

PERANAN SISTEM PENGENDALIAN BIAYA TENAGA KERJA UNTUK MENINGKATKAN EFISIENSI BIAYA PRODUKSI DI PERUSAHAAN UD. NAGA MAS LIK – TROSOBO

Oleh :
Subakir
(Dosen Prodi Akuntansi FE Unipa Surabaya)

ABSTRAK

Biaya tenaga kerja adalah merupakan salah satu unsur biaya produksi. Masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh system pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi?”

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, Obyek Penelitian di perusahaan UD. Naga Mas LIK Trosobo, dengan populasi laporan biaya tenaga kerja dan biaya produksi, sedang sampel laporan biaya tenaga kerja dan efisiensi produksi sepatu pada perusahaan UD. “Naga Mas” Trsosobo tahun 2008 – 2009. Pokok Hasil Penelitian Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai y (efisiensi) dan x (pengendalian) dengan melakukan perhitungan dan diperoleh $a = 1.602,5$ dan $b = 15,1$ di dalam anggaran perusahaan merencanakan peningkatan kegiatan produksi yang diperkirakan akan naik 800 jam mesin, maka biaya tenaga kerja dapat diperkirakan dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $y = a + bx$ diperoleh hasil 13,765

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan menghitung uji koefisien korelasi parsial untuk mencari peranan pengendalian biaya tenaga kerja dengan meningkatkan efisiensi produksi diperoleh t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan $dk = n-1 = 12-1 = 11$. Bila kesalahan 5% untuk uji satu pihak maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2 > 2,201$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima, jadi kesimpulannya ada hubungan positif yang berperan dan signifikan antara pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi produksi.

Kata Kunci : Sistem Pengendalian Biaya Tenaga Kerja dan Efisiensi Biaya Produksi.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat maka pihak perusahaan memerlukan management yang baik untuk mencapai tujuan-tujuannya. Salah satu aktivitas yang penting adalah system pengendalian yang baik terhadap biaya tenaga kerja. Oleh sebab itu biaya tenaga kerja relative lebih besar bila dibandingkan dengan biaya yang lain.

Pengendalian biaya tenaga kerja merupakan usaha yang sistematis, perusahaan untuk mengevaluasi efektifitas dari penggunaan biaya tenaga kerja dengan membandingkan biaya yang dianggarkan. Efisiensi dapat dikendalikan untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi.

Setiap industri menerapkan kebutuhan tenaga kerja perlu dilakukan system pengendalian tenaga kerja. Usaha yang baik untuk meningkatkan laba yang optimal adalah menekan factor biaya yang rendah. Biaya tenaga kerja merupakan bantuan tenaga manusia pada bagian produksi sebagai salah satu faktor produksi yang selalu diutamakan dalam perusahaan, meskipun pada perusahaan banyak menggunakan mesin-mesin.

Di dalam system pengendalian biaya tenaga kerja memerlukan standard jam kerja dan standard upah. Dengan adanya standard ini dapat mengendalikan biaya tenaga kerja dengan cara menilai prestasi yang diraih serta membandingkan dengan standard yang ada. Dengan adanya pola pengendalian biaya tenaga kerja, maka akan dicapai efisiensi biaya produksi.

1.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut : “Bagaimana peranan system pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi di perusahaan Naga Mas Trosobo. “

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan system pengendalian biaya tenaga kerja yang terjadi pada perusahaan Naga Mas Trosobo.
2. Untuk mengetahui cara system pengendalian biaya tenaga kerja yang dapat meningkatkan efisiensi produksi pada perusahaan Naga Mas Trosobo.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Dengan mengetahui pelaksanaan system pengendalian biaya tenaga kerja bila diketahui kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangan yang terjadi dapat segera dilakukan perbaikan.
2. Dengan dilaksanakan pengendalian biaya tenaga kerja maka akan dapat dilakukan efisiensi terhadap biaya produksi sehingga perusahaan dapat menghasilkan biaya produksi yang rendah.

II. TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Pengendalian

Pengendalian menurut Agus Ahvari (2004 : 44) adalah sebagai pengawasan yang sekaligus dapat mengambil beberapa tindakan untuk perbaikan yang diperlukan.

Pengendalian menurut Supriyono (2005 : 7) adalah proses untuk memeriksa kembali, menilai dan selalu memonitor laporan-laporan apakah pelaksanaannya tidak menyimpang dari tujuan yang sudah ditentukan.

Defenisi pengendalian menurut Mulyadi dan Ihony Setiawan (2007 : 3) adalah suatu system yang digunakan untuk mrencanakan berbagai kegiatan perwujudan visi organisasi melalui misi yang telah dipilih dan untuk mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan kegiatan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian adalah tindakan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan perusahaan agar dapat melakukan tindakan perbaikan jika terjadi penyimpangan sehingga rencana yang dibuat perusahaan dapat dicapai.

Pengendalian kegiatan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan tersebut untuk melakukan tindak lanjut guna memperbaiki, kegiatan dalam perusahaan yang ingin berkembang. Tanpa adanya pengendalian maka sebuah perusahaan tidak dapat diketahui apa, bagaimana dan dimana kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangan pelaksanaan dari kegiatan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, agar setiap terjadi penyimpangan selama pelaksanaan kegiatan diperusahaan dan segera dapat dicari jalan pemecahannya, maka perusahaan harus melakukan pengendalian dalam pelaksanaan kegiatan.

Pengendalian kegiatan yang sudah dilaksanakan perusahaan harus dilakukan melalui tahap-tahap berikut ini :

- a. Menentukan standard-standard atau dasar untuk control.
- b. Mengukur pelaksanaan.
- c. Membandingkan pelaksanaan dengan standard dan menentukan deviasi-deviasi yang ada.
- d. Melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan (deviasi) agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan perencanaan.

2.2 Pengertian Biaya Tenaga Kerja

Buruh yang telah menyumbangkan tenaga atau jasa kepada produksi dalam suatu perusahaan akan menerima imbalan yang berupa upah. Bagi perusahaan, upah yang diberikan tersebut merupakan element dari biaya yang diproduksi. Dengan demikian biaya tenaga kerja adalah biaya yang timbul karena pemakaian tenaga manusia.

Menurut Mazt pengertian biaya tenaga kerja adalah biaya yang timbul karena sumbangan tenaga manusia. Biaya tenaga kerja yang dimaksud adalah biaya tenaga yang timbul dalam department produksi atau biaya yang terjadi dalam hubungannya dengan proses pengolahan bahan baku menjadi bahan jadi. Adapun biaya tenaga kerja yang terjadi secara tidak langsung dalam proses produksi digolongkan kedalam biaya overhead pabrik. Biaya tenaga kerja yang terjadi secara langsung didalam proses pengolahan produk lazimnya disebut upah tenaga kerja langsung.

