proses Produksi	48
G. Pemasaran	51
BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	53
A. Deskripsi Data.....	53
B. Analisis Data	61
1. Penentuan Tarif Biaya Tenaga Kerja Langsung.....	62
2. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung.....	63

C. Pembahasan.....	67
1. Prosedur Penentuan Tarif Biaya Tenaga Kerja Langsung.....	68
2. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung	70
BAB VI KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Keterbatasan Penelitian.....	73
C. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel IV.1. Susunan Personalia Perusahaan Tegel PT. Diamond Baru Yogyakarta Tahun 1997.....	39
Tabel IV.2. Hasil Produksi Tegel PT. Diamond Baru Tahun 1993 (dalam m ²).....	45
Tabel IV.3. Hasil Produksi Tegel PT. Diamond Baru Tahun 1994 (dalam m ²).....	46
Tabel IV.4. Hasil Produksi Tegel PT. Diamond Baru Tahun 1995 (dalam m ²).....	46
Tabel IV.5. Hasil Produksi Tegel PT. Diamond Baru Tahun 1996 (dalam m ²).....	47
Tabel IV.6. Hasil Produksi Tegel PT. Diamond Baru Tahun 1997 (dalam m ²).....	47
Tabel IV.7. Komposisi Penggunaan Bahan Baku (tiap m ²).....	51
Tabel IV.8. Hasil Penjualan Tegel PT. Diamond Baru Tahun 1993 - 1997....	52
Tabel V.1. Daftar Kebutuhan Tenaga Kerja Tahun 1997	55
Tabel V.2. Total Jam Kerja Per Hari Tiap Departemen Produksi Tahun 1997	56
Tabel V.3. Tingkat Upah Per Jam Tiap Departemen Produksi Tahun 1997 (dalam rupiah).....	56

Tabel V.4. Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung Tahun 1997 (dalam rupiah).....	60
Tabel V.5. Realisasi Biaya Tenaga Kerja Langsung Tahun 1997 (dalam rupiah).....	61
Tabel V.6. Realisasi Jam Kerja Langsung Tahun 1993 - 1997	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1. Bagan Struktur Organisasi Perusahaan Tegel PT. Diamond Baru	35
Gambar IV.2. Bagan Proses Produksi Tegel Abu-Abu Dan Tegel Berwarna	50
Gambar IV.3. Bagan Proses Produksi Tegel Teraso.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya suatu perusahaan mempunyai tujuan tertentu dalam melaksanakan kegiatan operasinya, guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan untuk memperoleh keuntungan. Dalam proses mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan memperoleh keuntungan, tentunya tidak lepas dari persoalan-persoalan yang menghambat kemajuan perusahaan. Untuk menghadapi persoalan-persoalan tersebut, maka diperlukan suatu perencanaan yang baik bagi perusahaan.

Bagi perusahaan manufaktur, yang kegiatan pokoknya mengolah bahan baku menjadi barang jadi, biaya merupakan faktor yang utama dalam menjalankan seluruh kegiatan. Sehubungan dengan hal tersebut, manajer sebagai penggerak dan pengkoordinasi seluruh kegiatan perusahaan sangatlah perlu membuat suatu perencanaan dan pengendalian biaya dengan cermat. Oleh karena itu, manajer memerlukan sistem akuntansi yang baik untuk menentukan harga pokok produk. Penentuan harga pokok produk dilakukan dengan mengadakan pemisahan antara biaya produksi dengan biaya non produksi, sehingga perlu adanya penggolongan biaya sesuai dengan fungsi pokok perusahaan yaitu biaya produksi, biaya administrasi umum, dan biaya pemasaran. Biaya administrasi umum dan biaya pemasaran disebut biaya non produksi atau biaya komersial. Sedangkan biaya

produksi digolongkan menjadi biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung, dan biaya overhead pabrik.

Biaya tenaga kerja langsung merupakan elemen biaya produksi yang cukup besar sehingga perlu diadakan penentuan tarif dan pengendalian terhadap biaya tenaga kerja, agar dicapai efisiensi biaya tenaga kerja. Untuk melaksanakan penentuan tarif dan pengendalian biaya tenaga kerja ini, diperlukan suatu tolok ukur prestasi untuk mengukur produktivitas dan efisiensi dari pekerjaan yang telah dilaksanakan dan untuk membandingkan perbedaan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang dicapai. Salah satu alat pengukurnya adalah dengan tarif biaya standar yang ditentukan dimuka.

Dengan tarif biaya standar ini, maka suatu produk akan dibebani dengan biaya tenaga kerja langsung berdasarkan tarif standar tersebut. Dan pada akhir periode akan dibandingkan antara tarif biaya tenaga kerja langsung yang terjadi sesungguhnya dengan biaya tenaga kerja langsung yang dibebankan atas dasar tarif standar. Dari hasil perbandingan tersebut dapat diketahui ada tidaknya penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di perusahaan dalam suatu analisis yaitu analisis selisih biaya tenaga kerja langsung. Dalam hal ini yang dianggap benar adalah biaya berdasarkan tarif standar, karena biaya tersebutlah yang seharusnya terjadi. Hasil penentuan besarnya tarif biaya tenaga kerja langsung tersebut di atas dalam perhitungan selanjutnya dapat digunakan untuk mengetahui efisiensi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi dalam perusahaan.

Sedangkan besarnya penyimpangan yang terjadi dapat dihitung dengan menggunakan dua metode selisih yaitu metode selisih tarif upah langsung dan metode selisih efisiensi upah langsung. Metode selisih tarif upah langsung mengungkapkan perbedaan antara jumlah tarif sesungguhnya dari upah langsung per jam dengan jumlah tarif standar dari upah langsung per jam yang diperhitungkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan metode selisih efisiensi upah langsung mengungkapkan perbedaan antara jumlah jam kerja sesungguhnya dengan jumlah jam kerja standar yang diperhitungkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersangkutan.

Bertitik tolak dari pemikiran tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“EVALUASI PENENTUAN TARIF DAN PENGENDALIAN BIAYA TENAGA KERJA LANGSUNG PADA PT. DIAMOND BARU”**.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis akan membatasi pada masalah standar dan realisasi biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 serta mengasumsikan bahwa perusahaan dalam melakukan kegiatannya hanya memproduksi satu macam produk saja yaitu produk tegel dengan ukuran 30 cm x 30 cm.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada PT. DIAMOND BARU sudah tepat?
2. Apakah realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. DIAMOND BARU tahun 1997 sudah efisien?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada PT. DIAMOND BARU sudah tepat.
2. Untuk mengetahui apakah realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. DIAMOND BARU tahun 1997 sudah efisien.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Perusahaan

Dapat memberikan informasi yang tepat dan efisien kepada manajemen dalam menentukan tarif dan mengendalikan biaya tenaga kerja langsung.

2. Penulis

Menerapkan teori-teori yang diperoleh dari bangku kuliah dalam praktek sesungguhnya, khususnya mengenai biaya tenaga kerja langsung.

3. Universitas Sanata Dharma

Hasil penelitian ini digunakan untuk menambah kepustakaan dan dapat memberikan masukan di bidang akuntansi biaya.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini disajikan teori-teori yang mendasari permasalahan penelitian ini yaitu pengertian biaya, pengertian biaya produksi, pengertian biaya tenaga kerja, anggaran biaya tenaga kerja langsung, pengertian pengendalian biaya tenaga kerja langsung, penentuan standar biaya tenaga kerja langsung, analisis selisih biaya tenaga kerja langsung, dan penyebab terjadinya selisih biaya tenaga kerja langsung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, data yang dicari, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, personalia, produksi, proses produksi, dan pemasaran.

BAB V : ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi data, analisa data, dan pembahasan terhadap prosedur penentuan tarif serta pengendalian biaya tenaga kerja langsung yang dianalisis dengan menggunakan metode-metode yang telah ditentukan.

BAB VI : KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya, keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian serta saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengelola jalannya kegiatan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Biaya

Sebagaimana diketahui bahwa tujuan didirikannya suatu usaha adalah untuk mendapatkan keuntungan di samping mempunyai tujuan lain yang bersifat sosial seperti memberikan kesempatan kerja atau memenuhi suatu kebutuhan tertentu.

Dalam penetapan keuntungan yang diperoleh selama jangka waktu tertentu, maka manajemen perlu mengetahui berapa hasil yang diperoleh dari penjualan produksi tersebut dan biaya-biaya yang harus diperhitungkan dalam rangka penjualan produksi tersebut.

Untuk inilah pemilik melalui manajemen perusahaan perlu menetapkan ukuran, kriteria serta metode, sistem akuntansi yang akan dipergunakan dengan berpedoman pada ketentuan yang telah diatur dalam prinsip akuntansi yang telah diterima secara universal.

Dalam Prinsip Akuntansi Indonesia (PAI) dinyatakan bahwa:

“Biaya atau *Cost* adalah pengorbanan yang dilakukan untuk memperoleh suatu barang ataupun jasa yang diukur dengan nilai uang, baik itu pengeluaran berupa uang, melalui tukar menukar ataupun melalui pemberian jasa. Sedangkan Ongkos atau *Expense* adalah pengeluaran untuk memperoleh pendapatan”.

Gunawan Hutahuruk membedakan pengertian antara *Cost* dengan *Expense* tersebut sebagai berikut: *Cost* didefinisikan sebagai manfaat yang dikorbankan untuk

memperoleh barang atau jasa, sedangkan *Expense* adalah *cost* yang memberikan manfaat dan sekarang telah habis. (Gunawan Hutahuruk, 1985 : 22)

Menurut pendapat Drs. Mulyadi M.Sc. Akt., yang dimaksud dengan biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi yang diukur dalam satuan uang yang telah terjadi atau yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu. (Mulyadi, 1991 : 8-9)

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa biaya (*cost*) adalah harga perolehan yang dikorbankan atau digunakan dalam rangka memperoleh penghasilan dan akan dipakai sebagai pengurang penghasilan, sedangkan *expense* merupakan pengeluaran untuk memperoleh pendapatan yang memberikan manfaat bagi suatu organisasi atau perusahaan dan sekarang telah habis digunakan.

B. Pengertian Biaya Produksi

Dalam perusahaan manufaktur, perusahaan tidak lepas dari kegiatan menghitung biaya-biaya yang dikeluarkan. Demikian juga dalam menghitung biaya produksi dari suatu produk yang diproses perusahaan. Hal ini karena biaya ini mengambil bagian besar dari sejumlah biaya yang dikeluarkan perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan biaya produksi adalah biaya-biaya yang terjadi untuk mengolah bahan baku menjadi produk jadi yang siap dijual. (Mulyadi, 1991 : 14)

Sedangkan menurut Drs. R.A. Supriyono, SU. Akt., biaya produksi adalah semua biaya yang berhubungan dengan fungsi produksi atau kegiatan pengolahan bahan baku menjadi produk selesai. (Supriyono, 1996 : 19)

Biaya produksi itu sendiri, menurut Helmi Rony dapat digolongkan menjadi:

(Helmi Rony, 1990 : 16 - 17)

1. Biaya Bahan Baku (*Direct Material Cost*)

Suatu biaya produksi disebut biaya bahan baku bila bahan baku tersebut merupakan bagian yang integral, yang dapat dilihat atau diukur secara jelas dan mudah ditelusuri baik fisik maupun nilainya dalam wujud produk yang dihasilkan.

2. Biaya Tenaga Kerja Langsung (*Direct Labour Cost*)

Suatu biaya produksi disebut biaya tenaga kerja langsung bila biaya tersebut dikeluarkan atau dibebankan karena adanya pembayaran buruh yang langsung ikut serta bekerja dalam membentuk produk akhir. Biaya ini dapat ditelusuri karena secara jelas biaya tenaga kerja langsung dapat diukur dengan waktu yang digunakannya dalam keikutsertaannya secara langsung membentuk produk akhir.

3. Biaya Overhead Pabrik (*Factory Overhead Cost*)

Biaya overhead pabrik adalah semua biaya pabrik yang bukan biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung yang timbul dan dibebankan terhadap pabrik karena sifatnya baik sebagai bagian yang memiliki eksistensi dalam produksi akhir maupun hanya memberikan pelayanan guna menunjang, memperlancar atau sebagai penggerak kegiatan itu sendiri. Umumnya biaya ini sukar ditelusuri secara konkrit dalam produk akhir. Menurut objek dan jenis pengeluarannya, biaya overhead pabrik dapat digolongkan ke dalam (1) biaya bahan penolong,

(2) biaya tenaga kerja tidak langsung, (3) biaya energi, dan (4) biaya kapasitas atau pemilikan. (Harnanto, 1992 : 149)

Dari beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa biaya produksi adalah biaya-biaya yang dianggap melekat pada produk. Hal ini meliputi semua biaya, baik yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diidentifikasi dengan kegiatan pengolahan bahan baku menjadi produk selesai.

C. Pengertian Biaya Tenaga Kerja

Biaya tenaga kerja didefinisikan sebagai biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam pemakaian sumber daya manusia. Biaya tenaga kerja dibedakan menjadi dua yaitu biaya tenaga kerja langsung dan biaya tenaga kerja tidak langsung.

1. Biaya Tenaga Kerja Langsung

Unsur yang terpenting dalam menjalankan suatu perusahaan adalah tenaga kerja yang tidak lain adalah orang atau manusia. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan selalu ada dalam perusahaan, meskipun perusahaan telah menggunakan mesin-mesin yang serba otomatis, namun tetap saja membutuhkan tenaga kerja manusia sebagai penggerak dari suatu kegiatan produksi. Tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam proses produksi inilah yang disebut sebagai tenaga kerja langsung.

Dari uraian hal tersebut di atas tenaga kerja langsung mempunyai sifat-sifat sebagai berikut: (Gunawan Adisaputro dan Marwan Asri, 1996 : 259)

- a. Besar kecilnya biaya untuk jenis ini berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.
- b. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja langsung merupakan biaya variabel.
- c. Tenaga kerja langsung merupakan tenaga kerja yang kegiatannya langsung dapat dihubungkan dengan produk akhir terutama dalam penentuan harga pokok.

Jadi yang dikategorikan sebagai tenaga kerja langsung adalah para tenaga kerja yang ikut serta dalam kegiatan proses produksi dari bahan mentah sampai berbentuk barang jadi.

