

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Biaya Tenaga Kerja

2.1.1.1. Pengertian Biaya

Biaya adalah suatu pengorbanan sumber ekonomi yang dapat diukur dalam satuan uang yang terjadi atau kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu (Mulyadi, 2004:8). Pengertian biaya menurut Henry Simamora (2009:36) Biaya (*cost*) adalah kas atau nilai setara kas yang dikorbankan untuk barang dan jasa yang diharapkan memberi manfaat pada saat ini atau masa yang akan datang bagi organisasi.

R.A Supriyono (2004:16) mengatakan bahwa biaya adalah harga perolehan yang dikorbankan atau digunakan dalam rangka memperoleh penghasilan (*revenues*) dan akan dipakai sebagai pengurang penghasilan.

Sementara itu Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Standar Akuntansi Keuangan (PSAK, 2007:26) mendefinisikan bahwa biaya mencakupi beban baik kerugian maupun beban yang timbul dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan yang biasa meliputi beban pokok penjualan, gaji dan penyusutan. Beban tersebut berbentuk arus keluar atau berkurangnya aktiva seperti kas (dalam setara kas), persediaan dan aktiva tetap. Biaya untuk tujuan tertentu merupakan biaya yang dikeluarkan untuk

memperoleh satuan manfaat seperti meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau meningkatkan laba perusahaan (Mulyadi, 2004:8)

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi yang diukur dalam satuan uang yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yaitu mendapatkan barang atau jasa yang memberikan manfaat baik pada saat ini maupun di saat mendatang. Dari barang atau jasa tersebut, perusahaan akan memperoleh penghasilan yang diharapkan serta mengeluarkan biaya yang digunakan sebagai pengurang terhadap penghasilan agar perusahaan dapat mengetahui seberapa besar keuntungan atau kerugian dari hasil operasi perusahaan tersebut.

2.1.1.2. Penggolongan Biaya

Menurut R.A Supriyono (2004:23) penggolongan biaya merupakan proses pengelompokan secara sistematis atas keseluruhan elemen yang ada ke dalam golongan-golongan tertentu yang lebih ringkas untuk memberikan informasi yang lebih memiliki arti penting.

Mulyadi (2004:14) menggolongkan biaya kedalam 5 golongan, yaitu:

1. Objek pengeluaran
2. Fungsi pokok dalam perusahaan
3. Hubungan biaya dengan sesuatu yang dibiayai
4. Perilaku biaya dalam hubungannya dengan perubahan volume kegiatan
5. Jangka waktu manfaatnya

Penjelasan mengenai penggolongan biaya tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Penggolongan biaya menurut objek pengeluaran

Yaitu penggolongan biaya berupa penjelasan singkat objek suatu perusahaan. Misalnya nama objek pengeluaran adalah tenaga kerja, maka semua yang berhubungan dengan tenaga kerja disebut dengan “biaya tenaga kerja”

2. Penggolongan biaya menurut fungsi pokok dalam perusahaan

Mulyadi (2004:14) berpendapat bahwa biaya menurut fungsi pokok dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu:

a. Biaya produksi

Biaya-biaya yang terjadi untuk mengolah bahan baku menjadi produk jadi yang siap untuk dijual yang terdiri dari biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung dan biaya *overhead* pabrik

b. Biaya pemasaran

Biaya-biaya yang terjadi untuk melaksanakan kegiatan pemasaran produk, contohnya biaya iklan, biaya promosi, biaya pengiriman, biaya komisi penjualan dan lain sebagainya

c. Biaya administrasi dan umum

Biaya-biaya untuk mengkoordinasikan kegiatan produksi dan pemasaran produk. Seperti biaya tenaga kerja bagian keuangan, akuntansi, personalia, biaya foto copy dan lain-lain.