2.3 Sistem Pembayaran Upah

Terdapat banyak system pembayaran upah terhadap pekerja, akan tetapi dari berbagai system pembayaran upah yang ada penulis membagi menjadi tiga macam system pembayaran upah yaitu :

- a. System harian
- b. System potongan
- c. System insentif

2.3.1 Sistem Harian

Menurut system tersebut, upah dibayar pada pekerja atas dasar berapa jam, hari atau bulan mereka bekerja tanpa memperhatikan berapa jumlah satuan output yang dihasilkan, asal tidak kurang dari satuan output minimum yang telah ditentukan. Sedangkan untuk kelebihan jam kerja dari ketentuan jam kerja yang ada adalah kerja lembur, yang biasanya mempunyai kebaikan dan keburukan, baik bagi pekerja itu sendiri maupun bagi perusahaan. Kebaikan bagi pekerja adalah ada kepastian bahwa mereka menerima sejumlah upah tertentu, tanpa memperhatikan output yang mereka hasilkan sepanjang tidak kurang dari jumlah satuan output minimum yang harus diperoleh berdasarkan ketentuan. Sedangkan kerugian bagi pekerja adalah tidak adanya perlakuan yang berbeda kepada pekerja yang bisa menghasilkan satuan output yang lebih banyak, walaupun perusahaan mempunyai ketentuan bahwa bagi pekerja yang mempunyai prestasi lebih baik akan mendapatkan promosi. Kebaikan yang diperoleh perusahaan dari system ini adalah sederhana dan ekonomis dalam pencatatan waktu dan pencatatan upah serta tidak perlu dilakukan perhitungan-perhitungan tertentu sebagai mana system upah insentif yang akan diuraikan berikutnya. Keburukan system upah ini bagi perusahaan yaitu menimbulkan tidak adanya semangat bekerja untuk berproduksi lebih banyak sehingga perusahaan tidak memperoleh keuntungan. Disamping itu system upah ini lebih banyak membutuhkan biaya pengawasan agar produktivitas pekerja tinggi.

2.3.2 Sistem Upah Potongan

Didalam system tersebut, upah diberi kepada pekerja atas dasar berapa jumlah satuan output yang dihasilkan, system upah ini juga tidak lepas dari kebaikan dan keburukan. Kebaikan bagi pekerja adalah mudah dipahami bagi pekerja yang berproduksi lebih banyak akan menerima upah lebih banyak juga. Sedangkan keburukan bagi pekerja adalah kemungkinan timbulnya hal-hal antara lain keterlambatan bahan baku, kerusakan mesin dan lain-lain. Keadaan itu bisa mengurangi upah pekerja. Disamping itu ada kemungkinan bahwa perusahaan akan mengurangi tarif upah persatuan output yang dihasilkan. Jika ada tanda-tanda produktivitas pekerja selalu naik, oleh karena itu, untuk mengurangi pekerja ditentukan upah minimum.

Keuntungan yang bisa diperoleh oleh perusahaan dengan menggunakannya system upah potongan adalah :

- a. Mengurangi pengawasan karena waktu dan output adalah tanggung jawab pekerja.
- b. Penentuan upah persatuan barang lebih murah.

2.3.3 Sistem Insentif

Sistem upah tersebut merupakan kombinasi dari dua system upah yang diuraikan sebelumnya, walaupun tidak keseluruhan. Keburukan-keburukan yang ada pada system kerja terdahulu dapat dihindari, tetapi sedikit banyak dapat dikurangi dan manfaatnya lebih banyak. Menurut system upah ini untuk jumlah output tentu yang dihasilkan pekerja dibayar atas dasar jam kerja sedangkan untuk jumlah satuan output diatas ketentuan tersebut pekerja dibayar dengan tariff upah potongan.

Agar system upah insentif dapat berhasil maka perlu dipenuhi beberapa persyaratan yaitu :

- a. Suatu system upah insentif harus didasarkan pada standard pelaksanaan studi waktu, evaluasi kerja dan penilaian manfaat.
- b. Rencana upah insentif harus dimengerti oleh semua pekerja sebelum digunakan.
- c. Semua tugas tenaga kerja langsung harus atas insentif
- d. Harga produksi yang memenuhi standard atau kualitas yang harus diperhitungkan dalam menentukan bonus.
- e. Sekali standard telah ditetapkan, standard tersebut tidak boleh diubah kecuali jika metode telah diubah.
- f. Program insentif perlu diadministrasikan secara jujur dan bijaksana.
- g. Sangat perlu agar tenaga kerja tidak langsung ikut serta dalam rencana insentif.
- h. Suatu imbalan yang tinggi harus dibayar untuk prestasi kerja diatas standard.
- i. Kapan saja mungkin harus dipergunakan insentif per individu. (Tjintjin Fenix Tjendra, 2007 : 333).

Dengan dipenuhi persyaratan-persyaratan tersebut diatas maka upah insentif sebagai salah satu alat guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi dapat tercapai.

2.4 Prosedur Pencatatan Biaya Tenaga Kerja

Pada dasarnya prosedur pencatatan waktu dimaksudkan untuk menetapkan besarnya gaji dan upah secara benar berdasarkan jam kerja yang dilakukan oleh para pekerja. Pekerja mencatat waktu pada prinsipnya dibedakan menjadi dua bagian yaitu pencatatan waktu hadir dan pencatatan waktu kerja. Pencatatan waktu kerja hadir bertujuan untuk mengumpulkan data mengenai jumlah jam hadir pekerja didalam suatu periode pembayaran dan kadang-kadang mengenai tariff upah untuk pekerja yang dilakukan. Pencatatan waktu kerja dimaksudkan untuk mencatat jam kerja sesungguhnya yang digunakan oleh pekerja dalam setiap pekerjaan atau department. Catatan waktu kerja ini dapat digunakan untuk mengecek catatan waktu hadir dan juga mendapatkan data produksi yang diperlukan untuk distribusi upah dan gaji serta perhitungan insentif. Pencatatan waktu hadir ini didalam suatu perusahaan biasanya dilakukan oleh mandor dan diawasi oleh bagian produksi.

Didalam prosedur pencatatan waktu digunakan formulir-formulir sebagai berikut :

- a. Catatan waktu hadir.
- b. Catatan waktu kerja.
- c. Kombinasi catatan waktu hadir dan catatan waktu kerja.

Catatan waktu kerja dapat diperoleh dengan menggunakan :

- a. Clock card yaitu kartu yang dibuat untuk masing-masing pekerja yang menunjukkan jam datang dan jam pulang.
- b. Daftar hadir yang ditandatangani oleh pekerja setiap hari. Untuk setiap bagian dalam perusahaan disediakan suatu lembar daftar hadir atau mungkin lebih dari satu lembar. Pekerja diminta untuk menandatangani daftar tersebut setiap hari

Catatan waktu kerja dapat dikumpulkan oleh petugas dari :

- a. Buku catatan mandor.
- b. Daftar hadir harian. Tiap lembar digunakan untuk karyawan setiap hari. Daftar ini menunjukkan waktu yang digunakan oleh pekerja untuk mengerjakan suatu job dan juga menunjukkan jumlah jam kerja hari itu.

Catatan waktu hadir dan waktu kerja dapat dibuat dalam bentuk satu lembar untuk

Karyawan setiap hari. Lembar tersebut menunjukkan waktu yang digunakan pekerja untuk mengerjakan job pada hari itu dan juga disediakan kolom untuk mencatat jam datang dan jam pulang, karena waktu hadir dan waktu kerja terdapat pada suatu lembar kertas maka mencocokkannya lebih mudah dilakukan dalam jurnal umum.

2.5 Peranan Tenaga Kerja bagi Perusahaan

Peranan tenaga kerja dalam perusahaan sangat penting artinya bagi kelancaran aktifitas perusahaan, dikarenakan dalam proses produksi atau pembuatan produk tenaga kerja mempunyai andil yang cukup besar guna menyelesaikan suatu produk dengan tidak terlepas dari bagian-bagian lainnya yang ikut menunjang seperti adanya mesin-mesin atau peralatan yang memadai, tata letak (layout) mesin yang memudahkan tenaga kerja menyelesaikan pembuatan suatu produk, susunan kerja yang menyenangkan dan sebagainya yang kesemuanya itu saling menunjang sehingga dapat dicapai hasil yang optimal.