Tenaga kerja langsung merupakan salah satu komponen pembentuk harga pokok produksi disamping biaya bahan baku dan biaya overhead pabrik, maka dalam menyusun anggarannya perlu teliti dan benar karena kekeliruan dalam penyusunan ini akan mengakibatkan kesalahan dalam penentuan harga pokok produksi yang nantinya akan berakibat terhadap perhitungan harga pokok penjualan dan keuntungan perusahaan.

Menurut Glenn, biaya tenaga kerja langsung adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan yang langsung bekerja dalam produksi langsung. (Glenn A. Welsch, Ronald W. Hilton, Paul N. Gordon, 1995 : 258) Sedangkan menurut Drs. R.A. Supriyono, SU. Akt. biaya tenaga kerja langsung didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan pabrik yang manfaatnya dapat diidentifikasi atau diikuti jejaknya pada produk tertentu yang dihasilkan perusahaan. (Supriyono, 1996 : 20)

Jadi dari definisi-definisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa biaya tenaga kerja langsung merupakan biaya yang dapat diidentifikasi secara langsung terhadap produk tertentu. Dan disebut sebagai tenaga kerja langsung karena tenaga kerja tersebut langsung terlibat dalam suatu kegiatan proses produksi yaitu dari bahan baku sampai berbentuk barang jadi.

2. Biaya Tenaga Kerja Tidak Langsung

Biaya tenaga kerja tidak langsung adalah biaya tenaga kerja yang tidak dapat diidentifikasi dengan atau tidak dikeluarkan secara langsung dalam produksi barang-barang atau jasa tertentu. Biaya tenaga kerja tidak langsung dikeluarkan untuk kegiatan produksi secara umum. Biaya tenaga kerja tidak langsung terdiri dari:

- a. Biaya tenaga kerja yang dikeluarkan dalam departemen pembantu, seperti departemen-departemen pembangkit tenaga listrik, uap, bengkel, dan departemen gudang.
- b. Biaya tenaga kerja yang dikeluarkan di departemen produksi, seperti gaji kepala departemen produksi, gaji pegawai administrasi pabrik, dan gaji mandor.

Selain itu tenaga kerja tidak langsung juga mempunyai sifat-sifat yang hampir sama dengan tenaga kerja langsung yaitu sebagai berikut: (Gunawan Adisaputro dan Marwan Asri, 1996 : 260)

- a. Besar kecilnya biaya untuk jenis ini tidak berhubungan secara langsung dengan tingkat kegiatan produksi.

- b. Biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja tidak langsung merupakan biaya semi fixed atau semi variabel. Artinya biaya-biaya yang mengalami perubahan tetapi tidak secara sebanding dengan perubahan tingkat kegiatan produksi.
- c. Tempat bekerja dari tenaga kerja jenis ini tidak selalu di dalam pabrik, tetapi dapat di luar pabrik.

D. Anggaran Biaya Tenaga Kerja Langsung

Dalam suatu perusahaan tentunya mempunyai biaya yang dikeluarkan untuk keperluan tenaga kerja, yang merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan selalu ada dalam perusahaan. Meskipun perusahaan tersebut sudah menggunakan mesin-mesin yang serba otomatis, namun mesin-mesin tersebut tidak akan berguna tanpa adanya tenaga kerja manusia guna menjalankan kegiatan. Bagaimanapun baiknya kondisi dari mesin yang ada atau dapat pula dikatakan bahwa tenaga manusia tetap diperlukan meskipun mesin yang digunakan bersifat otomatis.

Sebagaimana halnya dengan bahan baku, maka tenaga kerja yang digunakan dalam perusahaan juga dikelompokkan menjadi dua, yaitu tenaga kerja tidak langsung dan tenaga kerja langsung. Tetapi dalam kaitannya dengan anggaran tenaga kerja langsung hanya dibahas tenaga kerja langsung, yaitu tenaga kerja langsung yang menangani kegiatan-kegiatan proses produksi. 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.

Anggaran tenaga kerja langsung disusun dari anggaran produksi. Anggaran ini meliputi taksiran kebutuhan tenaga kerja langsung yang diperlukan untuk memproduksi jenis dan jumlah produk yang direncanakan dalam anggaran produksi tersebut.

Anggaran tenaga kerja langsung yang disusun akan berfungsi dengan baik apabila taksiran yang termuat di dalamnya cukup akurat, sehingga tidak jauh berbeda dengan realisasinya nanti. Penyusunan anggaran tenaga kerja langsung yang baik ini akan banyak memberikan manfaat bagi perusahaan. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut: (Gunawan Adisaputro dan Marwan Asri, 1996 : 279)

1. Penggunaan tenaga kerja secara lebih efisien karena rencana yang matang.
2. Pengeluaran atau biaya tenaga kerja dapat direncanakan dan diatur secara lebih efisien.
3. Harga pokok barang dapat dihitung secara tepat.
4. Dipakai sebagai alat pengawasan biaya tenaga kerja.

Menurut Gunawan Adisaputro, anggaran tenaga kerja merupakan perencanaan khusus tentang jam buruh langsung dan biaya tenaga kerja langsung menurut waktu jenis barang yang diproduksi. (Gunawan Adisaputro dan Marwan Asri, 1996 : 266) Anggaran tenaga kerja langsung meliputi kebutuhan tenaga kerja langsung yang direncanakan untuk memproduksi jenis dan kuantitas produksi, yang direncanakan dalam anggaran produksi. (Glenn A. Welsch, Ronald W. Hilton, Paul N. Gordon, 1995 : 258)

E. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung

1. Pengendalian

Pengendalian adalah proses mengarahkan sekumpulan variabel untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengendalian merupakan konsep yang berlaku untuk manusia, benda, situasi, dan organisasi. (Anthony dan Bedford, 1993 : 5)

Menurut R. Soemita Adikoesoemah, pengendalian (*control*) dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diperlukan untuk menjamin tercapainya setiap tujuan, rencana, kebijaksanaan, dan standar. (R. Soemita Adikoesoemah, 1983 : 4)

2. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung

Dalam perusahaan manufaktur, biaya tenaga kerja langsung merupakan elemen biaya produksi yang besar sehingga perlu diadakan pengendalian terhadap biaya tersebut. Pengendalian biaya tenaga kerja langsung dimaksudkan untuk dapat mengetahui perkembangan dan pemakaian tenaga kerja langsung dalam proses pembuatan barang atau jasa.

Pengendalian biaya tenaga kerja langsung yang efektif tergantung pada pengawasan yang baik terus menerus, pengamatan-pengamatan langsung dan kontak pribadi mandor-mandor dan pengawas-pengawas terhadap karyawan.

F. Penentuan Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung

Standar biaya tenaga kerja langsung adalah biaya tenaga kerja langsung yang seharusnya terjadi dalam pengolahan satu satuan produk. Kondisi yang harus ada dalam menyusun standar biaya tenaga kerja langsung adalah: (Supriyono, 1996 : 106 - 108)

1. Tata letak pabrik, kondisi peralatan, fasilitas transportasi telah distandardisasi pada keadaan atau tingkatan praktis.
2. Terdapat pengawasan terhadap pengelolaan bahan baku baik segi kuantitas dan kualitas yang memadai sampai dengan bahan diolah di pabrik.
3. Diselenggarakan sistem perencanaan, rute, kecepatan kerja.
4. Disediakan instruksi kerja untuk karyawan dan diadakan training atau pengarahan kerja sebelum karyawan melaksanakan pekerjaan tertentu.

Standar biaya tenaga kerja langsung terdiri dari dua komponen yaitu: standar tarif upah langsung dan standar jam kerja langsung. (Abdul Halim, 1996 : 274 - 275)

1. Penentuan Standar Tarif Upah Langsung

Standar tarif upah langsung adalah tarif upah langsung yang seharusnya terjadi untuk setiap satu satuan pengupahan (per jam atau per potong) dalam membuat produk tertentu. Standar tarif upah langsung meliputi upah yang diperoleh dan cadangan untuk tunjangan dan biaya-biaya lainnya yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Standar tarif upah langsung umumnya didasarkan pada informasi yang diberikan oleh bagian personalia, bagian teknik, dan bagian akuntansi, karena bagian ini mengetahui tentang kegiatan yang dijalankan, tingkat kecakapan atau keahlian tenaga kerja yang diperlukan dan rata-rata upah per jam yang diperkirakan akan dibayar dan tarif yang ditentukan biasanya sudah dirundingkan dengan serikat pekerja, sehingga penentuan tarif standar ini lebih akurat. Penghitungan tarif upah standar dapat juga ditentukan dengan menggunakan data tarif masa lalu ataupun tarif upah dalam keadaan operasi normal.

2. Penentuan Standar Jam Kerja Langsung

Standar jam kerja langsung adalah jam kerja yang seharusnya dipakai untuk membuat satu satuan produk tertentu. Standar jam kerja langsung umumnya ditentukan dengan menggunakan analisa teknik yaitu dengan mempertimbangkan kondisi dan jenis tenaga kerja yang digunakan, kondisi kerja, tersedianya bahan baku, dan faktor-faktor lainnya yang mungkin mempengaruhi jam kerja untuk memproduksi produk. Jam standar ditentukan dengan memasukkan juga faktor cadangan untuk istirahat, penundaan kerja yang tidak dapat dihindari dan faktor-faktor kelelahan kerja.

Selain itu dalam penentuan standar jam kerja langsung harus memperhatikan pula dua faktor berikut ini:

- a. kegiatan apa yang dilaksanakan oleh tenaga kerja langsung,
- b. berapa waktu yang seharusnya diserap untuk setiap kegiatan atau setiap unit produk yang dikerjakan.

Setelah kegiatan yang akan dilaksanakan diidentifikasi, maka penentuan besarnya jam kerja standar dapat didasarkan atas:

- a. Studi gerak dan waktu yang mencatat waktu yang sesungguhnya diperlukan untuk tugas tertentu. Studi ini dilaksanakan dengan menggunakan stop watch untuk menentukan dan mencatat waktu dan gerakan setiap kegiatan dalam pengolahan produk.
- b. Rata-rata prestasi masa lalu. Penetapan waktu standar dengan dasar ini sederhana dan mudah, tetapi tidak ilmiah dan teliti karena rata-rata prestasi masa lalu dapat mengandung pemborosan waktu.
- c. *Test run*. *Test run* adalah *test* yang dilakukan tanpa penelitian yang terperinci seperti studi gerak dan waktu, tetapi dilakukan pengukuran pada saat pekerjaan berjalan.
- d. Estimasi dimuka terhadap waktu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

G. Analisis Selisih Biaya Tenaga Kerja Langsung

Selisih biaya tenaga kerja langsung merupakan selisih biaya yang disebabkan oleh adanya perbedaan antara biaya tenaga kerja langsung yang sesungguhnya dengan biaya tenaga kerja langsung standar yaitu: (Abdul Halim, 1996 : 274 - 275)

1. Perbedaan antara tarif upah sesungguhnya dengan tarif upah standar.
2. Perbedaan antara jam kerja sesungguhnya dengan jam kerja standar.

Dalam menganalisis selisih biaya tenaga kerja langsung umumnya digunakan dua metode selisih yaitu selisih tarif upah langsung dan selisih efisiensi upah langsung. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan dua metode tersebut sebagai berikut:

1. Selisih Tarif Upah Langsung

Selisih tarif upah langsung timbul karena perusahaan telah membayar upah langsung dengan tarif lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan upah langsung standar.

Secara matematis, selisih tarif upah langsung dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut : (Supriyono, 1996 : 107)

$$\begin{aligned} \text{STU} &= (\text{TS} \times \text{JS}) - (\text{TSt} \times \text{JS}) \\ &= (\text{TS} - \text{TSt}) \text{JS} \end{aligned}$$

di mana, STU = Selisih Tarif Upah Langsung

TS = Tarif Sesungguhnya dari Upah Langsung per Jam

TSt = Tarif Standar dari Upah Langsung per Jam

JS = Jam Sesungguhnya.

Apabila, $\text{TS} > \text{TSt}$, maka selisih tarif upah langsung sifatnya tidak menguntungkan (*unfavorable*), atau rugi.

Apabila, $\text{TS} < \text{TSt}$, maka selisih tarif upah langsung sifatnya menguntungkan (*favorable*), atau laba.

2. Selisih Efisiensi Upah Langsung

Selisih efisiensi upah langsung adalah selisih biaya yang disebabkan oleh adanya perbedaan antara jam kerja sesungguhnya yang dipakai dengan jam kerja standar atau selisih yang timbul karena telah digunakan waktu kerja yang lebih besar atau lebih kecil dibandingkan waktu standar.

Secara matematis, dapat dirumuskan sebagai berikut: (Supriyono, 1996 : 108)

$$\begin{aligned} \text{SEUL} &= (\text{TSt} \times \text{JS}) - (\text{Tst} \times \text{JSt}) \\ &= \text{TSt} (\text{JS} - \text{JSt}) \end{aligned}$$

di mana, SEUL = Selisih Efisiensi Upah Langsung

TSt = Tarif Standar dari Upah Langsung per Jam

JSt = Jam Standar

JS = Jam Sesungguhnya.

Apabila, $\text{JS} > \text{JSt}$, maka selisih efisiensi upah langsung sifatnya tidak menguntungkan (*unfavorable*), atau rugi.

Apabila, $\text{JS} < \text{JSt}$, maka selisih efisiensi upah langsung sifatnya menguntungkan (*favorable*), atau laba.

H. Penyebab Selisih Biaya Tenaga Kerja Langsung

1. Penyebab Selisih Tarif Upah Langsung

Selisih tarif upah langsung dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Telah digunakan tenaga kerja langsung dengan golongan tarif upah yang berbeda dengan standar untuk pekerjaan tertentu.
- b. Telah dibayar upah dengan tarif lebih besar atau lebih kecil dibanding tarif standar.
- c. Karyawan yang baru diterima tidak dibayar sesuai dengan tarif standar
- d. Adanya kenaikan pangkat, atau penurunan pangkat karyawan yang mengakibatkan perubahan tarif upah.
- e. Pembayaran tambahan atas upah karena peraturan upah minimum yang dikeluarkan oleh pemerintah.