3. Penggolongan biaya menurut hubungan biaya dengan sesuatu yang dibiayai

Dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Biaya langsung

Adalah biaya yang terjadi penyebab satu-satunya karena sesuatu yang dibiayai. Dalam hubungannya dengan produk disebut biaya produksi langsung yang terdiri dari biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung. Contohnya gaji bulanan dari manajer divisi tertentu dimana divisi merupakan objek biaya, gaji tersebut merupakan biaya langsung dari divisi tersebut

b. Biaya tidak langsung

Biaya tidak langsung dalam kaitannya dengan produk disebut biaya produksi tidak langsung atau *overhead* pabrik. Contohnya asuransi gedung bagi departemen produksi yang dibayar untuk seluruh gedung dan departemen produksi yang dibebani, maka biaya asuransi gedung bagi departemen adalah biaya tidak langsung

4. Penggolongan biaya menurut perilaku biaya dalam hubungannya dengan perubahan volume kegiatan

Dalam hubungannya dengan perubahan volume kegiatan, biaya digolongkan kedalam 4 jenis biaya, yaitu:

a. Biaya variabel

Merupakan biaya yang jumlah totalnya berubah-ubah secara proporsional dengan perubahan volume kegiatan, seperti biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung

b. Biaya semi variabel

Merupakan biaya yang berubah dengan adanya perubahan volume kegiatan. Biaya tersebut mengandung unsur biaya tetap dan biaya variabel. Contohnya biaya listrik yang digunakan penerangan cenderung menjadi biaya tetap karena berapapun jumlah keluaran yang dihasilkan, penerangan akan tetap dibutuhkan oleh pabrik yang sedang beroperasi.

c. Biaya semi tetap

Merupakan biaya yang tetap untuk tingkat volume kegiatan tertentu dan berubah dengan jumlah yang konstan pada volume produksi tertentu

d. Biaya tetap

Merupakan biaya yang jumlah totalnya tetap dalam kisaran volume kegiatan tertentu. Contohnya gaji direktur produksi

5. Penggolongan biaya menurut Jangka waktu manfaatnya

a. Pengeluaran modal

Merupakan biaya yang memiliki manfaat lebih dari satu periode akuntansi

b. Pengeluaran pendapatan (*revenue expenditures*)

Merupakan biaya yang hanya memiliki satu manfaat dalam periode akuntansi terjadinya pengeluaran tersebut

2.1.1.3. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam pencapaian tujuan perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan menguasai ilmu pengetahuan serta

teknologi. Dalam hal ini perusahaan perlu memberikan perhatian yang besar kepada kesejahteraan tenaga kerja agar tenaga kerja dapat memberikan kontribusi terhadap hasil perusahaan.

Mulyadi (2004:34) mendefinisikan tenaga kerja sebagai berikut: tenaga kerja adalah usaha secara fisik atau mental yang dikeluarkan oleh karyawan untuk mengolah suatu produk.

Sementara itu Sigit et.al (2006:276) mendefinisikan tenaga kerja adalah tenaga dan kegiatan manusia dalam proses produksi yang didasarkan atas dasar upah yang patut diterimanya”.

Dari dua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja langsung karena definisi itu mengatakan bahwa tenaga kerja tersebut mengorbankan seluruh tenaga dan mental untuk mengolah bahan baku menjadi sebuah produk jadi dalam operasi perusahaan.

2.1.1.4. Pengertian Biaya Tenaga Kerja

Biaya tenaga kerja merupakan salah satu biaya yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan untuk tenaga kerja sebagai balas jasa atas apa yang telah diberikan.

R.A Supriyono (2004:20) mendefinisikan bahwa biaya tenaga kerja adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan pabrik yang manfaatnya dapat didefinisikan atau dapat diikuti jejaknya pada produk tertentu yang dihasilkan oleh perusahaan.

Sedangkan pengertian biaya tenaga kerja menurut Mulyadi (2004:34) adalah harga yang dibebankan untuk penggunaan tenaga kerja manusia tersebut.

Dari definisi di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan tentang biaya tenaga kerja yang dimaksud merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja yang terlibat secara langsung dalam pengolahan bahan baku menjadi produk jadi.