Karena pentingnya tenaga kerja tersebut, maka tenaga kerja merupakan kekayaan perusahaan yang penting. Manajer perusahaan yang merupakan orang yang mempunyai kedudukan tertinggi dalam perusahaan diterapkan untuk memperhatikan masalah yang menyangkut ketenagakerjaan, khususnya manager personalia yang mempunyai tugas dalam bidang ketenagakerjaan, harus bekerja ditengah-tengah tiga kekuatan utama yaitu :

- a. Perusahaan yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Karyawan dan organisasi yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka memenuhi.
- c. Masyarakat umum lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk

mengembangkan dan melindungi sumber-sumber manusia dan perlakuan diskriminatif (Manullang 2007 : 40).

2.6 Sumber-Sumber Tenaga Kerja.

Perusahaan sebagai tempat bekerja bagi tenaga kerja, kadang-kadang menimbulkan kejenuhan tersebut mungkin disebabkan adanya lingkungan perusahaan yang kurang menyenangkan ataupun tidak adanya kerja sama yang baik antar tenaga kerja. Keadaan tersebut dapat menimbulkan adanya pekerja yang ingin keluar dari perusahaan sehingga mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan kerja terhambat dan perusahaan mencari tenaga kerja baru melalui sumber-sumber tenaga kerja yang ada.

Adapun sumber tenaga kerja menurut manullang (1992 : 41), yang mengatakan bahwa sumber tenaga kerja dapat digolongkan ada dua sumber yaitu : sumber dari dalam perusahaan dan sumber dari luar perusahaan.

a. Sumber dari dalam perusahaan.

Banyaknya perusahaan apabila terdapat suatu jabatan yang kosong, disebabkan adanya tambahan mesin baru atau adanya tenaga kerja yang keluar, maka perusahaan mengangkat tenaga kerja yang dipilih asal diangkat untuk menduduki jabatan yang kosong itu. Realisasi yang demikian sudah barang tentu menimbulkan lowongan yang kosong pada jabatan yang lain. Hal yang demikian sering kali menyebabkan seseorang menerapkan jabatan. Cara pengangkatan tenaga kerja seperti ini disebut dengan menggunakan sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan.

Adapun alasan mengapa perusahaan mengambil pekerja dari perusahaan dikarenakan perusahaan sudah mengetahui sifat dan keadaan pekerja, sehingga dapat menetapkan pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan kecakapan yang dimilikinya.

Pengambilan tenaga kerja dari dalam perusahaan mempunyai kebaikan, dimana pengambilan tenaga kerja seperti ini bisa mempertinggi moral para pegawai (yang sering disebut promotion from within), sehingga mengakibatkan sikap loyalitas terhadap perusahaan. Juga dilihat dari segi biaya lebih murah bila dibandingkan dengan cara penarikan tenaga kerja dari sumber-sumber luar perusahaan.

Pengisian jabatan yang kosong bisa didasarkan asas senioritas yang mana tenaga kerja yang mempunyai pengalaman dipromosikan untuk mengisi jabatan yang kosong itu. Pengisian jabatan ini dalam banyak hal dapat dipertanggung jawabkan dikarenakan tidak semua pekerja yang mempunyai pengalaman yang lebih lama lebih cakap daripada pekerja yang baru, cara seperti ini diterapkan apabila ada dua pekerja yang mempunyai pengalaman dan kecakapan yang sama akan dipromosikan, maka perusahaan mengadakan promosi pada pekerja yang mempunyai pengalaman.

b. Sumber dari luar perusahaan

Pengambilan tenaga kerja dari luar perusahaan sering kali disebabkan seorang pejabat menerapkan jabatan yang lain. Juga penggunaan sumber-sumber dari luar disebabkan perusahaan benar-benar kekurangan tenaga kerja sehingga perusahaan harus mencari tambah tenaga kerja dari luar perusahaan ataupun dikarenakan didalam perusahaan tidak ada tenaga kerja yang sesuai dengan kecakapan jabatan yang kosong itu.

Sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan meliputi :

a) Teman-teman pegawai perusahaan.

Banyak perusahaan yang mencari tenaga kerja melalui sumber ini, sebagian karena anggapan mereka bahwa teman-teman pegawai merupakan orang-orang yang baik juga untuk dipekerjakan dalam perusahaan. Jadi penarikan tenaga kerja melalui sumber ini didasarkan atas kepercayaan rekomendasi yang diberikan oleh pegawai-pegawai perusahaan. Dan juga atas dasar anggapan bahwa pekerja-pekerja baru itu akan lebih senang dan gembira dilingkungan orang yang sudah dikenal sebelumnya.

b) Badan-badan penempatan tenaga.

Ada tiga jenis badan-badan penempatan tenaga. Tipe yang pertama adalah beberapa perusahaan bersama-sama mendirikan satu badan yang bertugas mencari tenaga kerja bagi perusahaan yang bersangkutan. Tipe yang kedua adalah suatu badan yang khusus didirikan untuk mencari tenaga kerja. Badan seperti ini bertujuan untuk mencari laba dan merupakan tempat pendaftaran bagi mereka yang menganggur atau mencari pekerjaan. Badan inilah yang menawarkan tenaga-tenaga kerja yang terdaftar itu kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Baik orang yang mendaftarkannya maupun badan usaha yang mencari tenaga kerja serta membayar sekedar balas jasa kepada badan perantara tadi. Tipe terakhir adalah badan yang bertugas seperti tipe yang kedua, tetapi yang resmi didirikan oleh pemerintah.

Sumber penarikan tenaga kerja melalui badan dan penempatan tenaga kerja mengandung beberapa kebaikan. Pertama, terdapatnya berbagai macam tenaga kerja. Kedua badan-badan tersebut pada umumnya memberikan pelayanan yang baik bukan saja kepada pelamar-pelamar tetapi juga kepada perusahaan yang meminta bantuan kepada badan tersebut itu

c) Lembaga-lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan meliputi segala macam lembaga pendidikan dari yang rendah sampai yang tinggi baik negeri, swasta, umum maupun kejuruan. Hal ini tersebut rupanya disadari sepenuhnya oleh perusahaan dari jawatan pemerintah, dimana apabila anak didik mereka bila sudah menyelesaikan studinya, maka mereka yang bersangkutan akan bekerja pada badan yang membiayai. Hal ini merupakan suatu bukti bahwa sumber ini adalah baik sendiri.

d) Melalui Advertensi.

Penarikan tenaga kerja melalui advertensi merupakan hal yang umum dijalankan oleh perusahaan-perusahaan dimanapun juga. Tak dapat dipungkiri bahwa penarikan tenaga kerja yang demikian akan menarik pelamar-pelamar dalam jumlah yang cukup besar, baik secara tertulis maupun secara lisan. Bilamana penyusunan advertensi itu sedemikian rupa sehingga menimbulkan daya perangsang bagi mereka yang melihat atau membacanya.

e) Sumber-sumber lain.

Sumber-sumber meliputi lingkungan pertanian, transmigrasi dan irigasi serta organisasi-organisasi tertentu misalnya organisasi buruh, organisasi veteran dan sebagainya.

