

## **BIAYA TENAGA KERJA**

### A. PENGERTIAN DAN PENGGOLONGAN BIAYA TENAGA KERJA

Sebelum masuk pada akuntansi biaya tenaga kerja, terlebih dahulu perlu diketahui mengenai pengertian dan penggolongan biaya tenaga kerja.

Yang dimaksud dengan biaya tenaga kerja adalah biaya yang dikeluarkan untuk membiayai penggunaan tenaga kerja (manusia) dalam proses produksi.

Dalam perusahaan industry, penggolongan tenaga kerja dikelompokkan menjadi:

1. Penggolongan menurut fungsi pokok dalam perusahaan.

Dalam perusahaan industry ada 3 fungsi pokok, yaitu; produksi, pemasaran dan administrasi. Jadi, biaya tenaga kerja dapat digolongkan menjadi biaya tenaga kerja produksi, biaya tenaga kerja pemasaran, dan biaya tenaga kerja administrasi.

2. Penggolongan menurut kegiatan departemen dalam perusahaan.

Biaya tenaga kerja digolongkan menurut departemen-departemen yang ada dalam perusahaan. Misalnya; dalam departemen produksi suatu perusahaan terdiri dari departemen pulp, departemen kertas dan departemen penyempurnaan. Biaya tenaga kerja dalam departemen produksi tersebut digolongkan sesuai dengan bagian-bagian yang dibentuk dalam perusahaan. Penggolongan semacam ini dilakukan dengan tujuan untuk lebih memudahkan pengendalian biaya tenaga kerja yang terjadi dalam setiap departemen yang dibentuk dalam perusahaan.

3. Penggolongan menurut jenis pekerjaannya.

Penggolongan biaya tenaga kerja juga dapat dilakukan menurut sifat pekerjaannya. Misalnya tenaga kerja digolongkan menjadi: operator, mandor, penyelia. Maka biaya tenaga kerjanya dapat digolongkan menjadi; upah mandor, upah operator, upah penyelia. Penggolongan biaya tenaga kerja seperti ini bertujuan untuk digunakan sebagai dasar penetapan deferensiasi upah standar kerja.

4. Penggolongan menurut hubungannya dengan produk.

Dalam hubungannya dengan produk, tenaga kerja digolongkan menjadi tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung.

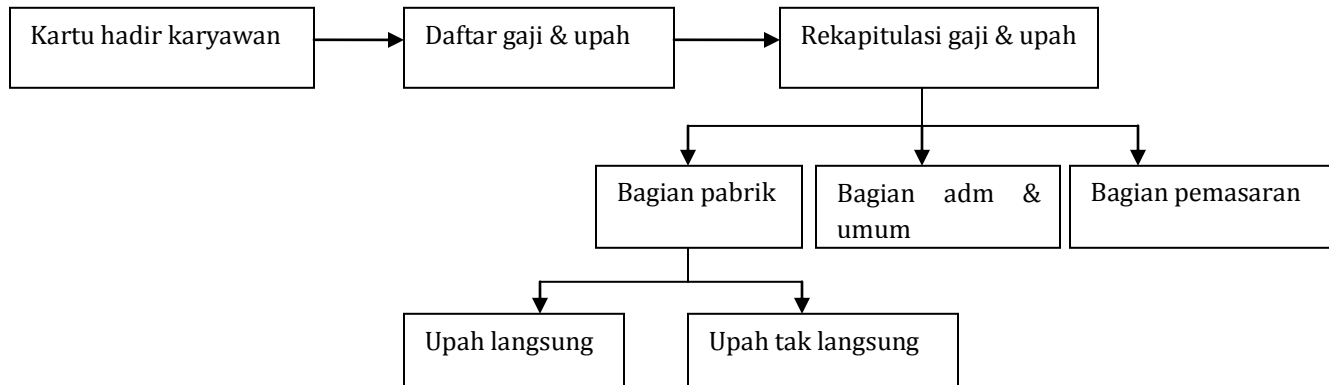
Tenaga kerja langsung adalah semua karyawan secara langsung ikut serta dalam proses produksi produk jadi, yang dapat ditelusuri secara langsung pada produk. Upah tenaga kerja langsung dapat diperlakukan sebagai biaya tenaga kerja langsung dan diperhitungkan langsung sebagai unsur biaya produksi.