2.1.1.5. Penggolongan Biaya Tenaga Kerja

Biaya tenaga kerja terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan upah lembur. Gaji pokok dan upah regular untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan tenaga kerja disebut tariff kerja.

Penggolongan biaya tenaga kerja menurut Mulyadi (2004:466):

1. Biaya tenaga kerja produksi
 - a. Gaji karyawan
 - b. Gaji manajer
 - c. Gaji mandor
 - d. Biaya kesejahteraan karyawan
 - e. Upah karyawan
 - f. Upah lembur karyawan
 - g. Biaya kesejahteraan karyawan
2. Biaya tenaga kerja pemasaran
 - a. Upah karyawan pemasaran

- b. Biaya kesejahteraan karyawan pemasaran
 - c. Biaya komisi pramuniaga
 - d. Gaji manajer pemasaran
3. Biaya tenaga kerja administrasi dan umum
- a. Gaji karyawan bagian akuntansi
 - b. Gaji karyawan bagian personalia
 - c. Gaji karyawan bagian sekretaris
 - d. Gaji karyawan bagian keuangan
 - e. Gaji direktur, wakil direktur
 - f. Berbagai kesejahteraan bagian administrasi dan umum

2.1.1.6. Penetapan Biaya Tenaga Kerja

Untuk menghitung biaya tenaga kerja berupa gaji atau upah pokok perlu diketahui dua unsur, yaitu jam tenaga kerja atau tarif upah. Mulyadi (2004:421) mengemukakan penetapan jam tenaga kerja dapat ditetapkan dengan cara sebagai berikut:

1. Menghitung rata-rata jam kerja yang dikonsumsi dalam suatu pekerja dari kartu harga pokok (*cost sheet*) periode yang lalu
2. Membuat *test-run* operasi produksi dibawah keadaan normal yang diharapkan
3. Mengadakan penyelidikan gerak dan waktu dari berbagai kerja karyawan dibawah keadaan nyata yang diharapkan

4. Mengadakan taksiran yang wajar, yang didasarkan pada pengalaman dan pengetahuan operasi produksi dan produk

Sedangkan tarif upah dapat ditentukan atas adasar sebagai berikut:

1. Perjanjian dengan organisasi karyawan
2. Data upah masa lalu
3. Perhitungan tarif upah dalam keadaan operasi normal

Metode yang paling umum dipergunakan untuk menghitung besarnya jumlah jam kerja adalah dengan mengalihkan jam unit yang akan diproduksi dengan dasar waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan satu unit produk (Agus Ayhari, 2003:316).

2.1.1.7. Konsep Biaya Tenaga Kerja

. Biaya tenaga kerja adalah harga yang dibebankan untuk penggunaan tenaga kerja manusia (Mulyadi, 2004:34). Dengan demikian bahwa biaya tenaga kerja akan timbul akibat dari pemanfaatan tenaga kerja dalam operasi perusahaan. Biaya tenaga kerja terdiri dari gaji pokok, tunjangan dan upah lembur. Gaji pokok dan upah regular untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan tenaga kerja disebut tariff kerja. Biaya tenaga kerja yang ditetapkan dibedakan menjadi tiga yaitu:

1. Biaya tenaga kerja langsung

Yaitu biaya tenaga kerja yang secara fisik dapat ditelusuri ke dalam pembuatan produk, yang termasuk biaya tenaga kerja langsung yaitu:

a. Gaji pokok

Merupakan biaya yang dibayarkan secara tetap kepada karyawan dengan pembayaran dilakukan satu bulan satu kali

b. Upah Lembur

Merupakan upah yang pembayaran dihitung atas dasar output di luar waktu kerja normal

2. Biaya tenaga kerja tidak langsung

Terdiri atas gaji dan upah tidak langsung yaitu gaji dan upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang secara tidak langsung terlibat dalam proses produksi.