2.7 Penarikan Tenaga Kerja.

Ketika semakin berkembangnya perusahaan akan memerlukan tenaga kerja baru. Adapun tambahan tenaga kerja baru tersebut sudah barang tentu diusahakan untuk mengisi lowongan pekerjaan dengan tenaga yang mempunyai kecakapan untuk melakukan tugas pada jabatan yang kosong atau untuk mengisi lowongan pekerja yang dikarkan ada tambahan mesin-mesin yang baru. Penarikan tenaga kerja merupakan langkah yang kedua sehingga sebelum diadakan penarikan, perusahaan telah menentukan sifat dan keadaan serta kecakapan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Untuk menarik tenaga kerja hendaknya perusahaan mengetahui sumber-sumber tenaga kerja mana yang kiranya meminimalisir biaya penarikan dan biaya latihan atau training tenaga kerja yang baru.

2.8 Pengertian Efisiensi.

Efisiensi merupakan alat untuk mengukur pelaksanaan dalam bentuk tertentu dari suatu standar atau tujuan yang telah diterapkan terlebih dahulu. Menurut Robert H. Anthony dalam bukunya *system pengendalian manajemen*, efisiensi adalah gambaran mengenai beberapa masukan atau input yang diperlukan untuk menghasilkan suatu unit barang jadi atau output.

Untuk organisasi yang paling efisiensi adalah unit yang memproduksi sejumlah keluaran dengan menggunakan masukan yang minimal atau menghasilkan keluaran terbanyak dari masukan yang tersedia.

Secara ekonomis relative, efisiensi merupakan kemampuan untuk menghasilkan rate tertentu dengan biaya terendah atau dengan biaya yang sama untuk menghasilkan rate tertinggi.

Jadi efisiensi dalam arti ekonomis yaitu rasio atau perbandingan antara output dan input, juga diartikan sebagai suatu cara memperoleh hasil sebaik mungkin dengan tenaga dan biaya rendah-rendahnya atau merupakan perbandingan antara usaha dan hasilnya.

2.9 Pengambilan Keputusan dalam Hubungannya Dengan Efisiensi.

Seperti telah dikemukakan pada sebelumnya, informasi yang dapat diandalkan sangat diperlukan bagi pengendalian dan pengambilan keputusan. Informasi tersebut antara lain dihasilkan oleh system pengolahan tersebut antara lain dihasilkan oleh system pengolahan data perusahaan. Dalam hal ini kebijaksanaan yang diterapkan oleh top manajemen merupakan pedoman dan pembatas dalam melaksanakan kegiatan, artinya pengolahan data yang menghasilkan informasi harus berpedoman pada kebijaksanaan perusahaan, sehingga informasi yang diperlukan adalah merupakan informasi yang dapat diandalkan untuk proses pengambilan keputusan manajemen.

Pengambilan keputusan dalam memilih beberapa alternatif yang harus diperhitungkan terutama adalah mengenai efisiensi waktu dan biaya dalam operasi produksi, karena hal ini berhubungan dengan tujuan umum perusahaan yaitu mencapai laba yang maksimal dengan biaya yang minimal.

2.10 Manfaat Efisiensi.

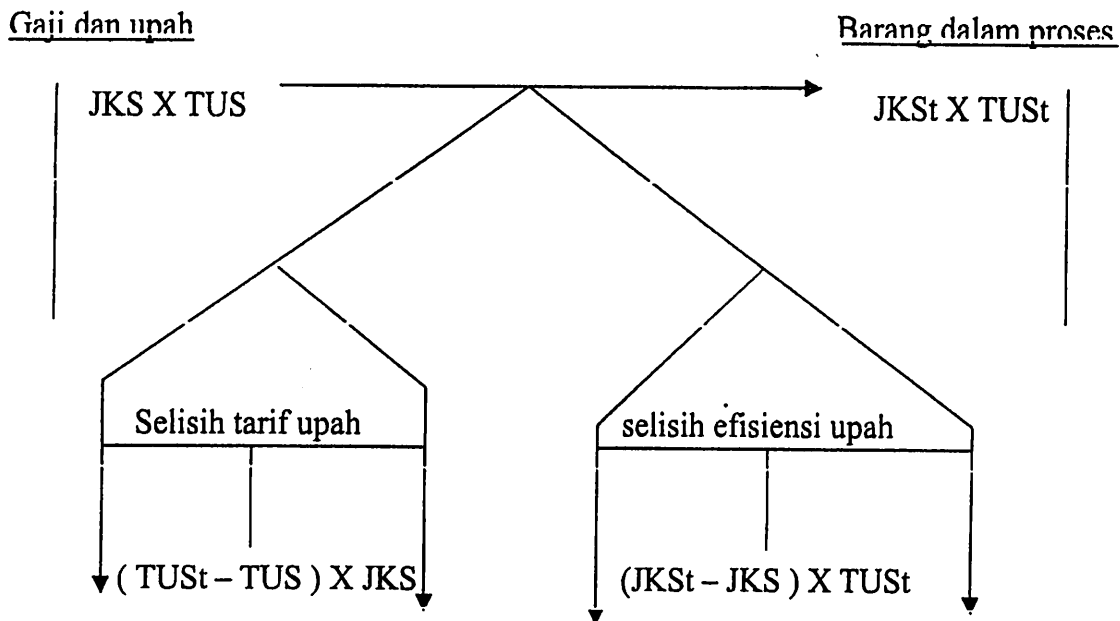
Manfaat yang diperoleh perusahaan dalam hal efisiensi yaitu efisiensi dalam pemakaian bahan maupun tenaga kerja yang kemudian akan berpengaruh pada tingkat output yang dihasilkan sehingga berpengaruh juga dalam perolehan laba perusahaan.

III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Bagi seorang peneliti, tentunya ia akan mengetahui bahwasanya dalam suatu penelitian pasti akan menghadapi persoalan. Untuk memecahkan persoalan atau masalah tersebut, maka langkah-langkah yang harus dilakukan oleh seorang peneliti dengan menyusun dan membuat suatu konsep agar lebih mudah melakukan suatu penelitian yaitu dengan cara membuat suatu alur kerangka konseptual yang sistematis. Disamping itu juga mengajukan hipotesis penelitian sehingga kedua hal itu sebagai suatu rangkaian keterikatan yang sangat erat hubungannya.

3.1 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang diajukan untuk mempermudah analisa serta sebagai pedoman sebagai berikut :



Keterangan:

JKS : Jam kerja sesungguhnya

JKSt : Jam kerja standart
TUS : Tarif upah sesungguhnya
TUS_t : Tarif upah standart

Dari gambar yang ada dalam pencatatan tenaga kerja langsung dapat diketahui bahwa gaji dan upah, ditentukan oleh perhitungan jam kerja karyawan sehingga penentuan tarif upah memerlukan pengetahuan mengenai kegiatan yang dijalankan sesuai dengan tingkat kecepatan tenaga kerja yang diperlakukan dan rata-rata tarif upah per jam yang diperkirakan akan dibayar oleh pihak perusahaan. Barang dalam proses-Biaya tenaga kerja langsung yang terdiri atas selisih tariff upah dan selisih efisiensi upah yang dapat dipakai oleh perusahaan Naga Mas Trosobo untuk meningkatkan efisiensi pekerja yang professional.