2. Penyebab Selisih Efisiensi Upah Langsung

Selisih efisiensi upah langsung dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja terdidik kurang baik
- b. Bahan baku berkualitas kurang baik, sehingga dalam pengolahan memerlukan banyak jam kerja
- c. Kesalahan mesin sehingga mengakibatkan gangguan dan terhentinya kerja
- d. Kurang baiknya penyelia tenaga kerja.
- e. Koordinasi antar departemen produksi yang terjadi kurang baik sehingga mengakibatkan gangguan pekerjaan.
- f. Standar yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi atau terlalu rendah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah berupa studi kasus, yang memusatkan pada suatu objek penelitian tertentu, dengan mempelajari sebagai suatu kasus sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya akan berlaku terbatas bagi objek yang diteliti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT DIAMOND BARU yang berada di Jalan Magelang 115 Yogyakarta.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Mei tahun 1998.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah

- a. Kepala Bagian Akuntansi
- b. Kepala Bagian Produksi
- c. Kepala Bagian Personalia

2. Objek Penelitian

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah penentuan tarif standar dan pengendalian biaya tenaga kerja langsung.

D. Data Yang Dicari

Dalam penelitian ini data yang akan dicari adalah :

1. Gambaran umum perusahaan.
2. Data produksi tahun 1993 sampai tahun 1997.
3. Data kapasitas normal tahun 1997.
4. Data standar biaya tenaga kerja langsung tahun 1993 sampai tahun 1997.
5. Data realisasi biaya tenaga kerja langsung tahun 1993 sampai tahun 1997.
6. Data prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung tahun 1997.
7. Data realisasi jam kerja langsung tahun 1993 sampai tahun 1997.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

:

1. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data dengan cara mengadakan wawancara langsung pada subjek penelitian.

2. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan perusahaan, untuk memperoleh dan mengumpulkan data guna melengkapi data yang sudah diperoleh dengan teknik wawancara.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan melihat dan mempelajari dokumen atau catatan-catatan perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan, prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung dan data-data yang diperlukan.

F. Teknik Analisa Data

Untuk menjawab permasalahan yang ada perlu dipakai teknik analisa data. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu apakah prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada PT. DIAMOND BARU sudah tepat, dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Peneliti mendeskripsikan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada PT. DIAMOND BARU.
- b. Membandingkan antara prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada PT. DIAMOND BARU dengan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung hasil kajian teori.

- c. Melakukan analisis kritis terhadap perbedaan yang ada antara prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung secara teoritis dengan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja hasil temuan lapangan.
- d. Menarik kesimpulan apakah prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. DIAMOND BARU sudah tepat atau belum.

Sedangkan untuk menjawab permasalahan yang kedua yaitu apakah realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. DIAMOND BARU tahun 1997 sudah efisien, maka digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan standar biaya tenaga kerja langsung.
2. Menghitung selisih biaya tenaga kerja langsung yaitu selisih antara biaya tenaga kerja langsung berdasarkan tarif standar dengan biaya tenaga kerja langsung sesungguhnya.

Dalam menghitung selisih biaya tenaga kerja langsung ini dianalisis dengan menggunakan metode dua selisih yaitu selisih tarif upah langsung dan selisih efisiensi upah langsung.

a. Selisih Tarif Upah Langsung

Selisih tarif upah langsung dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$STU = (TS \times JS) - (TSt \times JS)$$

$$= (TS - Tst) JS$$

di mana, STU = Selisih Tarif Upah Langsung

TS = Tarif Sesungguhnya dari Upah Langsung per Jam



TSt = Tarif Standar dari Upah Langsung per Jam

JS = Jam Sesungguhnya

Apabila, $TS > TSt$, maka selisih tarif upah langsung sifatnya tidak menguntungkan (*unfavorable*), atau rugi.

Apabila, $TS < TSt$, maka selisih tarif upah langsung sifatnya menguntungkan (*favorable*), atau laba.

b. Selisih Efisiensi Upah Langsung

Selisih efisiensi upah langsung dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$SEUL = (TSt \times JS) - (TSt \times JSt)$$

$$= TSt (JS - JSt)$$

di mana, $SEUL$ = Selisih Efisiensi Upah Langsung

TSt = Tarif Standar dari Upah Langsung per Jam

JSt = Jam Standar

JS = Jam Sesungguhnya

Apabila, $JS > JSt$, maka selisih efisiensi upah langsung sifatnya tidak menguntungkan (*unfavorable*), atau rugi.

Apabila, $JS < JSt$, maka selisih efisiensi upah langsung sifatnya menguntungkan (*favorable*), atau laba.

3. Menganalisis selisih biaya tenaga kerja langsung.

Dalam menganalisis selisih biaya tenaga kerja langsung ini dilakukan berdasarkan perhitungan pada langkah ke-2, di mana hasil perhitungan tersebut digunakan untuk mengetahui apakah selisih biaya tenaga kerja langsung menguntungkan atau tidak menguntungkan.

4. Membuat kesimpulan apakah realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. Diamond Baru tahun 1997 sudah efisien.

Untuk menyimpulkan apakah realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi sudah efisien atau belum, sebelumnya penulis menetapkan batas toleransi 5 %. Apabila ternyata selisih tidak menguntungkan di bawah batas toleransi 5 %, maka dapat disimpulkan bahwa realisasi biaya tenaga kerja langsung sesungguhnya sudah efisien. Sebaliknya apabila selisih tidak menguntungkan di atas batas toleransi 5 %, maka realisasi biaya tenaga kerja langsung sesungguhnya yang terjadi tidak efisien.

5. Melakukan analisis untuk mengetahui faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab terjadinya selisih.

6. Mengadakan saran perbaikan atas selisih yang terjadi, yang melampaui batas toleransi baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan.

Tindakan ini diambil agar di waktu yang akan datang kesalahan ini dapat dihindarkan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1934 didirikan suatu perusahaan yang berlokasi di Jalan Jenggotan No. 2 Yogyakarta, dengan nama perusahaan tegel Bintang. Perusahaan tegel Bintang ini merupakan perusahaan perseorangan, di mana modalnya berasal dari beberapa orang yang masih mempunyai hubungan famili. Salah satu pemilik modal itu adalah Bapak Djadjuli Himawan. Perusahaan ini dari tahun ke tahun berjalan lancar walaupun tidak lepas dari kesulitan yang selalu timbul seperti umumnya perusahaan yang baru berdiri. Pada tahun 1963 perusahaan ini mulai berkembang karena perusahaan inilah yang memenuhi kebutuhan tegel untuk Hotel Ambarukmo, dan adanya program Pelita tahun 1969 yang sedang dilaksanakan pemerintah.

Pada awal tahun 1972, Bapak Djadjuli Himawan mendirikan sebuah perusahaan tegel yang berlokasi di Jalan Magelang No. 107 Yogyakarta dengan nama perusahaan tegel "Diamond", di mana perusahaan ini tidak ada hubungannya dengan perusahaan tegel Bintang atau dengan kata lain bahwa perusahaan tegel Diamond bukan merupakan cabang dari perusahaan tegel Bintang. Perusahaan tegel Diamond ini juga merupakan perusahaan perseorangan, di mana dasar hukum yang dimiliki perusahaan pada saat pendirian adalah berupa ijin-ijin yang dikeluarkan oleh Pemda Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai berikut:

1. Ijin Usaha Sementara No. 105/2.F/Per.I.3/72 tanggal 4 april 1972
2. Ijin Perdagangan No. 4456/P.E/XII/I tanggal 11 September 1972
3. Ijin Gangguan (H.O.) No. IT/199/8F/73 tanggal 24 September 1973 (Ijin tetap)

Sedangkan fasilitas perusahaan tegel Diamond pada saat pendirian adalah:

- Bangunan pabrik diatas tanah seluas 1.500 m².
- Tuga buah mesin press/cetak tegel model hand-press yang masih sederhana dan sepenuhnya menggunakan tenaga manusia untuk daya tekannya, dengan kapasitas cetak per hari kira-kira 1.500 unit atau sama dengan 60 m².
- Peralatan lain berupa rak-rak pengisis dan pengering tegel yang terbuat dari kayu, bak perendam dan alat-alat kantor.

Pada saat berdirinya perusahaan ini hanya memproduksi tegel abu-abu dan tegel berwarna saja, namun setelah dirasakan banyak kemajuan maka pada tahun 1975 perusahaan mulai menambah jenis tegel yang diproduksi yaitu tegel teraso. Pada tahun itu juga perusahaan menambah 1 buah mesin cetak tegel semi otomatis dengan tenaga listrik. Mesin tersebut mempunyai kapasitas produksi sekitar 1.000 buah tegel per hari.

Dalam waktu yang singkat terjadi kenaikan permintaan tegel sehingga perusahaan sampai kewalahan melayani permintaan pembeli. Untuk memenuhi permintaan yang semakin meningkat tersebut, maka perusahaan membeli lagi 2 buah mesin cetak tegel semi otomatis dengan tenaga listrik yang berkapasitas produksi 1.000 buah tegel per hari untuk tiap mesin. Sehingga total kapasitas mesin untuk tahun tersebut menjadi 4.500 buah tegel per hari. Pada tahun awal 1977 perusahaan

menambah lagi peralatan produksi yaitu dengan membeli 2 buah mesin semi otomatis, sehingga sampai awal tahun 1977 ini perusahaan telah memiliki 5 buah mesin press semi otomatis yang telah menggunakan tenaga listrik. Pada saat yang sama perusahaan telah memiliki alat pengangkutan berupa 1 colt pick up dan 2 buah truk serta sedan untuk keperluan pemasaran keluar kota.

Melihat prospek yang cerah di bidang pembangunan, baik sektor pemerintah maupun swasta, maka timbullah gagasan untuk mengadakan perluasan atau ekspansi dengan mendirikan sebuah pabrik lagi yang diperlengkapi dengan mesin-mesin yang modern di atas tanah seluas kira-kira 3.000 m², terletak di Jalan Magelang Km 5 Yogyakarta.

Pembangunan pabrik ini selesai pada akhir tahun 1977 dan pada tanggal 5 Januari 1978 berdirilah sebuah perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas dengan nama PT. Diamond Baru dengan akte notaris RM. Suryanto Partaningrat, SH. No. 10 tanggal 5 Januari 1978 dan akte perubahannya No. 124 tanggal 28 April 1979. Dalam melaksanakan kegiatan produknya PT. Diamond Baru masih tetap berlokasi di jalan Magelang 107 Yogyakarta.

Untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan, maka pada tahun 1978 itu perusahaan tegel Diamond Baru membeli 2 mesin slijp semi otomatis yang berfungsi untuk menghaluskan permukaan tegel teraso. Kapasitas kerjanya bisa mencapai kira-kira 250 tegel per hari, yang berarti 50 m² per hari untuk tiap mesin. Pada tahun itu juga perusahaan telah mengganti 3 buah mesin cetak tegel tenaga manusia dengan 2 buah mesin semi otomatis. Dengan demikian untuk tahun itu

perusahaan mempunyai kapasitas produksi sekitar 7.000 buah tegel per hari. Pada saat itu sebenarnya perusahaan sudah mulai mengadakan perluasan areal pabrik dan menggantikan beberapa mesin press tangan dengan mesin-mesin buatan Itali yang lebih modern dan berkapasitas produksi lebih besar. Dalam penambahan mesin-mesin ini, perusahaan memang sengaja mendatangkan mesin-mesin dari Itali dengan merk Longinotti, karena memang mesin-mesin tersebut telah banyak digunakan oleh pabrik-pabrik tegel di Bandung yang mampu memproduksi sekitar 300.000 m² setiap tahunnya. Selain itu, karena mesin-mesin tersebut memang mempunyai kapasitas yang cukup besar dan kualitas produksi yang dihasilkan mesin ini cukup baik, serta mesin ini cukup awet.

Pada dasarnya mesin-mesin yang diperlukan untuk perluasan kapasitas produksi tersebut berupa:

- Mesin press semi otomatis
- Mesin groudng dan poleshing otomatis
- Mesin mixer dan mesin slijp

Sedangkan peralatan pembantu yang diperlukan antara lain :

- Instalasi listrik untuk mesin-mesin
- Generator setting untuk sumber tenaga listrik
- Rak-rak untuk pengering dan sebagainya.

Untuk meningkatkan kapasitas produksi tersebut maka perusahaan harus mengimbangi dengan penambahan karyawan. Untuk itu pada tahun itu pula (1978) perusahaan telah menambah beberapa tenaga kerja seperti operator, mandor, dan

tukang. Setelah mengadakan penambahan mesin dan tenaga kerja, maka pada tahun 1980 kapasitas produksi setiap hari menjadi 10.500 buah, sedangkan pada tahun 1981 kapasitas produksi meningkat menjadi sekitar 12.500 buah per hari.

PT. Diamond Baru dari tahun ke tahun mengalami kemajuan yang sangat pesat, ini dapat dilihat pada awal tahun 1980-an, perusahaan telah menambah 1 unit pabrik. Sehingga perusahaan sampai awal tahun tersebut (1980) perusahaan mempunyai tiga unit pabrik yaitu:

- Unit I berlokasi di Jalan Magelang 107 Yogyakarta
- Unit II berlokasi di Jalan Magelang Km 5 Yogyakarta
- Unit III berlokasi di Jalan Magelang Km 7,2 Sleman, Yogyakarta

Dari ketiga unit tersebut di atas, unit I merupakan kantor pusat dan merupakan tempat pemasaran untuk semua hasil produksi baik dari unit I, unit II maupun unit III.

B. Lokasi Perusahaan

Istilah lokasi perusahaan biasanya diganti dengan istilah tempat kedudukan dan tempat kediaman perusahaan. Istilah ini berarti tempat di mana perusahaan melakukan aktivitas-aktivitasnya, sedangkan tempat kedudukan perusahaan berarti tempat di mana kantor pusat berada.

Tempat kedudukan dan tempat kediaman perusahaan tidak harus selalu berada pada satu tempat yang sama. Oleh karena itu setiap perusahaan di dalam memilih lokasi baik itu sebagai tempat kedudukan maupun sebagai tempat kediaman

perusahaan, haruslah selalu memperhatikan dan memperhitungkan berbagai masalah atau dengan kata lain perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi pemilihan lokasi pabrik. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan masyarakat, sumber daya alam, sumber daya manusia, pasar, transportasi, dan lain sebagainya. Sebab dengan memperhatikan faktor-faktor pemilihan lokasi perusahaan tersebut maka akan diperoleh banyak keuntungan.