3. Biaya-biaya yang berhubungan dengan biaya tenaga kerja seperti tunjangan, biaya kesehatan, biaya transportasi tenaga kerja.

2.1.2. Produktivitas Tenaga Kerja

2.1.2.1. Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental dalam berusaha agar selalu meningkatkan mutu kehidupan, sehingga dapat mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan mengembangkan kemampuan kerja.

Sedarmayanti (2006:57) mengemukakan definisi produktivitas secara umum yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Sementara itu Sudono Sukiro (2002:353)

mendefinisikan produktivitas adalah jumlah produk yang diciptakan oleh seorang pekerja pada waktu tertentu.

Dari dua definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas secara umum merupakan perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Muchdasrsyah Sinungan (2003:16) mengelompokkan pengertian produktivitas menjadi tiga, yaitu:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah rasio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu serasi dari tiga faktor esensial yaitu: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

2.1.2.2. Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkat ekonomi. Dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja diperlukan pengukuran secara periodik dan membandingkan hasil-hasilnya guna

menemukan perkembangan produktivitas. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksana sekarang dengan pelaksana secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksana sekarang ini memuaskan, apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksana antara unit antara unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja langsung menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:25) dapat menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Pengukuran produktivitas} = \frac{\text{Hasil Produksi}}{\text{Jam Kerja Tenaga Kerja}}$$

Tenaga kerja dipakai sebagai faktor pengukuran produktivitas karena:

1. Besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk menghasilkan barang atau jasa
2. Masukan pada sumber daya manusia lebih mudah dihitung dibandingkan masukan pada faktor lain
3. Adanya teknologi yang mempermudah operasi yang merupakan hasil pemikiran sumber daya manusia

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kenaikan Produktivitas Tenaga Kerja

Muchdarsyah Sinungan (2003:54) mengemukakan bahwa factor-faktor produktivitas dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika produktivitas secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui perubahan unsur-unsur pemasukan dan hasil hubungan satu sama lain.

Rusly Syarif (2005:92) menyatakan bahwa faktor-faktor produktivitas yang umum terdiri atas:

1. Teknologi

Faktor ini sangat mempengaruhi mutu, volume, dan harga produk/jasa usaha yang tentunya ada pula pengaruhnya terhadap prospek teknologi/teknik yang akan digunakan.

2. Ekonomi

Tingkat serta perkembangan ekonomi sangat mempengaruhi taraf sosial dan tingkat kehidupan masyarakat serta prospek sosial usaha memberikan dampak terhadap prospek pemasaran maupun teknik/teknologi yang akan digunakan. Hal ini juga akan berpengaruh pula pada kemungkinan mendapatkan tingkat/kondisi tenaga kerja yang akan digunakan maupun bentuk organisasinya (prospek manajemen/organisasi) yang selanjutnya tidak dapat dilepaskan berdampak pada prospek keuangan.

3. Keamanan

Situasi keamanan sangat berpengaruh terhadap keadaan masyarakat serta dapat menyebabkan suasana takut dan tidak leluasa, sehingga dapat menghambat aktivitas perekonomian.

4. Alam

Situasi alam dapat mempengaruhi penentuan teknologi yang digunakan mengingat lokasi dan kondisi sumber-sumber produksi (prospek teknologi/teknik) begitu pula akan mempengaruhi prospek pemasaran.

2.1.2.4. Manfaat Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2003:22) manfaat pengukuran produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi antara lain sebagai:
 - a. Dengan pemberitahuan awal, instansi dan pelaksanaan suatu system pengukuran akan meninggikan kesadaran pegawai dan minatnya pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
 - b. Diskusi tentang gambaran-gambaran yang berasal dari metode-metode yang relatif kasar ataupun dari data yang kurang memenuhi syarat sekalipun, dapat dijadikan dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktivitas.

2. Penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan.

2.1.2.5. Manfaat Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Sedarmayanti (2006:60) manfaat peningkatan produktivitas bagi tenaga kerja dalam organisasi perusahaan adalah:

1. Meningkatkan pendapatan dan jaminan sosial lainnya yang akan memperbesar daya beli akan barang atau jasa apapun kemampuannya untuk berinvestasi.
2. Meningkatkan hkrak dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu.
3. Meningkatkan motivasi kerja dan berprestasi

2.1.2.6. Konsep Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas adalah sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi yang diukur dalam bentuk *ratio* antara keluaran dengan masukan (Mulyadi, 2004:46). Produktivitas dapat diukur dengan membandingkan antara hasil (keluaran) dengan masukan pada waktu tertentu (Muchdarsyah Sinungan, 2003:24) Dari pendapat di atas dikatakan dengan jelas bahwa produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan membandingkan antara hasil produksi yang dicapai oleh tenaga kerja dengan jam kerja tenaga kerja yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut pada periode waktu tertentu.

Hal tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Pengukuran produktivitas} = \frac{\text{Hasil Produksi}}{\text{Jam Kerja Tenaga Kerja}}$$

Tenaga kerja yang dipekerjakan meliputi tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung. Tenaga kerja langsung yaitu tenaga kerja yang terlibat langsung dalam proses produksi produk, sedangkan tenaga kerja tidak langsung yaitu tenaga kerja yang secara tidak langsung terlibat dalam proses produksi.

2.1.3. Kinerja Perusahaan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Perusahaan

Definisi kinerja menurut Mulyadi (2004:353) adalah penentuan secara periodik evektifitas operasi, bagian dari organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara itu Malayu S.P Hasibuan (2001:92) mendefinisikan kinerja adalah prestasi yang telah dicapai seseorang/kelompok dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan manajemen dalam menggunakan sumber daya secara optimal dalam kurun waktu tertentu.

Sejalan dengan dua definisi di atas, maka diperlukan suatu penilaian atas kinerja perusahaan agar dapat diketahui tingkat keefektifan pihak manajemen dalam mengelola operasi organisasinya.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Perusahaan

Penilaian kinerja pada hakekatnya sama dengan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam organisasi, apabila informasi akuntansi yang dipakai sebagai penilaian kinerja, maka informasi akuntansi manajemenlah yang dibutuhkan dengan individu yang memiliki peran tertentu dalam organisasi (Mulyadi, 2004:416)

Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Membantu dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, misalnya promosi, mutasi dan pemberhentian.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
3. Menyediakan umpan balik bagi karyawan tentang bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka. Dalam organisasi perusahaan, manajemen puncak mempunyai wewenang kepada manajemen dibawah mereka
4. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan, baik penghargaan intrinsik maupun ekstrinsik. Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang didapat seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung. (Menurut Skripsi hasil Fira Fransiska Cloveria jurusan akuntansi).

Kinerja perusahaan dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas berbagai aktivitas yang dilakukan dan menggambarkan keadaan yang lebih baik dari

sebelumnya. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Weston, 2005:3).

Ukuran keberhasilan suatu perusahaan dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Ukuran keberhasilan perusahaan yang bersifat keuangan adalah pertumbuhan penjualan, pertumbuhan laba, pertumbuhan dividen, tingkat obligasi dan piutang, aliran kas, peningkatan harga saham.
2. Ukuran keberhasilan perusahaan yang bersifat non keuangan adalah:
 - a. Ukuran dari sisi pelanggan (*costumer measure*) dalam hal: pangsa pasar, pertumbuhan pasar, pelayanan kepada pelanggan, pengiriman tepat waktu, kepuasan pelanggan terhadap merek.
 - b. Proses bisnis internal (*internal business process*) dalam hal: kualitas produk yang tinggi, inovasi dalam pemanufakturan, produktivitas pemanufakturan yang tinggi, waktu siklus serta penurunan pemborosan.
 - c. Inovasi dan pembelajaran (*innovation and learning*) sumber daya manusia dalam hal: kompetisi dan integritas manajer, moral dan budaya perusahaan, pendidikan dan pelatihan, inovasi produk baru, metode pemanufakturan.