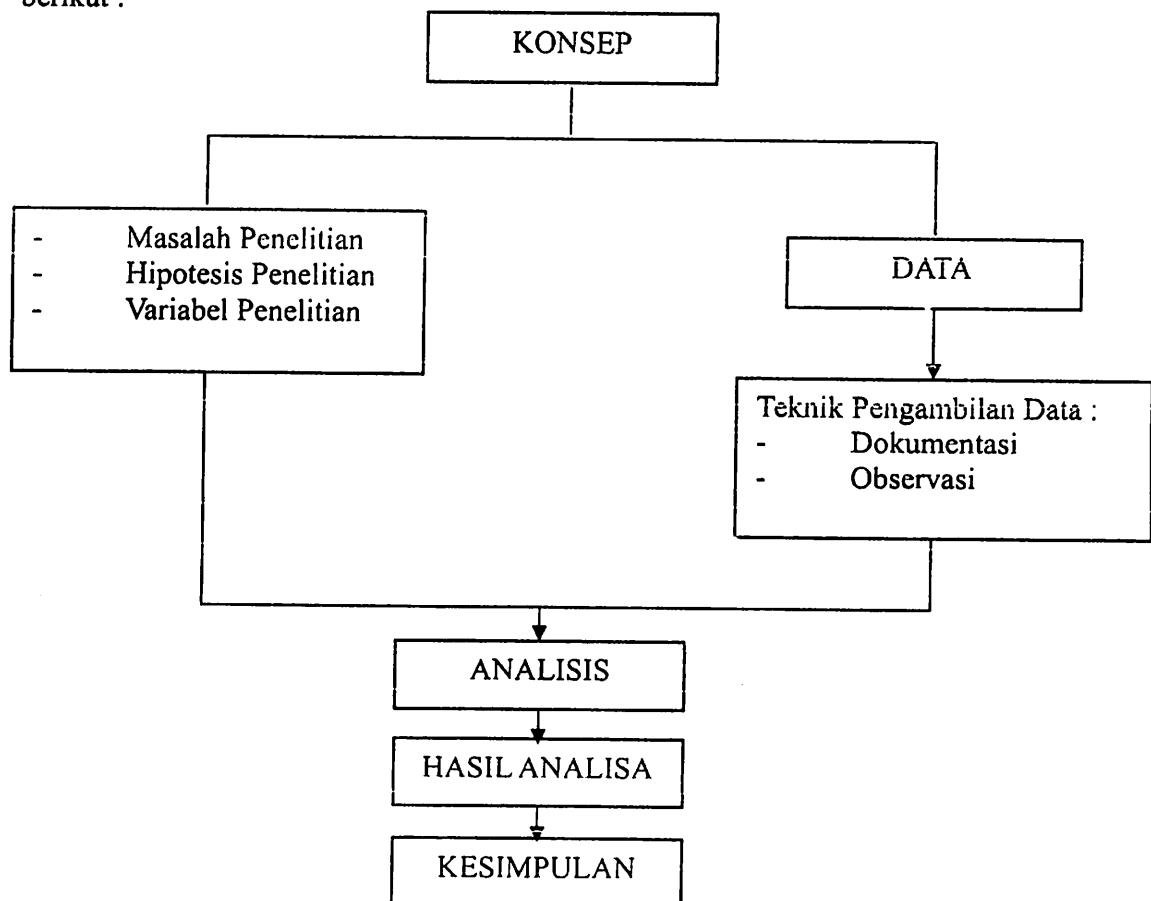
3.2 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan masalah yang ada pada perusahaan Naga Mas tersebut, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut :

“Dengan adanya system pengendalian biaya tenaga kerja yang berperan untuk meningkatkan efisiensi produksi”

VI. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian merupakan deskripsi yang mendetail tentang penelitian yang diusulkan Sumanto (1995 : 30). Dalam hal ini memberikan gambaran tentang rancangan penelitian dengan pendekatan non experiment sebagai berikut :



Gambar 4.1 Skema rancangan penelitian

Dari uraian skema rancang penelitian diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Setiap peneliti melaksanakan satuan penelitian, maka terlebih dahulu membuat rancangan penelitian karena dengan rancangan penelitian akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Dalam proses penelitian diawali dengan pembuatan konsep, dari konsep tersebut peneliti akan mengetahui gambaran tentang perusahaan atau obyek yang sesuai dengan diteliti oleh penulis yaitu perusahaan Naga Mas Trosobo.

Setelah peneliti membuat konsep dengan mengetahui tentang gambaran perusahaan atau obyek yang akan diteliti, maka peneliti akan membuat satu perumusan masalah. Didalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah “ Bagaimana peranan system pengendalian biaya tenaga kerja tersebut dapat meningkatkan efisiensi produksi pada perusahaan Naga Mas Trosobo ?”. langkah selanjutnya setelah peneliti merumuskan masalah yaitu peneliti membuat jawaban sementara atas perumusan yang kita kenal dengan istilah hipotesa,. Setelah kita membuat hipotesa maka peneliti perlu mengetahui variable-variabel yang terkandung dalam judul skripsi. Didalam penelitian variable merupakan unsur yang penting karena merupakan sesuatu yang akan dijadikan obyek pengamatan penelitian, variable dalam penelitian ada dua macam yaitu :

a. Variabel bebas (independent)

adalah factor stimulus yaitu factor yang dipilih, dimanipulasi serta diukur oleh peneliti untuk menentukan hubungan atau pengaruh terhadap gejala yang diamati.

b. Variabel terikat (dependent)

adalah factor yang diamati dan diukur untuk mengetahui efek variable bebas atau independent.

Langkah yang ketiga dalam rancangan penelitian ini adalah mengumpulkan data, dengan adanya data dalam penelitian maka akan mempermudah peneliti dalam memecahkan rumusan masalah yang sedang akan dibahas. Dampak adanya data suatu penelitian akan gagal dan sebaliknya dengan data penelitian akan terlaksana dan perumusan masalah yang ada akan terjawab. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang paling utama digunakan oleh peneliti adalah teknik dokumentasi, selain teknik dokumentasi ada teknik pengumpulan data pembantu yaitu : observasi, interview, questionnaire dan study pustaka.

Langkah selanjutnya adalah menganalisa data atau mengolah data yang sudah diperoleh dari perusahaan. Setelah menganalisa data peneliti akan memperoleh

jawaban dari perumusan masalah yang diteliti. Dari hasil penelitian tersebut peneliti dapat mengambil suatu kesimpulan yang sesuai dengan judul dan perumusan masalah yang diambil oleh peneliti.

4.2 Populasi, Sampel dan Teknk Pengambilan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2002 : 55) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kwalitasdan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi adalah keseluruhan obyek yang akan diteliti dan memiliki karatekteristik yang sama. Dalam kaitannya dengan penelitian ini yang menjadi populasi adalah data laporan biaya tenaga kerja langsung pada perusahaan Naga Mas Trosobo.

4.2.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2002 : 56) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Jadi sample adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah data laaporan biaya tenaga kerja langsung pada perusahaan Naga Mas Trosobo mulai dari tahun 2008-2009.

4.2.3 Teknik pengambilan sample

Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sam[el yaitu metode purposive sampling. Karena penelitian hanya mengambilsampel dengan pertimbangan tertentu.

4.3 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

4.3.1 Variabel penelitian

Dalam penelitian, variable merupakan unsure yang penting karena merupakan sesuatu yang akan dijadikan obyek pengamatan penelitian. Kehadiranya merupakan unsure yang melekat dengan masalah atau hipotesis penelitian.