Tempat kedudukan PT. Diamond baru di Jalan Magelang 107 Yogyakarta, sedangkan tempat kediaman perusahaan ada dua yaitu:

1. Di Jalan Magelang Km 5 Yogyakarta
2. Di Jalan Magelang Km 7,2 Sleman, Yogyakarta

Lokasi perusahaan tegel PT. Diamond Baru ini berada di pinggiran kota yaitu tepatnya di pinggir jalan raya Yogyakarta - Magelang. Dengan lokasi tersebut perusahaan mempunyai pertimbangan bahwa dalam masalah transportasi perusahaan tidak mengalami kesulitan sehingga memudahkan pengangkutan bahan baku dan pemasaran hasil produksi.

C. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan-hubungan antara pejabat maupun bidang kerja satu sama lain, sehingga jelas kedudukannya, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing.

Setiap perusahaan mempunyai susunan organisasi yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Adapun faktor-faktor yang membedakan tersebut meliputi

keadaan buruh, manajemen, dan pabrik. Maka untuk itu diperlukan usaha-usaha untuk membentuk hubungan yang baik guna menjamin adanya kerjasama yang baik antara bagian-bagian tersebut.

Perusahaan tegel PT. Diamond Baru meskipun merupakan sebuah perusahaan berbentuk perseroan terbatas tetapi dalam susunan organisasinya masih sederhana karena masih ada beberapa perangkapan jabatan di dalamnya dan struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan tegel PT. Diamond Baru ini adalah struktur organisasi garis dan staff, hal ini nampak pada direksi dalam menjalankan *policy* perusahaan diawasi oleh komisaris.

Adapun susunan struktur organisasi perusahaan tegel PT. Diamond Baru adalah sebagai berikut:



Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Adapun tugas dari masing-masing jabatan/bagian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris

Tugasnya:

- mengawasi Direktur dalam menjalankan kegiatan perusahaan

2. Direktur

Tugasnya:

- memimpin dan mengkoordinir seluruh kegiatan perusahaan
- menentukan kebijaksanaan perusahaan terutama dalam bidang perdagangan termasuk usaha untuk memperbesar *market share* perusahaan.
- membantu dalam mengkoordinir perusahaan.
- menentukan kebijaksanaan perusahaan dalam bidang produksi termasuk pengawasan kualitas.
- mengangkat dan memberhentikan pegawai.

3. Bagian Produksi

a. Bagian Teknik, tugasnya:

- memelihara kelancaran mesin-mesin
- memperbaiki kerusakan mesin-mesin.

b. Bagian Prosessing, tugasnya:

- melakukan penentuan besarnya produksi bersama Direktur
- menentukan standar kualitas dan komposisi pemakaian material
- mengadakan penyelidikan terhadap perkembangan produksi.

c. Kepala Tukang, tugasnya:

- mengawasi kerja tukang
- mengawasi pemakaian bahan/barang dan alat-alat.

d. Tukang, tugasnya:

- mengerjakan pembuatan tegel dibantu oleh para pembantu.

e. Pembantu Tukang, tugasnya :

- membantu pekerjaan tukang, sebagai pekerja serabutan.

4. Bagian Komersial/Perdagangan

a. Bagian Penjualan, tugasnya:

- mencatat dan melayani penjualan hasil produksi perusahaan, baik secara borongan maupun perorangan.

b. Bagian Pergudangan, tugasnya :

- melakukan penyimpanan persediaan bahan baku dan barang jadi yang diperlukan perusahaan.

c. Bagian Pembelian, tugasnya:

- menentukan dan melakukan pembelian bahan baku dan barang-barang lain yang dibutuhkan oleh perusahaan.

5. Bagian Administrasi

a. Bagian Keuangan, tugasnya :

- melakukan penerimaan dan pengeluaran uang yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.

b. Bagian Pembukuan, tugasnya:

- mencatat seluruh peristiwa yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan, termasuk rencana dan pelaksanaan dari pada kebijaksanaan perusahaan.

c. Bagian Personalia, tugasnya :

- menyediakan tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan
- melakukan pengawasan terhadap kerja karyawan, termasuk daftar absensi
- membayar upah atau gaji pegawai.

D. Personalia

PT. Diamond Baru hingga akhir tahun 1997 mempunyai tenaga kerja sebanyak 247 orang. Adapun distribusi penggolongan tenaga kerja pada perusahaan tegel PT. Diamond Baru adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1.
SUSUNAN PERSONALIA
PERUSAHAAN TEGEL PT. DIAMOND BARU YOGYAKARTA
TAHUN 1998

No.	J A B A T A N	UNIT					
		I		II		III	
		L	P	L	P	L	P
1.	Dewan Komisaris	1		3		1	
2.	Direksi			1			
3.	Sekretaris Direksi			1			
4.	Kepala Produksi	1		1		1	
5.	Kepala Administrasi	1		1		1	
6.	Staf Pemasaran	3	3	2	2	2	2
8.	Bagian Logistik	1			1		1
9.	Tukang Cetak	7		60		50	
10.	Bagian Campur	1		4		6	
11.	Bagian Pengecatan					2	4
12.	Bagian Dapur		1		1		1
13.	Bagian Serabutan	4		2		2	
14.	Bagian Teknik			6		6	
15.	Bagian Transportasi			1			
16.	Bagian Penagihan			1			
17.	Bagian Gudang	1		1		1	
18.	Salesman	1		2			
19.	Pencatat Produksi	1		2	1		1
20.	Bagian Pemotongan			1		1	
21.	Bagian Perendam Tegel				4		4
22.	Bagian Pengiriman	6		19		6	
23.	Bagian Selep Tegel			2			
24.	Bagian Kolot			1	3		
JUMLAH		28	4	111	12	79	13
JUMLAH TOTAL		247					

Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Operasi perusahaan dalam sehari adalah 8 jam, dimana dalam satu minggu ada 6 hari kerja yang digunakan. Adapun jam kerja yang digunakan tersebut adalah sebagai berikut:

– Hari Senin sampai dengan Jumat:

Pagi : 08.00 - 12.00

Istirahat : 12.00 - 13.00

Sore : 13.00 - 17.00

– Hari Sabtu merupakan hari pendek sehingga jam kerjanya dimulai pada pukul 08.00 - 15.00 dan pukul 12.00 - 13.00 merupakan waktu istirahat.

– Pada hari libur nasional dan hari minggu para tenaga kerja libur.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan dapat diperoleh dari luar dan dari dalam perusahaan. Dari dalam perusahaan, diberlakukan promosi jabatan dari karyawan yang dipandang cocok dan mampu menduduki jabatan yang kosong tersebut. Hal ini terutama untuk bagian staff, sedangkan untuk tenaga kerja harian dan tukang cetak diperoleh dari luar perusahaan yaitu diutamakan dari masyarakat sekitar perusahaan. Untuk menarik masyarakat agar dapat mengisi pekerjaan di PT. Diamond Baru sesuai dengan kebutuhannya, maka perusahaan akan memesan dari pekerja yang sudah ada atau dengan kata lain melalui relasi karyawan.

Penerimaan pegawai untuk staff minimum harus berijazah SMU. Untuk bagian teknik minimum harus berijazah STM sesuai dengan bidangnya. Untuk tukang cetak yang diutamakan adalah keahliannya, sedangkan untuk tenaga kerja serabutan minimum berijazah SD dan mempunyai keadaan phisik yang sehat.

Pencatatan pegawai di PT. Diamond Baru dilakukan secara sederhana yaitu sesuai dengan petunjuk dari Departemen Tenaga Kerja, yakni setiap hari dilakukan pencatatan di buku absensi untuk para karyawan harian dan tukang cetak yang

kemudian dipindahkan ke daftar upah untuk perhitungan besarnya upah. Untuk karyawan staf juga tersedia buku absensi yang proses pencatatannya dilakukan dua kali sehari yaitu pagi pada waktu masuk kerja dan sore pada waktu pulang kerja.

Sedangkan sistem penggajian yang dilakukan PT. Diamond Baru adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja langsung (bagian cetak)

Tenaga kerja ini di dalam memperoleh upah (balas jasa) tersebut akan didasarkan pada produk yang dihasilkan. Dengan kata lain besar kecilnya upah untuk tenaga kerja ini tergantung dari jumlah unit yang dihasilkan, dimana upah ini dibayarkan setiap akhir pekan.

2. Tenaga perendam dan pembantu cetak

Tenaga ini akan mendapatkan balas jasa berdasarkan upah harian dan upah borongan yang diberikan seminggu sekali.

3. Tenaga kerja bagian administrasi, bagian pemasaran, bagian logistik, bagian bengkel, dan mandor

Pada bagian ini pemberian balas jasa memakai sistem upah bulanan.

Perusahaan tegel Diamond Baru dalam memberikan upah tersebut juga akan memberikan perangsang tambahan upah sebesar 10 % dari penghasilan seminggu. Hal ini diberikan jika pekerja aktif melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagai contoh pada bagian tukang cetak dan pembantu tukang cetak. Perangsang tambahan upah akan diberikan jika tenaga kerja yang bersangkutan terus menerus hadir dalam waktu seminggu. Jika salah satu hari pekerja tersebut absen maka premi sebesar 10 % tidak

diberikan. Selain dari itu perusahaan juga akan menaikkan upah sewaktu-waktu bila dipandang perlu, disamping secara periodik.

Untuk merangsang kerja karyawan, maka selain diberikan upah tambahan, perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan. Tunjangan tersebut antara lain adalah tunjangan kecelekaan, kematian, tabungan hari tua yang diambil setelah umur 55 tahun, tunjangan hari raya, tunjangan makan satu kali sehari, tunjangan kesehatan sebesar 50 % (ini diberikan jika membawa surat kuitansi dari dokter), dan memberikan pinjaman kepada para karyawan yang membutuhkan tanpa dipungut bunga. Selain tunjangan-tunjangan tersebut di atas masih ada tunjangan-tunjangan yang lain seperti:

1. Tunjangan Konjungtur, tunjangan yang diberikan kepada karyawan karena adanya kenaikan indeks konjungtur atau biaya hidup atau turunnya nilai uang.
2. Tunjangan Cuti, diberikan kepada karyawan yang mendapatkan cuti, misalnya cuti hamil.

E. Produksi

Ditinjau dari segi produksi, perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi atau lembaga dimana barang-barang atau jasa dihasilkan. Berarti di dalam organisasi perusahaan terdapat pengolahan berbagai sumber menjadi barang atau jasa untuk dijual kepada konsumen yang membutuhkan.

Di dalam perusahaan tegel PT. Diamond Baru ini, bahan baku dan bahan penolong yang digunakan dalam pembuatan tegel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Semen

Merupakan bahan baku utama dalam produksi tegel, sehingga kebutuhan akan bahan baku ini bagi keperluan produksi merupakan faktor yang sangat penting. Dalam pembelian bahan baku ini dilakukan pemesanan terlebih dahulu, yang dibeli dari para supplier yang ada di Yogyakarta, antara lain UD. Dharma Niaga, UD. Setia Tunggal, UD. Bimo, dan UD. Boseta. Karena semen merupakan bahan yang pokok maka baik buruknya semen sangat menentukan kualitas produksi. Adapun semen yang digunakan adalah Semen Nusantara yang dianggap cukup baik, karena warnanya selalu sama dan warna abu-abunya cocok dengan selera konsumen.

2. Pasir

Pasir yang dipakai untuk produksi perusahaan tegel PT. Diamons Baru diambil dari Kali Opak yang lokasinya lebih kurang 17 km dari pabrik. Pengambilan pasir ini dapat dilakukan sepanjang tahun dan apabila Kali Opak mengalami banjir maka pasir dapat diambil dari Kali Krasak dan Kali Garang di mana pasirnya masih dapat diambil meskipun musim hujan.

Selain bahan baku di atas masih ada bahan penolong yang lain yang melengkapi produk tegel tersebut, antara lain:

1. Tepung Mill dan Batu Teraso

Bahan ini diperoleh dari Tulung Agung dan Klaten. Tepung mill ini digunakan sebagai pengganti pasir halus pada lapisan geber dan kepala tegel teraso.

Sedangkan batu teraso digunakan untuk campuran lapisan kepala pada tegel teraso.

2. Air

Air digunakan untuk merendam tegel yang sudah selesai diolah. Kebutuhan air ini tiap hari dapat terpenuhi dan tidak mengalami kesulitan.

3. Batu Kerang

Batu kerang dapat diperoleh dari daerah Semarang. Adapun fungsi batu kerang ini adalah sama dengan batu teraso.

4. Batu Marmer

Fungsi batu marmer ini sama dengan batu teraso. Batu ini dapat diperoleh di daerah Gombang.

Dalam memenuhi kebutuhan bahan baku untuk memproduksi maka perusahaan melakukan pembelian semen dengan cara mengadakan pesanan terlebih dahulu pada leveransir yaitu setiap pembelian rata-rata 500 zak. Sedangkan untuk memenuhi bahan baku pasir perusahaan mempunyai kebijaksanaan tersendiri, yaitu bahwa penyediaan pasir hanya untuk kebutuhan produksi sehari-hari. Dengan demikian frekuensinya tidak dapat diketahui secara pasti.

Adapun jenis produksi yang dihasilkan merupakan salah satu bahan bangunan. Produk yang dihasilkan oleh PT. Diamond Baru adalah berupa tegel, beton buis, dan genteng. Produk tegel terdiri dari 3 macam, yaitu:

- tegel abu-abu

- tegel berwarna
- tegel teraso

Adapun ukuran tegel tersebut ada bermacam-macam, tetapi sebagai ukuran standar adalah sebagai berikut:

- 20 x 20 cm
- 30 x 30 cm

Bentuk suatu macam tegel pada umumnya terdiri dari tiga lapisan, yaitu lapisan kaki atau lapisan dasar, lapisan geber atau sawur, dan lapisan kepala.