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membutuhkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran (Mulyadi, 2004:41).

2.1.3.3. Tahap Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilaksanakan dalam dua tahap utama, yaitu tahap persiapan dan tahap penilaian. Seperti yang dijelaskan oleh Mulyadi (2004:420), tahap persiapan terdiri dari:

1. Penentuan daerah dan manajer yang bertanggung jawab
2. Penetapan kriteia yang dipakai untuk mengukur kinerja
3. Pengukuran kinerja sungguhan

Sedangkan tahap penilaian terdiri dari tiga tahap yaitu:

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan

2.1.3.4. Pengukuran Kinerja

Ukuran kinerja menurut Weston dan Copeland (2005:237) dianalisis dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Rasio profitabilitas (*Profitability Ratios*), mengukur efektivitas manajemen berdasarkan hasil pengembalian yang dihasilkan dari penjualan investasi

2. Rasio pertumbuhan (*Growth Ratios*), mengukur kemampuan perusahaan untuk mempertahankan posisi ekonomisnya dalam pertumbuhan perekonomian dan dalam industri atau pasar produk tempat beroperasi.
3. Ukuran penilaian (*Valuation Measures*), mengukur kemampuan manajemen untuk mencapai nilai-nilai pasar yang melebihi pengeluaran kas.

Ukuran-ukuran kinerja mencerminkan keputusan-keputusan strategis, operasi dan pembiayaan laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan dan merupakan salah satu informasi yang digunakan dalam menilai kinerja perusahaan. Informasi kinerja tersebut salah satunya yaitu profitabilitas.

Ikatan Akuntan Indonesia (2007:5) mengungkapkan tentang informasi kinerja perusahaan, yaitu:

“Informasi kinerja perusahaan terutama profitabilitas, diperlukan untuk menilai perubahan potensial sumber daya ekonomi yang mungkin dikendalikan di masa depan. Informasi fluktuasi kinerja adalah penting dalam hubungan ini. Informasi kinerja bermanfaat untuk memprediksi kapasitas perusahaan dalam menghasilkan arus kas dari sumber daya yang ada.

Informasi kinerja tersirat dalam tujuan dasar dari suatu pelaporan keuangan, dimana tujuan tersebut menyiratkan bahwa laba pajak periode (*earning*) dimaknai sebagai informasi tentang masa kerja yang meliputi daya melaba (*earning power*), akuntabilitas dan efisiensi (Suwardjono, 2005:85).

Terdapat beberapa alat pengukuran kinerja keuangan perusahaan yang lazim digunakan, diantaranya dengan menggunakan *profit margin* yaitu rasio yang

mengukur seberapa banyak keuntungan operasional bisa diperoleh dari setiap rupiah penjualan (Suad Husnan, Enny Pudjiastuti;2003:75)

Sementara itu definisi *profit margin* menurut Thomas E. Copeland (2005:241) adalah rasio yang biasanya disebut sebagai *margin* laba atas penjualan (*Profit Margin of sales*). Seperti rasio laba bersih terhadap penjualan, rasio ini dapat dipengaruhi oleh intensitas modal dalam industri tempat perusahaan beroperasi. Untuk menghasilkan hasil pengembalian atas modal atau ekuitas yang sama, diperlukan hasil pengembalian atas penjualan yang lebih tinggi.