Pengertian variable sering diungkapkan sebagai konsep yang mempunyai nilai, sehingga dapat diukur dan dilandasi secara teoritis. Jika diketahui variable penelitian maka variable tersebut perlu diidentifikasi dan diklarifikasikan. Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian yaitu :

a. Variabel bebas (independent)

Variabel bebas adaaaalah variable utama yang dapat mempengaruhi variabel terikat, yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengendalian biaya tenaga kerja langsung.

b. Variabel terikat (dependent)

variable terikat adalah variable yang nilainya tergantung pada nilai variable yang mempengaruhinya. Adapun variable terikat dalam penelitian ini adalah efisiensi.

4.3.2 Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari perbedaan pengertian antara penulis dan pembaca, berikut penulis akan memberikan pengertian dari variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

a. pengendalian biaya tenaga kerja langsung

Usaha yang sistematis oleh perusahaan untuk mengevaluasi efektivitas dari penggunaan biaya tenaga kerja dengan membandingkan yang dianggarkan dengan realisasi, merupakan upah tenaga kerja langsung yang telah ditetapkan secara termat terlebih dahulu untuk memproduksi suatu unit atau sejumlah unit produk dalam jangka waktu produksi berikutnya.

b. Efisiensi

yaitu perbedaan antara jam kerja langsung atau yang sesungguhnya terjadi dengan jam kerja yang seharusnya digunakan atau ditetapkan dan dikalikan dengan tarif upah standar.

4.4 Instrumen penelitian

4.4.1 Jenis Data

a. Data kuantitatif

Adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dimana data tersebut berupa laporan biaya tenaga kerja langsung yang nantinya akan masuk keperhitungan dalam penelitian.

b. Data kualitatif

Adalah data yang berupa keterangan-keterangan dari hasil interview dan observasi obyek penelitian.

4.4.2 Sumber Data

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama diobyek penelitian. Data tersebut terperinci dan dirumuskan secara sistematis menyangkut berbagai kegiatan dan ruang lingkup usahanya, dalam hal ini pihak manajemen.

b. Data Sekunder

IV. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang termasuk dalam penelitian non eksperimen.

V. Metode Analisis Data

a. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan dokumentasi. Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan mencatat data dari dokumen

yang berhubungan dengan biaya tenaga kerja dan efisiensi produksi pada tahun 2008-2009.

b. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana untuk mencari peranan pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi produksi.

Sebelum perhitungan regresi perlu dilakukan perhitungan terhadap nilai variabel x (pengendalian) dan y (efisiensi) dengan mencari selisih antara perencanaan dan realisasinya.

$$y = a + bx$$

$$a = \frac{\sum x^2 \quad y \sum \quad x \quad y \sum \quad \sum}{n \sum x^2 - \left(\sum x \right)^2 \sum}$$

$$b = \frac{n \sum y - x \sum y \quad \sum}{n \sum x^2 - \left(\sum x \right)^2 \sum}$$

Kemudian melakukan uji koefisien korelasi parsial dengan uji t_{tes} untuk mengetahui apakah variabel bebas (pengendalian biaya tenaga kerja) berperan terhadap efisiensi produksi (variabel terikat).

$$t = \frac{rp\sqrt{n-3}}{r - r^2 p}$$

t_{tabel} dicari dengan dk n-1

VI. Obyek Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah seluruh obyek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data laporan biaya tenaga kerja dan biaya produksi pada perusahaan UD. Naga Mas Trosobo.

b. Sampel

Sample adalah sebagian dari populasi yang diteliti, yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah data laporan biaya tenaga kerja dan efisiensi produksi sepatu pada perusahaan UD. "Naga Mas" Trsosobo tahun 2008 – 2009.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan yaitu metode purposive sampling karena peneliti hanya mengambil sampel dengan perhitungan tertentu.

VII. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 23 Agustus sampai dengan 23 September 2009. Sedangkan lokasi penelitian dilakukan pada perusahaan UD. NAGA MAS Trosobo di LIK (Lingkungan Industri Kecil).

VIII. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

7.1. Penyajian Data

Tabel 5.1
JUMLAH KARYAWAN
PERUSAHAAN NAGA MAS TROSOBO

No.	Bagian Kerja	Jumlah T.K	Jenis Kelamin	
			L	P
1.	Kantor	10	4	6
	Pemasaran	3	2	1
	Keamanan	5	5	-
	Kebersihan	2	1	1
	Bagian Plong	12	6	6
	Bagian Sablon	7	2	5
	Bagian PKT	12	-	12
	Bagian Jahit	112	-	112
	Bagian Asembling	28	4	24
	Bagian Pendingin	5	5	-
	Bagian Finish	9	6	3
	Bagian Packing	15	2	13
	Jumlah	220	37	183

a. Jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan Naga Mas Trosobo berjumlah 220 orang yang terdiri dari :

- Tenaga kerja langsung berjumlah 200 orang yang seluruhnya terdiri dari 175 orang wanita dan 25 orang pria.
- Tenaga kerja tidak langsung berjumlah 20 orang yang seluruhnya terdiri dari 8 orang wanita dan 12 orang pria.

b. Jam dan Hari Kerja Karyawan

Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan Naga Mas Trosobo selama 25 jam per minggu, yaitu satu minggu sama dengan enam hari bekerja (minggu libur) mulai hari Senin sampai Kamis sebagai berikut :

Mulai kerja : 08.00 – 12.00 WIB

Istirahat : 12.00 – 13.00 WIB

Kerja Kembali : 13.00 – 16.00 WIB

Untuk hari Jum'at adalah sebagai berikut :

Mulai kerja : 08.00 – 11.30 WIB

Istirahat : 11.30 – 12.30 WIB

Kerja Kembali : 12.30 – 16.00 WIB

Sedangkan untuk hari Sabtu hanya setengah hari adalah sebagai berikut

Mulai kerja : 08.00 – 13.00 WIB

c. Sistem Pembayaran Gaji dan Upah

Besar kecilnya upah yang diterima atau dibayarkan kepada setiap karyawan relatif tidak sama, tetapi berdasarkan atas lamanya kerja dan prestasi kerjanya. Pembayaran gaji dan upah yang dilakukan oleh perusahaan Naga Mas adalah :

1. Karyawan tetap atau bulanan

Karyawan ini menerima gaji dengan batas minimum atau paling rendah adalah sebesar Rp. 750.000 setiap bulannya, yang merupakan gaji pokok dan juga tergantung pada bagian atau jabatannya.

2. Karyawan harian

Karyawan ini menerima upah minimal sebesar Rp. 18.000 per hari.

d. Kesejahteraan Karyawan

Untuk menjamin kesejahteraan karyawan atau pegawai perusahaan sepatu Naga Mas Trosobo akan memberikan jaminan sosial dalam bentuk :

1. Apabila karyawan atau pegawai sakit akan mendapatkan bantuan biaya dari pihak perusahaan.

2. Setiap tahun sekali karyawan akan diberi bonus dari perusahaan, yang biasanya berujud uang atau barang dengan cuma-cuma.

5.1.2 Pelaksanaan Proses Produksi

Sifat proses produksi pada perusahaan sepatu Naga Mas adalah terus-menerus, dimana bahan baku mengalir secara teratur melalui beberapa bagian pekerja sampai menjadi barang jadi. Adapun urutan-urutan pelaksanaan proses produksinya sebagai berikut :

1. Proses Plong

Pada proses plong ini dilakukan sesuai dengan bahan baku yang dibutuhkan, kemudian dipotong sesuai dengan ukuran dan bentuk sepatu yang sudah disediakan.