Hasil produksi tegel pada PT Diamond Baru selama 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 1993 sampai dengan tahun 1997 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV.2.
HASIL PRODUKSI TEGEL PT. DIAMOND BARU
TAHUN 1993 (dalam m²)

Bulan	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso
Januari	1.945	755	680
Februari	1.500	504	960
Maret	2.150	350	456
April	1.755	365	350
Mei	2.346	456	655
Juni	1.000	478	765
Juli	1.454	585	945
Agustus	1.500	925	584
September	851	675	565
Oktober	1.000	365	475
November	950	560	450
Desember	950	385	545
J U M L A H	17.401	6.403	7.430

Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Tabel IV.3.
HASIL PRODUKSI TEGEL PT. DIAMOND BARU
TAHUN 1994 (dalam m²)

Bulan	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso
Januari	1.245	537	325
Februari	1.475	550	230
Maret	750	628	250
April	885	850	260
Mei	1.165	815	435
Juni	1.235	945	350
Juli	1.455	250	215
Agustus	1.295	175	325
September	1.350	310	545
Oktober	1.245	245	655
November	980	325	430
Desember	685	605	235
J U M L A H	13.765	6.235	4.255

Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Tabel IV.4.
HASIL PRODUKSI TEGEL PT. DIAMOND BARU
TAHUN 1995 (dalam m²)

Bulan	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso
Januari	775	450	175
Februari	655	620	1.350
Maret	1.045	750	500
April	850	510	845
Mei	935	845	300
Juni	1.450	325	1.045
Juli	1.175	640	190
Agustus	845	560	125
September	755	680	980
Oktober	1.645	520	540
November	960	350	675
Desember	1.625	575	535
J U M L A H	12.715	6.825	7.260

Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Tabel IV.5.
HASIL PRODUKSI TEGEL PT. DIAMOND BARU
TAHUN 1996 (dalam m²)

Bulan	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso
Januari	860	350	240
Februari	875	250	170
Maret	1.650	250	280
April	1.280	345	180
Mei	825	475	245
Juni	1.545	850	1.315
Juli	1.075	280	545
Agustus	575	950	1.230
September	845	285	350
Oktober	535	265	375
November	750	1.135	650
Desember	860	335	450
J U M L A H	11.675	5.770	6.010

Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Tabel IV.6.
HASIL PRODUKSI TEGEL PT. DIAMOND BARU
TAHUN 1997 (dalam m²)

Bulan	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso
Januari	1.250	250	350
Februari	750	675	755
Maret	1.350	1.145	350
April	1.585	340	1.450
Mei	870	250	850
Juni	2.520	225	1.080
Juli	1.365	975	250
Agustus	650	315	560
September	1.250	450	345
Oktober	1.950	345	450
November	545	250	300
Desember	760	345	350
J U M L A H	14.845	5.565	7090

Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

F. Proses Produksi

Proses produksi merupakan proses transformasi atau proses perubahan bentuk faktor-faktor produksi sehingga lebih bermanfaat dalam usaha pemenuhan kebutuhan masyarakat. Berarti proses produksi merupakan proses pengolahan bahan baku menjadi barang jadi dengan bantuan peralatan ataupun tenaga kerja yang bertujuan untuk melayani kebutuhan dari bagian penjualan. Dengan demikian proses produksi merupakan kegiatan utama dari perusahaan di samping kegiatan utama dari perusahaan yang lain.

Dalam proses produksi tegel di PT. Diamond Baru ini dibagi menjadi dua departemen yaitu departemen pencampuran dan departemen pencetakan. Berikut ini proses produksi pada PT. Diamond Baru khususnya untuk pembuatan tegel secara garis besar dilakukan melalui beberapa tahap dibawah ini:

1. Proses produksi tegel abu-abu dan tegel berwarna

Dalam pembuatan tegel ini melalui beberapa proses sebagai berikut :

a. Proses I

Dalam proses ini diadakan pencampuran antara pasir dengan semen abu-abu dan diberi sedikit air agar setengah basah. Untuk setiap lapisan komposisi campurannya berbeda-beda yaitu :

- Lapisan Kepala, semen abu-abu dicampur dengan pasir halus dan air
- Lapisan Geber, semen abu-abu dicampur dengan pasir halus (kering)
- Lapisan Kaki, semen abu-abu dicampur dengan pasir kasar dan ditambah sedikit air (lembab)

Setelah campuran dimasukkan dalam cetakan, baru diadakan pengepresan.

b. Proses II

Proses ini menjadi proses peranginan basah. Setelah tegel dicetak, maka tegel tersebut dikeringkan dalam rak-rak pengering yang terbuat dari kayu selama 24 jam.

c. Proses III

Setelah diadakan pengeringan basah, proses selanjutnya adalah perendaman tegel selama empat hari dengan tujuan agar tegel lebih keras lagi.

d. Proses IV

Proses ini merupakan proses pengeringan kering. Dalam proses ini akan dilakukan selama tiga hari dan tegel tidak boleh kena sinar matahari.

e. Proses V

Proses ini merupakan proses finishing, yaitu proses terakhir dalam pembuatan tegel. Proses ini merupakan proses penggosokan sisi tegel yang belum rata. Langkah selanjutnya adalah penyiraman atau dipolish.

2. Proses produksi tegel teraso

Pada proses pembuatan tegel teraso dari proses awal sampai perendamannya masih sama dengan proses yang dilakukan dalam pembuatan tegel abu-abu dan tegel berwarna, hanya berbeda pada komposisi campurannya.

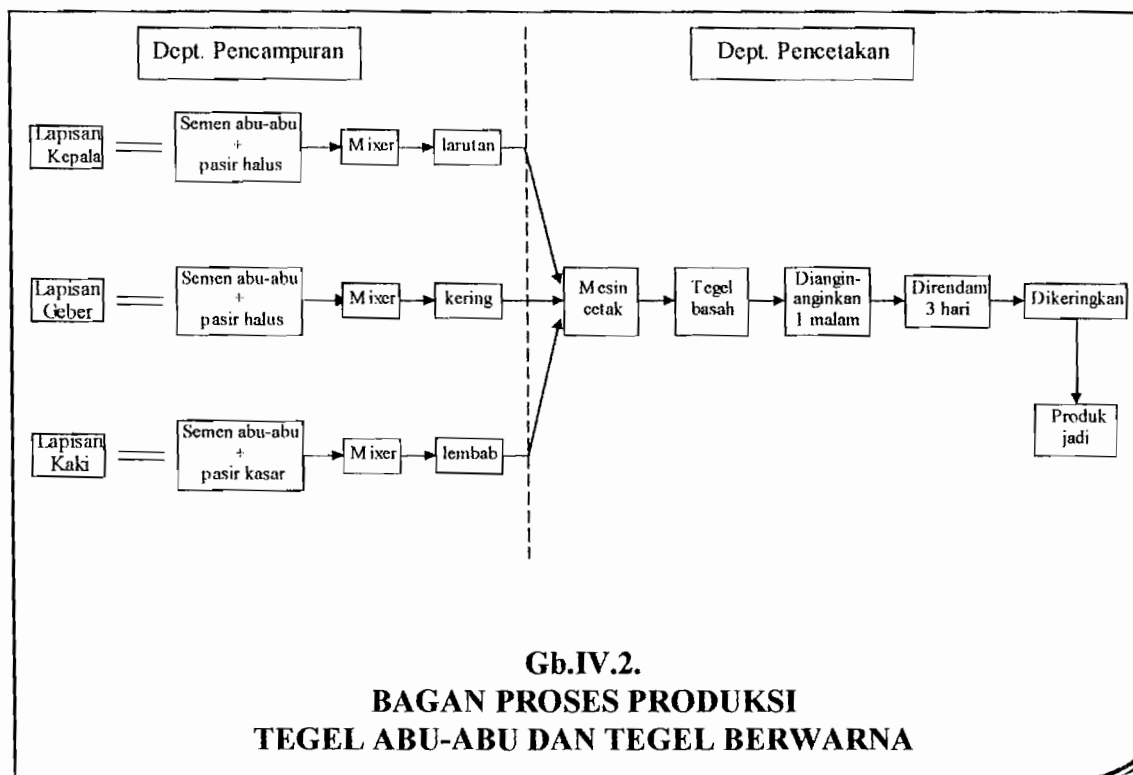
Pada tegel teraso campurannya adalah sebagai berikut:

- Lapisan Kepala, batu teraso dicampur dengan semen putih, mill, zat pewarna, dan air

- Lapisan Geber, semen putih dicampur dengan mill dan zat pewarna
- Lapisan Kaki, semen abu-abu dicampur dengan pasir kasar dan ditambah sedikit air

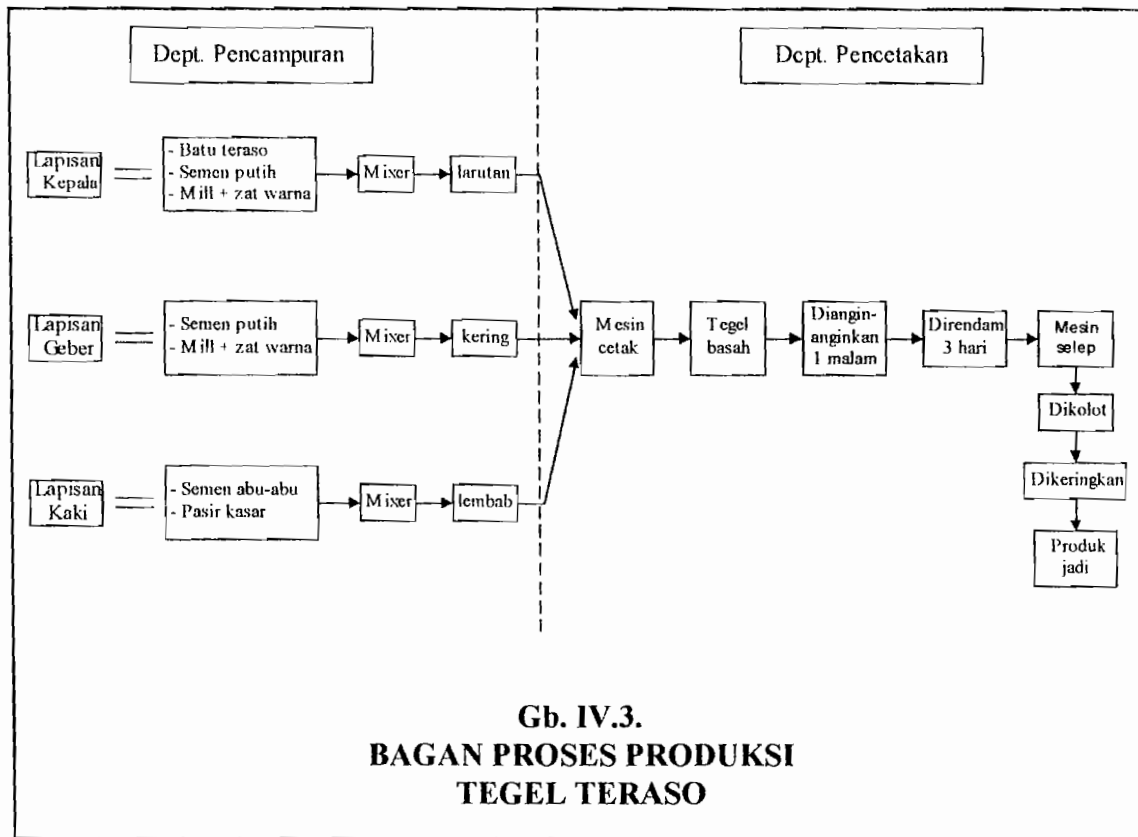
Setelah diadakan perendaman, kemudian dilakukan proses penyelepan, kemudian digosok. Setelah digosok, tegel dikolot dan dikeringkan pada rak besi. Proses yang terakhir adalah dilakukan pemotongan dan digosok.

Adapun dibawah ini bagan proses produksi yang dilakukan oleh PT. Diamond Baru dan tabel komposisi penggunaan bahan baku dalam memproduksi tegel.



Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta





Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Tabel IV.7.
KOMPOSISI PENGGUNAAN BAHAN BAKU
(tiap m²)

Bahan	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso
Semen abu-abu	20 kg	20 kg	20 kg
Semen Putih	-	3 kg	3 kg
Pasir Kasar	dicampur 0,03 m ³	0,03 m ³	0,03 m ³
Pasir Halus			
Mill	-	3,5 kg	3,5 kg
Batu Teraso	-	-	25 kg

Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

G. Pemasaran

Perusahaan tegel PT. Diamond Baru dalam pemasarannya menggunakan saluran distribusi sebagai berikut:

1. Dari produsen langsung ke konsumen
2. Dari produsen lewat kontraktor kemudian ke konsumen.

Konsumen terbesar dari PT. Diamond Baru adalah konsumen kontraktor disamping itu juga toko-toko bangunan. Dalam melayani pembelian, perusahaan menyediakan alat angkutan hanya untuk pembeli yang beralamat di dalam kota saja. Untuk pembeli di luar kota biasanya mereka sudah membawa alat angkutan sendiri. Dan apabila pembeli tidak membawa alat angkut sendiri, maka perusahaan bersedia mencarikan dengan catatan ongkos ditanggung pembeli. Sedangkan apabila pada waktu diangkut ada barang yang rusak atau kurang dari jumlah semestinya, hal ini akan ditanggung oleh perusahaan.

Selain mempunyai daerah pemasaran di dalam kota, perusahaan juga mempunyai daerah pemasaran di luar kota seperti Jawa Timur (Ngawi), Jawa Tengah (Purwokerto, Magelang, Semarang, dan Solo), dan Jawa Barat (Kuningan). Agar daerah pemasaran yang luas tersebut dapat dicapai dengan baik, maka perusahaan menggunakan tenaga salesmen yang cukup terampil sebagai pengantar barang.

Berikut ini akan disajikan perkembangan hasil penjualan pada PT. Diamond Baru dari tahun 1993 sampai dengan 1997 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8.
HASIL PENJUALAN TEGEL PT. DIAMOND BARU
TAHUN 1993 - 1997

Tahun	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso	J U M L A H
1993	64.102.300	86.670.300	203.955.500	354.728.100
1994	65.566.500	169.846.800	186.562.700	421.976.000
1995	113.914.600	41.869.000	130.968.500	286.752.100
1996	76.401.600	30.330.200	59.810.600	166.542.400
1997	40.652.300	31.735.000	12.103.900	84.493.200

Sumber : PT. Diamond Baru Yogyakarta

BAB V

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan unsur terpenting dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama dan selalu ada dalam perusahaan meskipun perusahaan telah menggunakan mesin-mesin yang serba otomatis, karena tenaga kerja inilah yang nantinya akan menjalankan mesin-mesin yang serba otomatis tersebut.

Tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan ini masih dibedakan lagi menjadi dua, yaitu tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Dalam hubungannya dengan penulisan skripsi ini, masalah yang akan dibahas adalah tenaga kerja langsung. Tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam proses produksi dari bahan baku menjadi barang jadi.