Tenaga kerja tidak langsung adalah karyawan yang secara tidak langsung ikut serta dalam proses produk jadi. Upah tenaga kerja tidak langsung ini disebut biaya tenaga kerja tidak langsung dan tetapi tidak secara langsung dibebankan kepada produk melainkan melalui tarif biaya overhead pabrik yang ditentukan dimuka.

**B. AKUNTANSI BIAYA TENAGA KERJA**

Akuntansi biaya tenaga kerja melalui 4 tahap, yaitu:

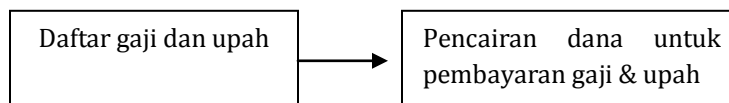
**1. Pencatatan distribusi biaya tenaga kerja**



*Jurnal:*

Barang Dalam Proses-Biaya Tenaga Kerja	xxx	
Biaya Overhead Pabrik	xxx	
Biaya Administrasi & Umum	xxx	
Biaya Pemasaran	xxx	
Gaji dan Upah		xxx

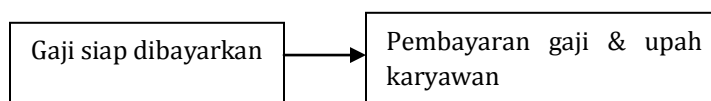
**2. Pencatatan utang upah dan gaji karyawan**



*Jurnal:*

Gaji dan upah	xxx	
Utang PPh Karyawan	xxx	
Utang gaji dan upah	xxx	

**3. Pencatatan pembayaran upah kepada karyawan**



*Jurnal:*

Utang gaji dan upah	xxx
Kas	xxx

#### 4. Penyetoran pajak penghasilan ke kas Negara

Pajak Penghasilan (PPh) karyawan kemudian disetor ke kas Negara.

*Jurnal:*

Utang PPh Karyawan	xxx
Kas	xxx

#### ❖ Insentif

Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan biasanya memberikan insentif kepada karyawan. Insentif dapat didasarkan atas waktu kerja, hasil produksi atau kombinasi keduanya.

Cara-cara pemberian insentif:

##### a. Insentif satuan dengan jam minimum

Karyawan dibayar atas dasar tarif per-jam untuk menghasilkan jumlah satuan standar. Untuk hasil produksi yang melebihi standar, karyawan diberikan upah tambahan sebesar jumlah kelebihan satuan produk x tarif upah per satuan.

##### b. Taylor differential piece rate plan

Cara pemberian insentif ini adalah semacam straight piece rate plan yang menggunakan tarif tiap potong untuk jumlah keluaran rendah per jam dan tarif tiap potong yang lain untuk jumlah keluaran tinggi per jam.

#### ❖ Premi lembur

Jika karyawan sebuah perusahaan bekerja lebih dari 40 jam dalam seminggu, maka mereka berhak menerima uang lembur dan premi lembur. Perlakuan terhadap premi lembur tergantung alasan-alasan terjadinya lembur tersebut dan dapat dibenarkan apabila pabrik telah bekerja pada kapasitas penuh dan pelanggan/pemesan bersedia menerima beban tambahan karena lembur tersebut.

\*\*\*\*\*

Materi ini dirangkum dari:

- 1) Mulyadi, (2009). Akuntansi Biaya Edisi 5: UPP STIM YKPN
- 2) Muhadi, Joko Siswanto, (2001), Akuntansi Biaya 1: Kanisius

Catatan:

Khusus digunakan sebagai materi kuliah di IPdC

Dili, 19 Maret 2011  
Petronela M. Bugis, S.E