2. Proses Sablon

Semua sepatu yang sudah diplong kemudian disablon menurut logo sepatu atau bentuk yang sudah dirancang oleh bagian disainer.

3. Proses PKT

Untuk mengenal semua sepatu yang belum dijahit sesuai dengan bentuk dan ukurannya agar bisa dirancang untuk menjadi sepatu yang sempurna.

4. Proses Jahit

Dari semua sepatu yang dicetak atau dimal lalu dijahit menurut bentuk dan model sepatu yang sudah dirancang sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah sepatu atau disebut dengan istilah apper atau sepatu bagian atas.

5. Proses Asembling

Cetakan sepatu bagian atas / upper dipasang dengan alas sepatu atau soul sepatu kemudian dilem dan direkatkan pada soulnya sesuai dengan nomor dan bentuk sepatu kemudian menjadi barang jadi, lalu dipres/dimasukkan ke dalam mesin selama ± 5 menit dengan tekanan sebesar satu atmosfer, setelah menjadi sepatu kemudian dibawa ke bagian pendinginan.

6. Proses Pendinginan

Sepatu tersebut ditata pada rak pendinginan selama 15 menit. Hal ini dimaksudkan agar soul sepatu lebih keras.

7. Proses Finish

Setelah proses pendinginan selesai maka bagian finish memilih/menyortir sepatu yang siap untuk di packing.

8. Proses Packing

Setelah sepatu sudah selesai diproses atau sudah menjadi barang jadi maka bagian packing mengemas sepatu ke dalam box dalam (inner) dan box luar (outer).

9. Pemasaran

Suatu perusahaan dikatakan sukses atau berhasil apabila dapat menjalankan penjualan dan promosi pada pihak konsumen dengan baik mengenai produk yang dihasilkan. Dan setiap perusahaan tentunya mempunyai daerah pemasaran hasil produksi yaitu tempat dimana perusahaan tersebut menjual hasil produksinya. Demikian juga perusahaan sepatu Naga Mas ini, telah menetapkan daerah pemasaran hasil produksinya di beberapa tempat, antara lain Surabaya, Madura, Sumatra, Malang, Banyuwangi dan lain sebagainya.

7.2. Penyajian Data Khusus

Berikut ini akan penulis sajikan beberapa data yang berhubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat yang meliputi :

1. Laporan biaya tenaga kerja pada tahun 2008 dan 2009.
2. Laporan hasil produksi pada tahun 2008 dan 2009.

Tabel 5.2
RENCANA BIAYA TENAGA KERJA DAN REALISASI
PERUSAHAAN UD. NAGA MAS
TAHUN 2009
(Dalam Ribuan Rupiah)

Bulan	Rencana Biaya upah langsung	Realisasi Biaya upah langsung	Selisih (Rp.)	Selisih (%)	Keterangan
Januari	3480	3340	140	5,6%	Menguntungkan

Februari	3480	3332	148	10%	Menguntungkan
Maret	3480	3332	148	6%	Menguntungkan
April	3480	3402	78	3,1%	Menguntungkan
Mei	3480	3402	78	3,1%	Menguntungkan
Juni	3480	3402	78	3,1%	Menguntungkan
Juli	3480	3356	124	3,1%	Menguntungkan
Agustus	3480	3356	124	5%	Menguntungkan
September	3480	3449	31	1,2%	Menguntungkan
Oktober	3480	3449	31	1,2%	Menguntungkan
November	3480	3418	62	2,5%	Menguntungkan
Desember	3480	3449	31	1,2%	Menguntungkan
Jumlah	3480	40587	1.173	47%	Menguntungkan

Sumber data : Perusahaan UD. Naga Mas, Trosobo

Jumlah selisih menguntungkan / merugikan $\frac{47}{12} = 3,91\%$

Rumus :

Rencana upah langsung = Jam kerja standart x Tarif upah standart
(TKSt x TUST)

Realisasi upah langsung = Jam kerja sesungguhnya x Tarif upah sesungguhnya

Tarif upah standart diberikan perusahaan Rp. 18.000 (Rp. 18)

Tarif upah sesungguhnya tahun telah terjadi sesungguhnya sebesar Rp. 17.500 (Rp. 17.5)

Tabel 5.3
LAPORAN EFISIENSI PRODUKSI
PERUSAHAAN UD. NAGA MAS
TAHUN 2008

Bulan	Volume Produksi (Box)
Januari	8.000
Pebruari	8.300
Maret	8.300
April	8.300
Mei	7.400
Juni	8.200
Juli	8.000
Agustus	8.000
September	8.000
Oktober	8.300

November	8.300
Desember	8.300
Jumlah	98.500

Sumber data : Perusahaan UD. Naga Mas Trosobo

Dari data yang penulis sajikan di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.4
TARGET PRODUKSI DAN REALISASI EFISIENSI PRODUKSI
PERUSAHAAN UD. NAGA MAS
TAHUN 2009

Bulan	Target Produksi	Realisasi Hasil Produksi	Selisih produksi	Selisih produksi (%)	Keterangan
Januari	7.400	8.000	600	7,14%	Terpenuhi
Pebruari	7.400	8.300	900	10,7%	Terpenuhi
Maret	8.600	8.300	-300	-3,12%	Tidak terpenuhi
April	8.600	8.300	-300	-3,12%	Tidak terpenuhi
Mei	8.600	7.400	-1.200	-12,50%	Tidak terpenuhi
Juni	8.600	8.200	-300	-3,12%	Tidak terpenuhi
Juli	8.600	8.000	-600	-6,25%	Tidak terpenuhi
Agustus	7.400	8.000	600	7,14%	Terpenuhi
September	7.700	8.000	300	3,45%	Terpenuhi
Oktober	8.700	8.300	600	6,90%	Terpenuhi
November	7.700	8.300	600	6,90%	Terpenuhi
Desember	7.700	8.300	600	6,90%	Terpenuhi
Jumlah	97.000	98.500	1.500	33,52%	Terpenuhi

Sumber data : Perusahaan Naga Mas Trosobo

Berarti rata-rata efisiensi produksi yang terpenuhi / tidak terpenuhi

$$= \frac{33,52\%}{12} = 2,79\%$$

5.2 Analisa Data

Di dalam suatu penelitian, hasil yang akan dicapai dapat diketahui secara kongkrit apabila telah diketahui hasil analisa datanya.

Data yang penulis sajikan pada laporan ini adalah data yang siap untuk dianalisa sehingga bagian ini akan dibahas melalui analisa data yang diperoleh dari dokumentasi.

Dengan cara ini untuk mengetahui apakah ada peran sistem pengendalian biaya tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi produksi pada perusahaan UD. Naga Mas (Pabrik Sepatu) Trosobo.