Perusahaan tegel PT. Diamond Baru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bangunan. Produk utama yang dihasilkan adalah tegel yaitu tegel abu-abu, tegel berwarna, dan tegel teraso yang mempunyai ukuran standar 20 x 20 cm dan 30 x 30 cm. Selain itu, perusahaan juga memproduksi genteng dan beton buis, dimana produk tersebut merupakan produk sampingan yang hanya akan diproduksi bila ada pesanan. Dalam hubungannya dengan penulisan skripsi ini, produk yang akan dibahas hanya produk tegel saja dengan ukuran 30 x 30 cm. Hal ini dilakukan karena produk tersebut merupakan produk yang paling laku di pasaran.

Sedangkan sistem pengupahan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja adalah memakai sistem upah borongan hasil produksinya per hari, dimana besarnya upah yang dibayarkan perusahaan antara departemen pencampuran dengan departemen pencetakan adalah tidak sama. Hal ini dikarenakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan antara kedua departemen tersebut berbeda.

Oleh karena itu, dalam sistem pengupahan ini besarnya upah yang akan diberikan kepada tenaga kerja langsung harus terlebih dahulu ditentukan atau direncanakan, agar nantinya besarnya upah yang diberikan dapat terkendali sehingga efisiensi biaya tenaga kerja langsung dapat tercapai. Dalam menentukan besarnya upah yang akan dibayarkan kepada tenaga kerja, perusahaan terlebih dahulu membuat daftar kebutuhan tenaga kerja.

Dalam membuat daftar kebutuhan tenaga kerja, data yang diperlukan adalah data mengenai jenis tenaga kerja, jumlah tenaga kerja, waktu yang digunakan untuk memproduksi, dan tingkat upah per hari.

Di dalam menjalankan proses produksi, perusahaan memisahkan tenaga kerja ke dalam dua departemen produksi yaitu departemen pencampuran dan departemen pencetakan dengan jumlah tenaga kerja departemen produksi secara keseluruhan 152 orang. Untuk departemen pencampuran jumlah tenaga kerja sebesar 33 orang dan untuk departemen pencetakan 119 orang.

Sedangkan tingkat upah langsung yang dibayarkan kepada tenaga kerja departemen produksi ini adalah berdasarkan perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan yang besarnya berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR). Untuk

lebih jelasnya mengenai daftar kebutuhan tenaga kerja ini dapat dilihat dalam tabel

V.1. dibawah ini :

Tabel V.1.
Daftar Kebutuhan Tenaga Kerja
Tahun 1997

Jenis Tenaga Kerja Departemen Produksi	Jumlah Tenaga Kerja			Jam Kerja per hari	Tingkat Upah per hari (rupiah)		
	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso		Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso
Dept. Pencampuran	11	11	11	8 jam	6000,00	7500,00	8000,00
Dept. Pencetakan	45	40	34	8 jam	6500,00	8000,00	8500,00

Sumber data : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Dari kedua departemen produksi tersebut, produk yang dihasilkan pada kapasitas normal adalah 100 m² dalam 8 jam per hari dengan perincian untuk produk tegel abu-abu 40 m², untuk tegel berwarna dan tegel teraso masing-masing 30 m². Kemudian langkah selanjutnya untuk menentukan besarnya upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja adalah menentukan dasar satuan utama. Dasar satuan utama ini penting karena untuk mengetahui berapa waktu yang dibutuhkan untuk memproduksi suatu produk. Dasar satuan utama yang dipakai oleh perusahaan adalah jam kerja langsung.

Setelah dasar satuan utama ditentukan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan besarnya upah langsung tiap departemen produksi. Sebelum menentukan besarnya upah langsung terlebih dahulu menentukan besarnya jumlah jam kerja tiap departemen produksi yaitu dengan cara mengalikan antara jumlah tenaga kerja dengan jam kerja per hari masing-masing departemen kemudian hasil perkalian tersebut dijumlahkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel V.2.
Total Jam Kerja Per Hari
Tiap Departemen Produksi
Tahun 1997

Jenis Tenaga Kerja Departemen Produksi	Jumlah Tenaga Kerja			Jam Kerja per hari	Jumlah Jam Kerja Per Hari (jam)			Total Jam Kerja Per Hari Tiap Dept. Produksi (jam)
	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso		Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso	
Dept. Pencampuran	11	11	11	8	88	88	88	264
Dept. Pencetakan	45	40	34	8	360	320	272	952

Dari hasil perhitungan jumlah jam kerja per hari untuk masing-masing departemen produksi tersebut di atas, maka besarnya upah langsung untuk tiap departemen produksi dapat ditentukan. Sebelum menentukan besarnya upah langsung, maka terlebih dahulu menentukan tingkat upah per jam. Besarnya tingkat upah per jam dapat dilihat dalam tabel V.3.

Tabel V.3.
Tingkat Upah Per Jam Tiap Departemen Produksi
Tahun 1997
(dalam rupiah)

Jenis Tenaga Kerja Dept. Produksi	Tingkat Upah per hari			Jam Kerja per hari	Tingkat Upah per jam		
	Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso		Tegel Abu-Abu	Tegel Berwarna	Tegel Teraso
Dept. Pencampuran	6000,00	7500,00	8000,00	8	750,00	937,50	1000,00
Dept. Pencetakan	6500,00	8000,00	8500,00	8	812,50	1000,00	1062,50

Keterangan Tabel :

$$\text{Tingkat Upah per jam} = \frac{\text{Tingkat Upah Per hari}}{\text{Jam Kerja Per hari}}$$

Setelah tingkat upah per jam diketahui, maka besarnya upah langsung dapat ditentukan. Cara perhitungannya adalah sebagai berikut :

Upah Langsung = Jumlah Jam Kerja per hari x Tingkat Upah per jam

1. Departemen Pencampuran

a. Tegel Abu-abu

$$\begin{aligned}\text{Upah Langsung} &= 88 \text{ jam} \times \text{Rp } 750,00 \\ &= \text{Rp } 66.000,00\end{aligned}$$

b. Tegel Berwarna

$$\begin{aligned}\text{Upah Langsung} &= 88 \text{ jam} \times \text{Rp } 937,50 \\ &= \text{Rp } 82.500,00\end{aligned}$$

c. Tegel Teraso

$$\begin{aligned}\text{Upah Langsung} &= 88 \text{ jam} \times \text{Rp } 1000,00 \\ &= \text{Rp } 88.000,00\end{aligned}$$

Total Upah Langsung untuk Departemen Pencampuran adalah $\text{Rp } 66.000,00 + \text{Rp } 82.500,00 + \text{Rp } 88.000,00 = \text{Rp } 236.500,00$

2. Departemen Pencetakan

a. Tegel Abu-abu

$$\begin{aligned}\text{Upah Langsung} &= 360 \text{ jam} \times \text{Rp } 812,50 \\ &= \text{Rp } 292.500,00\end{aligned}$$

b. Tegel Berwarna

$$\begin{aligned}\text{Upah Langsung} &= 320 \text{ jam} \times \text{Rp } 1000,00 \\ &= \text{Rp } 320.000,00\end{aligned}$$

c. Tegel Teraso

$$\begin{aligned}\text{Upah Langsung} &= 272 \text{ jam} \times \text{Rp } 1062,00 \\ &= \text{Rp } 289.000,00\end{aligned}$$

Total Upah Langsung untuk Departemen Pencetakan adalah Rp 292.500,00 + Rp 320.000,00 + Rp 289.000,00 = Rp 901.000,00

Di dalam melaksanakan kegiatan produksinya, PT. Diamond Baru menetapkan standar hasil produksi dan standar biaya tenaga kerja langsung untuk tahun yang bersangkutan. Standar tersebut dibentuk dengan maksud agar efektivitas dan efisiensi biaya tenaga kerja langsung perusahaan dapat dicapai. Sampai akhir tahun 1997 produk yang dihasilkan oleh perusahaan tegel PT. Diamond Baru pada kapasitas normal adalah 30.000 m²/tahun dan kapasitas yang dicapai adalah 27.500 m²/tahun. Sedangkan standar biaya tenaga kerja langsung yang ditetapkan oleh perusahaan tegel PT. Diamond Baru tahun 1997 adalah :

1. Standar Tarif Upah Langsung

Upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Untuk menghindari adanya penyimpangan yang mungkin terjadi, maka besarnya tarif upah yang diberikan kepada karyawan ditentukan dengan dua cara yaitu : (1) atas perjanjian dengan organisasi perusahaan, (2) dapat pula ditentukan berdasarkan pengalaman masa lalu.

Standar tarif upah langsung yang dipakai oleh perusahaan didasarkan atas perjanjian antara karyawan dengan perusahaan. Jadi, perusahaan membayar upah karyawan berdasar kesepakatan antar karyawan sendiri dengan perusahaan. Karena tarif upah dihitung atas suatu perjanjian, maka penyimpangan terhadap tarif upah langsung jarang terjadi. Upah yang diberikan perusahaan merupakan upah borongan untuk satu jenis kegiatan produksi maka dalam hal ini standar tarif

upah langsung per jam dapat dicari dengan cara membagi upah langsung tiap departemen produksi dengan total jam kerja per hari untuk tiap departemen produksi. Adapun besarnya standar tarif upah langsung per jam tahun 1997 dapat dilihat dalam perhitungan berikut ini :

a. Standar Tarif Upah Langsung Departemen Pencampuran

$$\begin{aligned}\text{Standar Tarif Upah Langsung} &= \frac{\text{Rp } 236.500,00}{264 \text{ jam}} \\ &= \text{Rp } 895,83 \text{ per jam}\end{aligned}$$

b. Standar Tarif Upah Langsung Departemen Pencetakan

$$\begin{aligned}\text{Standar Tarif Upah Langsung} &= \frac{\text{Rp } 901.000,00}{952 \text{ jam}} \\ &= \text{Rp } 946,95 \text{ per jam}\end{aligned}$$

2. Standar Jam Kerja langsung

Standar jam kerja langsung diperlukan untuk menyelesaikan satu satuan produk merupakan produk standar yang sulit penentuannya. Tujuan didalam menentukan standar jam kerja langsung adalah untuk menuju pada efisiensi yang optimal. Oleh karena itu dalam menetapkan standar jam kerja langsung ada dua faktor yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan yaitu : (1) kegiatan apa yang dilakukan oleh karyawan, (2) dan berapa waktu yang seharusnya diserap untuk setiap kegiatan.

Untuk menetapkan standar jam kerja langsung, perusahaan tegel PT. Diamond Baru menggunakan standar hasil produksi per hari untuk tahun yang

bersangkutan yaitu tahun 1997. Adapun standar hasil produksi per hari tahun 1997 adalah sebesar 100 m². Sehingga untuk menetapkan standar jam kerja langsung tahun 1997, cara yang dilakukan perusahaan adalah membagi jam kerja per hari dengan standar hasil produksi per hari. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}\text{Standar Jam Kerja Langsung} &= \frac{8 \text{ jam}}{100 \text{ m}^2} \\ &= 0,08 \text{ jkl}\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan standar jam kerja langsung tahun 1997 tersebut di atas, maka besarnya standar biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 dapat ditentukan yaitu dengan cara mengalikan antara produk yang dihasilkan pada kapasitas normal per tahun dengan standar jam kerja langsung tahun 1997 kemudian hasilnya dikalikan dengan standar tarif upah langsung per jam tahun 1997. Adapun perhitungan standar biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel V.4.
Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung
Tahun 1997
(dalam rupiah)

Standar Hasil Produksi (m ²)	Standar Jam Kerja Langsung (0,08 jkl)	Standar Tarif Upah Lansung Departemen Produksi		Standar Biaya Tenaga Kerja Langsung
		Dept. Pencampuran (895,83 per jam)	Dept. Pencetakan (946,95 per jam)	
30.000	2.400	2.149.992,00	2.272.680,00	4.422.672,00

Sumber data : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Dari hasil wawancara dan dokumentasi penulis memperoleh data mengenai prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung. Selain itu penulis juga memperoleh data tentang realisasi biaya tenaga kerja langsung. Realisasi biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 PT. Diamond Baru dapat dilihat dalam tabel V.5.

Tabel V.5.
Realisasi Biaya Tenaga Kerja Langsung
Tahun 1997
(dalam rupiah)

Realisasi Hasil Produksi (m ²)	Realisasi Jam Kerja Langsung	Realisasi Tarif Upah Lansung Departemen Produksi		Realisasi Biaya Tenaga Kerja Langsung
		Dept. Pencampuran (895,83 per jam)	Dept. Pencetakan (946,95 per jam)	
27.500	2.200	1.970.826,00	2.083.290,00	4.054.116,00

Sumber data : PT. Diamond Baru Yogyakarta

B. Analisis Data

Setelah diperoleh data dari perusahaan tegel PT. Diamond Baru baik berupa gambaran umum perusahaan maupun data mengenai biaya tenaga kerja langsung dan data volume produksi, maka langkah selanjutnya adalah analisis data. Analisis data merupakan proses untuk memecahkan suatu masalah agar tujuan dari penelitian terpenuhi. Untuk menganalisis data ini diperlukan suatu alat pendekatan masalah. Agar alat pendekatan masalah yang digunakan sesuai dengan permasalahan yang ada maka alat pendekatan ini harus disesuaikan dengan teori-teori dan rumus-rumus yang dapat menjawab permasalahan tersebut.

1. Penentuan Tarif Biaya Tenaga Kerja Langsung

Dari deskripsi data yang telah diuraikan tersebut di atas, maka untuk menjawab masalah yang pertama, yaitu apakah prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung PT. Diamond Baru tahun 1997 sudah tepat, langkah yang diambil adalah dengan mendiskripsikan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada PT. Diamond Baru. Adapun prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung pada PT. Diamond Baru adalah sebagai berikut :

- a. membuat daftar kebutuhan tenaga kerja
- b. menentukan dasar satuan utama
- c. menentukan besarnya upah langsung
- d. menetapkan standar biaya tenaga kerja langsung yaitu standar tarif upah langsung dan standar jam kerja langsung

Dari prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung yang dilakukan oleh PT. Diamond Baru tersebut, langkah selanjutnya adalah membandingkan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung PT. Diamond Baru dengan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung menurut kajian teori guna menginterpretasikan apakah prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung yang diterapkan perusahaan sudah tepat atau belum.