Rumus perhitungan *profit margin* menurut Thomas E. Copeland (2005:241) adalah sebagai berikut:

$$Profit\ margin = \frac{Laba\ Bersih}{Penjualan} \times 100\%$$

2.1.3.5. Konsep Pengukuran Kinerja Perusahaan

Malayu S.P Hasibuan (2001:92) mendefinisikan kinerja adalah prestasi yang telah dicapai seseorang/kelompok dalam melaksanakan tugasnya.. Terdapat beberapa alat pengukuran kinerja keuangan perusahaan yang lazim digunakan, diantaranya dengan menggunakan *profit margin* yaitu rasio yang mengukur seberapa banyak keuntungan bersih bisa diperoleh dari setiap rupiah penjualan (Suad Husnan, Enny Pudjiastuti;2005:75)

Rumus untuk menghitung *profit margin* adalah:

$$Profit\ Margin = \frac{Laba\ Bersih}{Penjualan} \times 100\%$$

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan manajemen dalam menggunakan sumber daya secara optimal dalam kurun waktu tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, maka diperlukan suatu penilaian atas kinerja perusahaan agar dapat diketahui tingkat keefektifan pihak manajemen dalam mengelola operasi organisasinya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, sehingga tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa.

2.2. Kerangka Pemikiran

Keunggulan perusahaan salah satunya ditentukan oleh faktor manusia atau tenaga kerja yang merupakan tulang punggung operasi perusahaan, sumber daya organisasi yang turut berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam strategi pengembangan tenaga kerja, manajemen perusahaan harus memberikan perhatian yang besar pada kesejahteraan tenaga kerja, dimana biaya tenaga kerja merupakan usaha perwujudan kesejahteraan tenaga kerja (Winda Sundayani:2002:81).

Bagi industri yang berbentuk skala kecil dan bergerak dibidang produksi dan suplier berbagai jenis kerajinan tangan tentunya membutuhkan keterampilan dan kreatifitas tinggi dari para pegawai untuk mendapatkan produk yang berkualitas yang dapat memuaskan konsumen, sehingga konsumen tidak kecewa atas barang yang dipesan. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang paling dominan dalam perusahaan disamping faktor-faktor produksi lain seperti sumber daya alam, modal dan teknologi. Tenaga kerja merupakan *asset* yang menjadi tulang punggung dalam operasional perusahaan, karena keberhasilan bisnis suatu perusahaan terletak pada kualitas dan kuantitas sumber daya ini dengan usaha fisik dan mental yang dikeluarkan untuk dapat menghasilkan suatu pengukuran yang baik terhadap tenaga kerja. Pengelolaan terutama yang berkaitan dengan aspek finansial seperti penggajian yang adil. Meskipun upaya ini akan berdampak pada peningkatan biaya pegawai, akan tetapi dengan upaya ini diharapkan pegawai termotivasi untuk dapat lebih berkontribusi dalam upaya peningkatan produktivitas. Sedangkan dari aspek sosial dapat memberikan rasa aman pegawai sehingga akan lebih terfokus dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya dalam hal ini pemilik perusahaan (Pendapat Adah: pemilik Mandiri HandyCraft)

Biaya tenaga kerja adalah harga yang dibebankan untuk penggunaan tenaga kerja manusia (Mulyadi, 2004:34). Dengan demikian bahwa biaya tenaga kerja akan timbul akibat dari pemanfaatan tenaga kerja dalam operasi perusahaan. Biaya tenaga kerja IKM Mandiri Handycraft dibagi ke dalam tiga golongan:

1. Gaji pokok.

2. Premi lembur.
3. Biaya-biaya yang berhubungan dengan biaya tenaga kerja seperti Tunjangan Hari Raya (THR) dan biaya kesehatan.

Biaya tenaga kerja dapat dikatakan sebagai suatu pengeluaran biaya tahunan yang akan dikeluarkan untuk tenaga kerja. Biaya tersebut sebagai balas jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Dengan kata lain bahwa biaya merupakan harga kontribusi atau nilai dari produktivitas tenaga kerja terhadap perusahaan.