Adapun untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan analisa data dengan menggunakan metode regresi linier sederhana :

$$y = a + bx$$

$$a = \frac{\sum x^2 \sum y - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum y - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

y = Efisiensi produksi

n = Banyaknya waktu data

x = Pengendalian biaya tenaga kerja langsung

a = Nilai y pada titik 0

b = Angka arah yang menunjukkan angka peningkatan / penurunan

Tabel 5.5

PERHITUNGAN REGRESI LINIER SEDERHANA BERDASARKAN HUBUNGAN VARIABEL X (PENGENDALIAN) DAN Y (EFISIENSI)

No.	x	y	xy	x ²	y ²
1.	140	600	281.400	19.600	360.000
2.	148	900	133.200	21.904	810.000
3.	148	-300	-44.400	21.904	90.000
4.	78	-300	-23.400	6.084	90.000
5.	78	-1.200	-93.600	6.084	1.440.000
6.	78	-300	-23.400	6.084	90.000
7.	78	-600	-46.800	6.084	360.000
8.	124	600	74.400	15.376	360.000
9.	124	300	37.200	15.376	90.000
10.	31	600	18.600	961	360.000
11.	62	600	37.200	3.844	360.000
12.	31	600	18.600	961	360.000
Σ	1.173	1.500	369.000	124.262	4.770.000

Metode Regresi Linier sederhana

$$y = a + bx$$

$$a = \frac{\sum x^2 \cdot \sum y - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum y - \sum x \cdot \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$\begin{aligned} a &= \frac{124 \cdot 262 (1.500) - (1.173)(1.500)}{12 (124 \cdot 262) - (1.173)^2} \\ &= \frac{186.393.000 - 1.759.500}{1.491.144 - 1.375.929} \\ &= \frac{184.633.500}{115.215} \\ a &= 1.602,5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum y - \sum x \cdot \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{12 (1.500) - (1.173)(1.500)}{12 (124 \cdot 262) - (1.173)^2} \\ &= \frac{18.000 - 1.759.500}{1.491.144 - 1.375.929} \\ &= \frac{1.741.500}{115.215} \\ b &= 15,1 \end{aligned}$$

Simbol y disini adalah efisiensi produksi dan x adalah pengendalian biaya tenaga kerja. Misalnya di dalam anggaran perusahaan merencanakan kenaikan kegiatan produksi yang diperkirakan akan menaikkan volume kegiatan menjadi 800 jam mesin, maka efisiensi produksi dapat diperkirakan dengan menggunakan persamaan linier sebagai berikut :

$$\begin{aligned} y &= a + bx \\ &= 1.602,5 + 15,1(800) \\ &= 1.605,5 + 12.160 \\ &= 13.765,5 \\ &= 13.765 \text{ (pembulatan)} \end{aligned}$$

5.3.1 Uji Hipotesis

Pada prinsipnya suatu hasil analisis belum cukup untuk menjawab penelitian karena itu diperlukan adanya penelitian atau pengujian hipotesis terhadap hasil analisis data yang telah dikerjakan.

Adapun untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan analisis data dengan teknik analisis statistik, yaitu dengan menghitung antara pengendalian (x) dan efisiensi (y)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \\ = \frac{369.000}{\sqrt{124.261 \cdot 4.770.000}} \\ = 0,6$$

Jadi ada pengaruh positif sebesar 0,6 antara pengendalian dan efisiensi. Hal ini berarti semakin besar biaya tenaga kerja maka akan semakin besar pula efisiensi produksi yang dihasilkan.

Apakah dengan menghitung pengaruh antara pengendalian biaya tenaga kerja dengan efisiensi produksi terhadap hasil perhitungan yang signifikan (dapat digeneralisasikan) atau tidak maka perlu dibandingkan dengan uji koefisien parsial yang dapat dihitung.

$$t = \frac{rp\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}} \\ = \frac{0,6\sqrt{12-3}}{\sqrt{1-0,6^2}} \\ = 1,8 \\ = 2 \text{ (pembulatan)}$$

t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan dk = n - 1 = 12 - 1 = 11. Bila taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak, maka harga t tabel = 2,201.

Ternyata t hitung lebih besar dari t tabel (2 > 2,201). Dengan demikian koefisien korelasi yang ditemukan adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.

Ternyata t hitung lebih besar dari harga t tabel. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya ada hubungan positif yang berpengaruh dan signifikan antara pengendalian biaya tenaga kerja dan efisiensi produksi.

Dari hasil penelitian dan uji hipotesis yang penulis lakukan dapatlah diketahui bahwa adanya hubungan yang berpengaruh antara biaya tenaga kerja terhadap efisiensi produksi (efisiensi produksi yang diperoleh) sehingga dapat diketahui bahwa biaya tenaga kerja yang dikeluarkan pada tahun 2003 dan 2004 dapat dikatakan seimbang karena efisiensi produksi

yang diperoleh memenuhi target dalam setiap tahunnya. Walaupun dapat dilihat dari bulan ke bulan mengalami penurunan dan peningkatan efisiensi produksi. Dengan adanya proses produksi terdapat efisiensi produksi yang dikeluarkan dapat berjalan dengan lancar sehingga barang-barang di pasaran dapat bersaing dengan sehat.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Setelah penulis mengadakan penelitian dan pengumpulan data serta mengadakan penganalisa data dalam melakukan penelitian mengenai “Peranan Sistem pengendalian biaya tenaga kerja untuk peningkatan efisiensi produksi di Perusahaan UD. Naga Mas (Pabrik Sepatu) Trosobo. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan adanya sistem pengendalian biaya tenaga kerja dapat berperan untuk meningkatkan efisiensi produksi terhadap hasil yang diperoleh, juga diperkirakan apabila biaya tenaga kerja yang dikeluarkan lebih kecil maka dapat diperoleh efisiensi produksi yang maximum atau sesuai target produksi yang diharapkan.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil hipotesis uji koefisien korelasi parsial dengan $t_{hitung} = 2 > t_{tabel} 2,201$ atau terletak pada daerah penolakan H_0 maka H_a diterima. Artinya bahwa sistem biaya tenaga kerja berperan terhadap efisiensi produksi.

6.2 Saran

Sehubung dengan masalah dan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran dengan harapan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan 56 kebijaksanaan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Dengan melihat kekurangan yang terdapat dalam perhitungan realisasi biaya tenaga kerja dan efisiensi produksi untuk tahun yang akan datang maka perlu mendapatkan penyempurnaan yang lebih spesifik dalam pengelompokan biaya tenaga kerja.

Sehingga biaya tenaga kerja yang terlalu besar dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan karena tidak dapat menutupi biaya tenaga kerja yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan barang hasil produksi tidak mampu bersaing di pasaran.

Demikian kesimpulan dan saran yang penulis kemukakan sehubungan dengan permasalahan yang timbul, tentunya tidak lepas dari keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Namun demikian penulis berharap skripsi ini dapat memperluas pemikiran manajemen perusahaan serta memberikan motivasi dalam mengendalikan biaya tenaga kerja yang dikeluarkan.

7. DAFTAR PUSTAKA

- A Ahyari, 2005. *"Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi"*, Buku I, Edisi 7, BPFE, Yogyakarta.
- Mach Foedz, 2006. *"Sistem Akuntansi Manajemen Perencanaan dan Pembuatan Jungka Pendek"*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, STIE, Widya Wiwaha, BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, 2004. *"Pengantar Ekonomi Perusahaan"*, Liberty, Yogyakarta.
- Mulyadi dan Johny Setiawan, 2007. *"Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemenn"*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Mulyadi, 2007. *"Akuntansi Biaya"*, Edisi 8, Aditya Media, Yogyakarta.
- Robert H Anthony Dearden John M Norton Beaford, 1997. *"Sistem Pengendalian Manajemen"*, IKAPI, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *"Statistik Untuk Penelitian"*, Cetakan Ketujuh, IKAPI Universitas Indonesia, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2007. *"Prosedur Penelitian"*, Edisi VI, IKIP, Yogyakarta.
- Sumanto, 2005. *"Prosedur Penelitian"*, Yogyakarta.
- Supriyono, 2005. *"Anggaran Perusahaan"*, Edisi keempat, STIE, Yogyakarta.