Adapun perbandingan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung tersebut adalah sebagai berikut :

No.	Kajian Teori	Yang Terjadi di Perusahaan	Interpretasi
1.	Membuat daftar kebutuhan tenaga kerja	Membuat daftar kebutuhan tenaga kerja	sudah tepat
2.	Menentukan dasar satuan utama yang digunakan untuk menghitung (berdasarkan jam kerja langsung atau biaya buruh langsung)	Menentukan dasar satuan utama	sudah tepat
3.	Menentukan besarnya upah langsung	Menentukan besarnya upah langsung	sudah tepat
4.	Menetapkan standar biaya tenaga kerja langsung yaitu : a. Standar tarif upah langsung b. Standar jam kerja langsung	Menetapkan standar biaya tenaga kerja langsung a. Standar tarif upah langsung b. Standar jam kerja langsung	sudah tepat

Berdasarkan perbandingan di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung yang terjadi di PT. Diamond Baru dapat dikatakan telah sesuai dengan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung menurut kajian teori.

2. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung

Untuk melakukan pengendalian biaya tenaga kerja langsung, maka langkah yang digunakan adalah dengan biaya standar, karena biaya standar yang telah ditentukan dimuka merupakan biaya yang seharusnya dikeluarkan, sehingga dengan adanya penetapan biaya standar terlebih dahulu maka proses produksi yang dilakukan dapat seefisien dan seefektif mungkin.

Biaya tenaga kerja langsung merupakan salah satu elemen biaya produksi yang cukup besar, selain biaya bahan baku dan biaya overhead pabrik, sehingga biaya ini penting dan perlu untuk mendapatkan perhatian atau pengawasan dan

pengendalian. Tujuan utama dari pengawasan dan pengendalian ini adalah agar biaya yang dikeluarkan tidak jauh dari yang telah direncanakan dan biaya tersebut dapat diketahui penggunaannya.

Berdasarkan deskripsi data yang telah diuraikan di atas, maka untuk menganalisis permasalahan yang kedua yaitu apakah realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. Diamond Baru sudah efisien langkah yang diambil adalah membandingkan antara realisasi biaya tenaga kerja langsung dengan standar biaya tenaga kerja langsung. Realisasi biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 adalah sebesar Rp 4.054.116,00, sedangkan standar biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 adalah sebesar Rp 4.422.672,00. Dari hasil realisasi dan standar biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 tersebut terdapat selisih menguntungkan sebesar Rp 368.556,00 atau 8,33 %.

Selisih ini dapat dicari penyebabnya yaitu dengan menggunakan metode analisis selisih. Metode analisis selisih yang digunakan adalah metode selisih tarif upah langsung dan metode selisih efisiensi upah langsung. Adapun perhitungan kedua metode analisis selisih tersebut sebagai berikut :

a. Selisih Tarif Upah Langsung

Selisih tarif upah langsung dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{STUL} &= (\text{TS} \times \text{JS}) - (\text{TSt} \times \text{JS}) \\ &= (\text{TS} - \text{Tst}) \text{JS} \end{aligned}$$

di mana, STUL = Selisih Tarif Upah Langsung

TS = Tarif Sesungguhnya dari Upah Langsung per Jam

TSt = Tarif Standar dari Upah Langsung per Jam

JS = Jam Sesungguhnya

Dalam perhitungan selisih tarif upah langsung ini, PT. Diamond Baru menetapkan besarnya tarif upah langsung yang diberikan didasarkan atas perjanjian antara perusahaan dengan karyawan, sehingga besarnya tarif upah langsung yang diterima oleh karyawan adalah sama besarnya dengan yang diberikan perusahaan, jadi besarnya selisih tarif upah langsung adalah nol (0).

b. Selisih Efisiensi Upah Langsung

Dengan memperhitungkan kelonggaran jam kerja dan faktor kelelahan kerja, dalam menentukan standar jam kerja langsung PT. Diamond Baru menentukan berdasarkan standar hasil produksinya. Selisih efisiensi upah langsung merupakan proses perbedaan pemakaian realisasi jam kerja langsung dengan standar jam kerja langsung. Realisasi Jam kerja langsung yang terjadi di perusahaan untuk lima tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel V.6.
Realisasi Jam Kerja Langsung
Tahun 1993 - 1997

Tahun	Realisasi Jam Kerja Langsung (Jkl)
1993	2160
1994	2280
1995	2400
1996	2120
1997	2200

Sumber data : PT. Diamond Baru Yogyakarta

Sedangkan standar jam kerja langsung tahun 1997 yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 2400 jkl, sehingga pada tahun 1997 terdapat selisih jam kerja langsung sebesar 200 jkl. Untuk menentukan besarnya selisih efisiensi upah langsung rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{SEUL} &= (\text{TSt} \times \text{JS}) - (\text{TSt} \times \text{JSt}) \\ &= \text{TSt} (\text{JS} - \text{JSt}) \end{aligned}$$

di mana, SEUL = Selisih Efisiensi Upah Langsung

TSt = Tarif Standar dari Upah Langsung per Jam

JSt = Jam Standar

JS = Jam Sesungguhnya

Dengan menggunakan rumus di atas, berikut ini perhitungan selisih efisiensi upah langsung untuk masing-masing departemen produksi.

a) Departemen Pencampuran

$$\begin{aligned} \text{SEUL} &= (2200 - 2400) \times 895,83 \\ &= \text{Rp } 179.166,00 \end{aligned}$$

b) Departemen Pencetakan

$$\begin{aligned} \text{SEUL} &= (2200 - 2400) \times 946,95 \\ &= \text{Rp } 189.390,00 \end{aligned}$$

Total selisih efisiensi upah langsung departemen produksi adalah SEUL Departemen Pencampuran + SEUL Departemen Pencetakan yaitu sebesar
 $\text{Rp } 179.166,00 + \text{Rp } 189.390,00 = \text{Rp } 368.556,00$

Dari hasil analisis kedua selisih biaya tenaga kerja langsung tersebut di atas, dapat diketahui jumlah selisih yang terjadi selisih adalah berikut :

Total Selisih Tarif Upah Langsung	=	0,00
Total Selisih Efisiensi Upah Langsung	= Rp	368.556,00
<hr/>		
Total Selisih Biaya Tenaga Kerja Langsung	= Rp	368.556,00

Total selisih biaya tenaga kerja langsung sebesar Rp 368.556,00 yang terjadi menunjukkan selisih yang menguntungkan sebesar 8,33 %. Selisih menguntungkan sebesar 8,33 % tersebut melebihi batas toleransi 5 % sehingga dapat disimpulkan bahwa realisasi biaya tenaga kerja langsung pada PT. Diamond Baru dikatakan sudah efisien.

C. Pembahasan

Setelah mendeskripsikan dan menganalisis data perusahaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan. Dalam pembahasan ini langkah yang diambil adalah menguraikan kembali data yang telah diperoleh dari PT. Diamond Baru, yaitu sebagai berikut :

PT. Diamond Baru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang bangunan dan produk yang dihasilkan adalah tegel, beton buis, dan genteng. Dalam penulisan skripsi ini produk yang dibahas adalah produk tegel yaitu tegel abu-abu, tegel berwarna, dan tegel teraso dengan ukuran tegel 30 cm x 30 cm dan hasil produksinya dinyatakan dalam satuan m². Dengan demikian segala kegiatan

perusahaan maupun biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dapat diukur dalam satuan juga.

Sebelum kegiatan perusahaan dimulai, dalam hal ini kegiatan yang berhubungan dengan biaya tenaga kerja langsung, maka setiap perusahaan terlebih dahulu merencanakan berapa besar biaya yang akan dikeluarkan untuk kegiatan produksi. Dalam merencanakan berapa besarnya biaya tersebut, PT. Diamond Baru menggunakan biaya standar ditentukan dimuka sebagai patokan untuk menentukan besarnya tarif biaya tenaga kerja langsung sehingga diharapkan biaya yang nantinya dikeluarkan tidak jauh berbeda dengan biaya yang telah ditentukan dimuka tersebut.

1. Prosedur Penentuan Tarif Biaya Tenaga Kerja Langsung

Dalam menentukan besarnya tarif biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 ini, PT. Diamond Baru menempuh langkah-langkah sebagai berikut :

a. Membuat daftar kebutuhan tenaga kerja

Dalam membuat daftar kebutuhan tenaga kerja, data yang diperlukan adalah data mengenai jenis tenaga kerja, jumlah tenaga kerja, waktu yang digunakan untuk memproduksi, dan tingkat upah per hari.

b. Menentukan dasar satuan utama

Dalam menentukan dasar satuan utama, perusahaan memakai dasar satuan jam kerja langsung.

c. Menentukan besarnya upah langsung

Perusahaan dalam menentukan besarnya upah langsung terlebih dahulu menentukan jumlah jam kerja per hari tiap departemen produksi. Dari hasil penentuan jumlah jam kerja per hari tersebut kemudian digunakan untuk menghitung besarnya upah langsung tiap departemen produksi.

d. Menetapkan standar biaya tenaga kerja langsung

1) Standar tarif upah langsung

Tarif upah langsung ini ditetapkan berdasarkan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan pabrik, sehingga biaya yang dikeluarkan besarnya sama dengan standar yang ditetapkan pada saat perjanjian disetujui. Standar tarif upah langsung ini merupakan upah standar yang akan dibayarkan oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Cara penetapan standar tarif upah langsung ini yaitu dengan cara membagi total upah langsung tiap departemen produksi dengan total jam kerja per hari tiap departemen produksi.

2) Standar jam kerja langsung

Untuk menetapkan standar jam kerja langsung tahun 1997, perusahaan menetapkan berdasarkan standar hasil produksinya untuk tahun yang bersangkutan. Besarnya standar jam kerja langsung ini merupakan standar waktu untuk menyelesaikan produk per meternya. Cara penetapan standar jam kerja langsung tersebut adalah dengan membagi jam kerja per hari dengan total standar hasil produksi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 pada PT. Diamond Baru sudah sesuai dengan kajian teori.

2. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung

Dari hasil analisis yang telah diuraikan dimuka, dapat dilihat bahwa besarnya selisih tarif upah langsung yang terjadi adalah sebesar Rp 0,00, hal ini dikarenakan besarnya tarif upah standar dengan tarif upah sesungguhnya adalah sama besar. Sedangkan untuk selisih efisiensi upah langsung di departemen produksi, selisih yang terjadi bersifat menguntungkan sebesar Rp 368.556,00 atau 8,33 %. Dari kedua selisih tersebut di atas, diketahui bahwa besarnya selisih biaya tenaga kerja langsung yang terjadi di PT. Diamond Baru pada tahun 1997 adalah bersifat menguntungkan sebesar Rp 368.556,00 atau 8,33 %.

Dari selisih yang menguntungkan ini, maka untuk menyimpulkan apakah realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. Diamond Baru tahun 1997 sudah efisien atau belum, sebelumnya penulis menetapkan batas toleransi sebesar 5 %. Apabila ternyata selisih tidak menguntungkan di bawah batas toleransi 5 %, maka dapat disimpulkan bahwa realisasi biaya tenaga kerja langsung sesungguhnya sudah efisien. Sebaliknya apabila selisih tidak menguntungkan di atas batas toleransi 5 %, maka realisasi biaya tenaga kerja langsung sesungguhnya yang terjadi tidak efisien.

Karena selisih biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. Diamond Baru tahun 1997 bersifat menguntungkan yaitu di atas batas toleransi 5 % sebesar Rp 368.556,00 atau 8,33 % maka dapat disimpulkan bahwa realisasi biaya tenaga kerja langsung pada PT. Diamond Baru tahun 1997 sudah efisien.

Selisih biaya tenaga kerja langsung yang menguntungkan ini disebabkan oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab terjadinya selisih biaya tenaga kerja langsung ini adalah sebagai berikut :

- a. Tenaga kerja terdidik kurang baik atau sudah baik
- b. Bahan baku berkualitas kurang baik atau sudah baik, sehingga dalam pengolahan memerlukan banyak atau sedikit jam kerja
- c. Kesalahan atau kebaikan mesin sehingga mengakibatkan gangguan dan terhentinya kerja atau memperlancar pekerjaan.
- d. Kurang baiknya atau sudah baiknya penyelia tenaga kerja.
- e. Koordinasi antar departemen produksi yang terjadi kurang baik atau sudah baik sehingga mengakibatkan gangguan atau memperlancar pekerjaan.
- f. Standar yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi atau terlalu rendah.

Dari faktor-faktor tersebut, penulis menduga bahwa terjadinya selisih biaya tenaga kerja langsung yang bersifat menguntungkan ini disebabkan karena koordinasi antar departemen produksi yang terjadi sudah baik sehingga memperlancar pekerjaan, tetapi mungkin juga standar jam kerja langsung yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi. Selain itu, selisih ini juga disebabkan karena bahan baku yang digunakan oleh perusahaan sudah baik sehingga dalam pengolahan bahan baku tersebut tidak terlalu memerlukan banyak jam kerja.