Produktivitas dapat diukur dengan membandingkan antara hasil (keluaran) dengan masukan pada waktu tertentu (Muchdarsyah Sinungan, 2005:24)

Dari pendapat di atas dikatakan dengan jelas bahwa produktivitas tenaga kerja dapat diukur dengan membandingkan antara hasil produksi yang dicapai oleh tenaga kerja dengan jam kerja tenaga kerja yaitu jam kerja yang dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut pada periode waktu tertentu. Hal tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Pengukuran produktivitas} = \frac{\text{Hasil Produksi}}{\text{Jam Kerja Tenaga Kerja}}$$

Tenaga kerja yang dipekerjakan meliputi tenaga kerja langsung ataupun tidak langsung. Tenaga kerja langsung IKM Mandiri terdiri dari tenaga kerja bagian pembuat pola, penjahit, perakit dan bagian finishing, sedangkan tenaga kerja tidak

langsung terdiri dari tenaga kerja bagian administrasi dan umum serta bagian pemasaran.

Besarnya nilai biaya tenaga kerja yang diberikan kepada tenaga kerja suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas tenaga kerja. Apabila upah yang diberikan besar atau dapat memenuhi kebutuhan mereka, maka kemungkinan besar produktivitas akan meningkat, karena dengan terciptanya kesejahteraan tenaga kerja akan menyebabkan motivasi bagi mereka untuk giat bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki. Begitupun sebaliknya apabila upah yang mereka terima kurang memuaskan atau tidak mencukupi maka produktivitas kemungkinan akan menurun, karena upah yang mereka terima tidak sebanding dengan tenaga dan pikiran yang telah mereka korbankan.

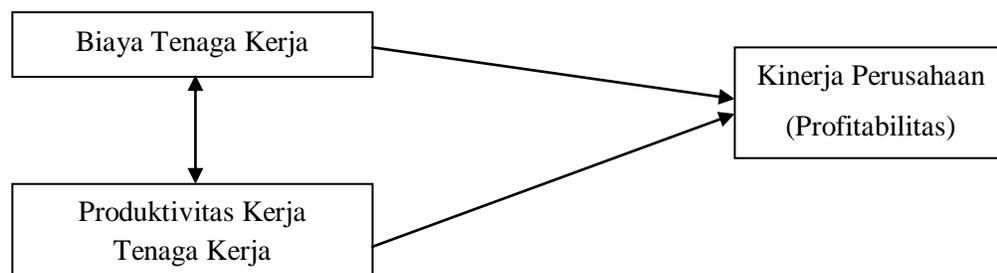
Malayu S.P Hasibuan (2001:92) mendefinisikan kinerja adalah prestasi yang telah dicapai seseorang/kelompok dalam melaksanakan tugasnya.. Terdapat beberapa alat pengukuran kinerja keuangan perusahaan yang lazim digunakan, diantaranya dengan menggunakan *profit margin* yaitu rasio yang mengukur seberapa banyak keuntungan bersih bisa diperoleh dari setiap rupiah penjualan (Suad Husnan, Enny Pudjiastuti;2005:75)

Rumus untuk menghitung *profit margin* adalah:

$$Profit\ Margin = \frac{Laba\ Bersih}{Penjualan} \times 100\%$$

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan manajemen dalam menggunakan sumber daya secara optimal dalam kurun waktu tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, maka diperlukan suatu penilaian atas kinerja perusahaan agar dapat diketahui tingkat keefektifan pihak manajemen dalam mengelola operasi organisasinya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, sehingga tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa.

Adapun kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

Dari gambar 2.1 di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara biaya tenaga kerja, produktivitas kerja tenaga kerja dan kinerja perusahaan sebagai berikut: “dengan adanya produktivitas kerja yang baik dan berkualitas maka perusahaan akan

memberikan upah yang sepatasnya didapatkan oleh tenaga kerja serta pekerjaannya pun akan tepat pada waktunya sehingga akan meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pelanggan. Semakin tingginya produktivitas kerja tenaga kerja akan berdampak terhadap semakin baiknya kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan semakin meningkatnya laba bersih perusahaan”.

2.3. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Biaya tenaga kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Biaya tenaga kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
3. Produktivitas kerja tenaga kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
4. Biaya tenaga kerja dan produktivitas tenaga kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