BAB VI

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini terutama adalah masalah prosedur penentuan tarif dan realisasi biaya tenaga kerja langsung pada PT. Diamond Baru tahun 1997. Adapun kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. Diamond Baru sudah dilakukan dengan tepat. Hal ini dapat dibuktikan dari perbandingan antara prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung yang dilakukan perusahaan dengan prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung hasil kajian teori adalah sudah sesuai.
2. Berdasarkan perhitungan analisis selisih, diketahui bahwa realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. Diamond Baru tahun 1997 sudah efisien. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan selisih biaya tenaga kerja langsung tahun 1997, dimana selisih yang terjadi bersifat menguntungkan sebesar Rp 368.556,00 atau 8,33 % yang berasal dari penjumlahan antara selisih tarif upah langsung sebesar Rp 0,00 dan selisih efisiensi upah langsung sebesar Rp 368.556,00 atau 8,33 %. Selisih yang menguntungkan ini diduga disebabkan karena adanya koordinasi antar departemen produksi yang terjadi sudah baik sehingga memperlancar pekerjaan, tetapi mungkin juga standar jam kerja langsung yang

ditetapkan perusahaan terlalu tinggi. Selain itu, juga disebabkan karena bahan baku yang digunakan oleh perusahaan sudah baik sehingga dalam pengolahan bahan baku tersebut tidak terlalu memerlukan banyak jam kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini antara lain :

1. Cara memperoleh data yaitu bahwa penulis tidak diperkenankan untuk melakukan observasi secara langsung ke bagian produksi, sehingga data yang diperoleh hanya terbatas pada teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi saja.
2. Penulis tidak dapat mengecek keaslian sebagian data yaitu data prosedur penentuan tarif dan data realisasi biaya tenaga kerja langsung. Bahkan data tersebut perlu ditinjau kembali kebenarannya. Hal ini dikarenakan data yang diberikan hanya garis besarnya saja yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil di atas, yaitu bahwa prosedur penentuan tarif biaya tenaga kerja langsung yang terjadi pada PT. Diamond Baru sudah sesuai dengan kajian teori serta realisasi biaya tenaga kerja langsung yang terjadi di perusahaan sudah efisien, namun demikian tidak menutup kemungkinan masih adanya beberapa kelemahan yang perlu mendapat perhatian dan perlu dibenahi oleh pihak perusahaan. Adapun kelemahan-kelemahan yang didapat penulis

selama mengadakan penelitian di PT. Diamond Baru adalah bahwa catatan-catatan mengenai data jam kerja langsung belum tersusun dan tertata dengan baik sehingga penulis menyarankan kepada perusahaan untuk menyusun dan menata kembali catatan-catatan tersebut, karena data tersebut merupakan data yang penting untuk mengetahui laba atau rugi perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksinya sehingga apabila data tersebut dibutuhkan, perusahaan tidak perlu untuk menghitung kembali berapa jam kerja langsung pada tahun yang dibutuhkan. Selain itu, penulis juga menyarankan sebaiknya perusahaan melakukan penyelidikan mengenai standar jam kerja langsung, sehingga perusahaan dapat mengetahui mengapa standar yang telah ditetapkan tersebut terlalu tinggi dari realisasinya. Penyelidikan tersebut berguna sebagai bahan koreksi bagi perusahaan dalam menetapkan standar pada tahun-tahun berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesoemah R., Soemita. (1983). *Anggaran Perusahaan (Budgeting)*. Yogyakarta : BPFE.
- Adisaputro, Gunawan, Drs., M.B.A. dan Asri SW., Marwan, Drs., M.B.A. (1996). *Anggaran Perusahaan (Business Budgeting) : Prinsip Mekanisme dan Teknik Penyusunannya*. (Edisi 3). Yogyakarta : BPFE.
- Antony, Robert N., dan Dearden, John. (1993). *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta : Erlangga.
- Halim, Abdul, Drs., M.B.A., Akuntan. (1996). *Dasar-Dasar Akuntansi Biaya*, (Edisi 4). Yogyakarta : BPFE.
- Harnanto, Drs., M.Soc.Sc., Akuntan. (1992). *Akuntansi Biaya untuk Perhitungan Harga Pokok Produk (Sistem Biaya Historis)*. (Edisi Pertama). Yogyakarta : BPFE.
- Hutahuruk, Gunawan. (1985). *Akuntansi Biaya*. Jakarta : Erlangga.
- Matz, Adolph dan Usry, Milton F. (1996). *Akuntansi Biaya: Perencanaan dan Pengendalian*. Jilid 1. (Edisi 10). Jakarta : Erlangga.
- Mulyadi, Drs., MSc., Akuntan. (1991). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta : BPFE.
- Rony, Helmi. (1990). *Akuntansi Biaya : Pengantar Untuk Perencanaan dan Pengendalian Biaya Produksi*. Jakarta : FE UI.
- Supriyono, RA, Drs., SU., Akuntan. (1996). *Akuntansi Biaya : Pengumpulan Biaya dan Penentuan Harga Pokok*. Buku I. (Edisi 2). Yogyakarta :BPFE.
- _____. (1996). *Akuntansi Biaya : Perencanaan dan Pengendalian Biaya Serta Pembuatan Keputusan*. Buku II. (Edisi 2). Yogyakarta : BPFE.
- Welsch, Glenn A., Hilton, Ronald W., dan Gordon, Paul N. (1995). *Budgeting (Penyusunan Anggaran Perusahaan) : Perencanaan dan Pengendalian Laba*. (Edisi 5). Jakarta : Balai Aksara.



LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

I. Gambaran Umum Perusahaan

A. Pendirian Perusahaan

1. Kapan perusahaan ini berdiri ?
2. Siapa yang mendirikan perusahaan ?
3. Apa bentuk perusahaan saat didirikan ?
4. Apa saja yang dimiliki pada saat perusahaan berdiri ?
5. Sejak kapan perusahaan resmi beroperasi ?

B. Letak Perusahaan

1. Apa yang mendasari pemilihan letak perusahaan ini ?
2. Apakah perusahaan membuka kantor cabang di daerah lain ?
3. Apa yang mendasari perusahaan untuk membuka cabang di daerah lain tersebut ?

C. Bentuk Perusahaan

1. Apa bentuk perusahaan ini ?
2. Apabila perusahaan berbentuk PT berapa nomor akte yang dimiliki ?
3. Bagaimana susunan pimpinan perusahaan pada saat berdiri sampai dengan sekarang ?
4. Bagian-bagian apa saja yang ada dalam perusahaan ?

II. Personalia

- a. Siapa yang memimpin bagian personalia ?
- b. Bagaimana proses recruitmen tenaga kerja di perusahaan ?
- c. Berapa jumlah tenaga kerja (pria/wanita) ?
- d. Berapa jumlah tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap ?
- e. Adakah persyaratan minimum untuk menjadi tenaga kerja tetap dan tidak tetap?
- f. Bagaimana prosedur atau cara menentukan jam kerja standar setiap karyawan ?
- g. Bagaimana prosedur atau cara menentukan upah standar setiap karyawan ?
- h. Bagaimana pengaturan jam kerja dalam sehari ?
- i. Bagaimana sistem upah yang dipakai dalam penggajian dan pengupahan ?
- j. Dengan tarif upah yang bagaimanakah pembayaran upah kepada karyawan ?
- k. Apakah ada jaminan sosial bagi karyawan ?
- l. Berapa upah maksimum dan upah minimum untuk tenaga kerja ?
- m. Berapa tingkat upah tenaga kerja langsung untuk tahun 1997 ?
- n. Apa usaha-usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan ?
- o. Apakah usaha-usaha tersebut (point n) sama antara karyawan level bawah, menengah sampai dengan top manager ?
- p. Bagaimana prosedur PHK seorang karyawan di perusahaan ini ?

III. Administrasi

- a. Bagaimana sistem balas jasa di perusahaan ini ?
- b. Berapa besarnya upah minimum untuk karyawan ?
- c. Berapa upah lembur yang diberikan oleh perusahaan ?
- d. Apakah ada bentuk kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk gaji tetap ?

IV. Produksi

- a. Jenis produk apa saja yang dihasilkan oleh perusahaan ?
- b. Bahan apa sajakah yang diperlukan untuk membuat suatu produk, dari mana dan dengan cara bagaimana memperolehnya ?
- c. Bagaimana tahap-tahap proses produksi yang dilakukan perusahaan ?
- d. Mesin-mesin apa saja yang dipergunakan dalam proses produksi dan berapa jumlah mesin yang dimiliki perusahaan ?
- e. Bagaimana fungsi daripada mesin-mesin yang dipergunakan dalam proses produksi ?
- f. Berapa kapasitas dari mesin-mesin yang dipergunakan dalam proses produksi ?
- g. Apakah dalam kegiatan proses produksi perusahaan membuat suatu perencanaan produksi ?
- h. Kalau ya, bagaimana perencanaan produksi yang dilakukan perusahaan dan berapa volume produksi yang direncanakan oleh perusahaan selama tahun 1997 ?

- i. Berapa besarnya produksi tahun 1993 sampai dengan tahun 1997 ?

V. Permodalan

- a. Bagaimana struktur organisasi perusahaan saat ini?
- b. Apakah perusahaan sudah go public ?
- c. Sumber modal yang ada diperoleh dari mana saja ?
- d. Bagaimana struktur modal perusahaan saat ini ?

VI. Akuntansi

A. Biaya Tenaga Kerja Langsung

- a. Bagaimana cara menetapkan rencana biaya tenaga kerja langsung untuk setiap periode ?
- b. Berapa besarnya anggaran biaya tenaga kerja langsung untuk tahun 1993 sampai dengan tahun 1997 ?
- c. Kebijakan apa sajakah yang dipakai oleh perusahaan dalam menentukan anggaran biaya tenaga kerja langsung ?
- d. Tujuan apakah yang diinginkan oleh perusahaan dengan ditetapkannya anggaran biaya tenaga kerja langsung ?
- e. Bagaimana penetapan standar biaya tenaga kerja langsung ?
- f. Dasar pembebanan atau tingkat kapasitas apa yang dipakai dalam penetapan standar biaya tenaga kerja langsung ?
- g. Bagaimana perusahaan menetapkan tarif biaya tenaga kerja langsung ?
- h. Berapa besarnya tarif biaya tenaga kerja langsung tahun 1997 ?

- i. Berapa realisasi biaya tenaga kerja langsung tahun 1993 sampai dengan tahun 1997 ?
- j. Berapa biaya tenaga kerja langsung yang terjadi sesungguhnya pada tahun 1993 sampai dengan tahun 1997 ?
- k. Berapa kapasitas normal yang mampu dihasilkan oleh perusahaan pada tahun 1993 sampai dengan tahun 1997 ?
- l. Berapa kapasitas sesungguhnya yang dicapai perusahaan pada tahun 1993 sampai dengan tahun 1997 ?

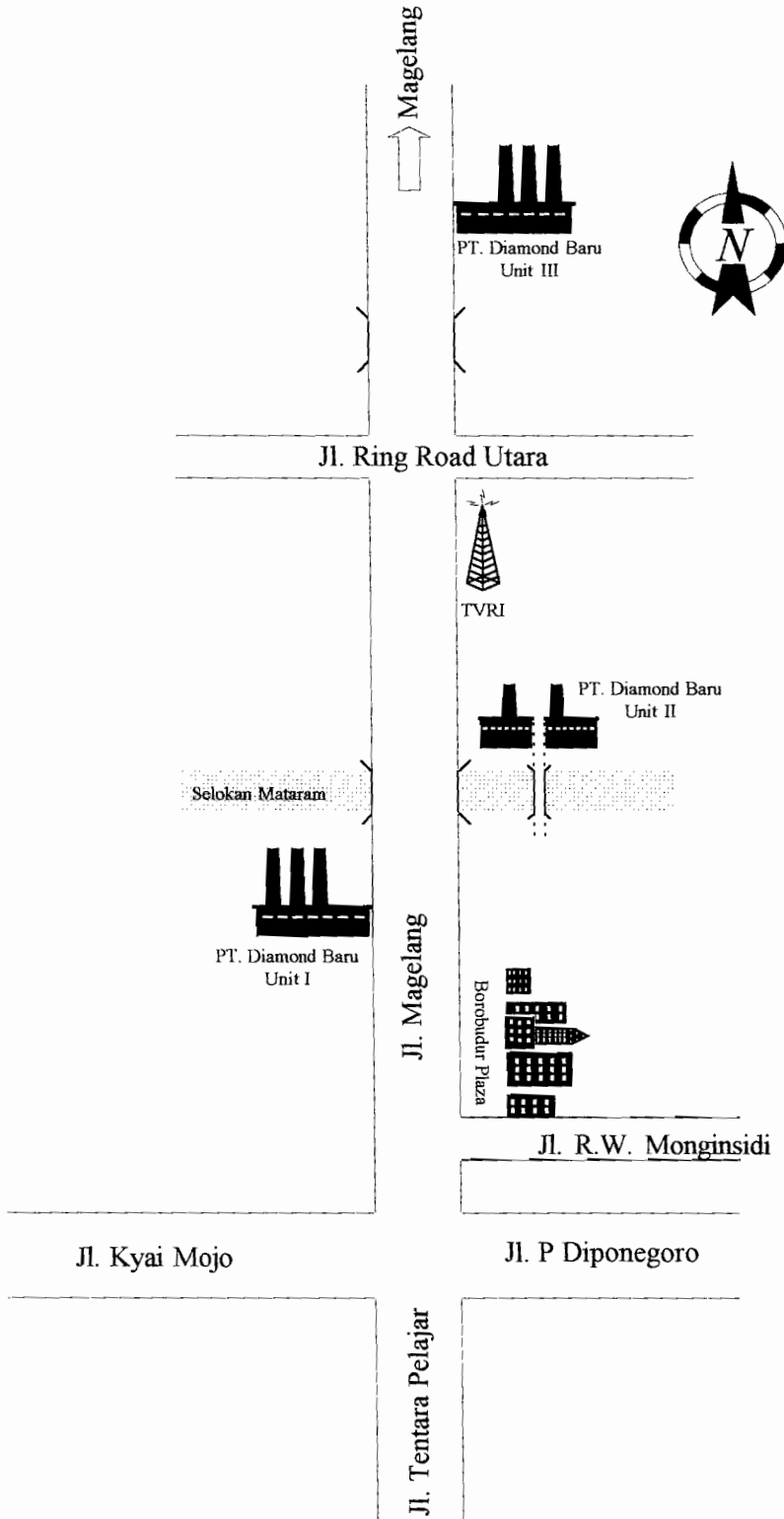
B. Pengendalian Biaya Tenaga Kerja Langsung

- a. Dengan cara bagaimana perusahaan melakukan pengendalian terhadap biaya tenaga kerja langsung ?
- b. Apa tujuan perusahaan melaksanakan pengendalian biaya tenaga kerja langsung ?
- c. Dengan cara bagaimanakah perusahaan mengetahui bahwa antara biaya tenaga kerja langsung yang dianggarkan terjadi selisih atau penyimpangan dengan biaya tenaga kerja langsung yang sesungguhnya terjadi ?
- d. Jika terjadi selisih atau penyimpangan biaya tenaga kerja langsung, langkah apa saja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap selisih atau penyimpangan tersebut ?

VII. Pemasaran

- a. Apa saja yang menjadi program kerja bagian pemasaran ?
- b. Apakah ada kegiatan promosi yang dilakukan oleh perusahaan ?
- c. Promosi yang dilakukan dalam bentuk apa saja ?

**DENAH
PT. DIAMOND BARU YOGYAKARTA**



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : Agustinus Tri Kuntoro
Tempat dan Tanggal Lahir : Sleman, 21 Juni 1974
Alamat Tempat Tinggal : Jalan Mrican 30 Yogyakarta 55281
Telp. : (0274) 518852

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan Dasar : – Lulus SD Kanisius Demangan Baru
Yogyakarta Tahun 1987
– Lulus SMP Negeri I Condong Catur
Yogyakarta Tahun 1990
– Lulus SMA Bopkri III Yogyakarta
Tahun 1993

Pendidikan Tinggi : Lulus Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
Tahun 1999

Daftar riwayat hidup ini ditulis seperti apa adanya dan disertakan untuk melengkapi susunan skripsi.

Penulis