

ANALISIS EFISIENSI SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN MENGUNAKAN PENDEKATAN AKUNTANSI BIAYA PADA UMKM PABRIK TAHU IKA

Aprilia Enggar Saputri ^{*1}
Khairunnisa Hanun Nasywa ²
Rahma Ayu Salsabila ³
Siti Nurkholifah ⁴
Endang Kartini Panggiarti ⁵
Tiara Rani Santoso ⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Tidar

*e-mail: apriliaenggar30@students.untidar.ac.id¹, hanunnasywa@students.untidar.ac.id²,
rahma.ayu.salsabila@students.untidar.ac.id³, siti.nurkholifah@students.untidar.ac.id⁴,
endangkartini@untidar.ac.id⁵, tiararanisantoso@untidar.ac.id⁶

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penggajian yang diberlakukan pada usaha manufaktur dengan skala Usaha Kecil dan Menengah (UMKM), yaitu Pabrik Tahu Ika. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang berfokus pada analisis perhitungan sistem penggajian karyawan Pabrik Tahu Ika, serta data diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan pemilik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pabrik Tahu Ika menggunakan sistem penggajian harian dan upah dihitung berdasarkan banyaknya tahu yang diproduksi. Besarnya upah juga ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hasil perhitungan sistem upah dinilai sudah cukup efektif untuk usaha skala kecil, namun perlu dievaluasi lebih lanjut terkait jam operasional dan sistem absensi yang belum diterapkan pada Pabrik Tahu Ika.

Kata Kunci: Akuntansi Biaya, Biaya Tenaga Kerja, Sistem Penggajian

Abstract

This study aims to analyze the payroll system implemented in a manufacturing business on a Small and Medium Enterprise (SME) scale, namely Pabrik Tahu Ika. The research method used is descriptive quantitative, focusing on analyzing the employee payroll calculation system at Pabrik Tahu Ika. The data were obtained through structured interviews with the business owner. The results of the study indicate that Pabrik Tahu Ika applies a daily wage payroll system, where wages are calculated based on the amount of tofu produced. The amount of wages is also determined according to the type of work performed. The results of the wage system calculation are considered sufficiently effective for a small-scale business; however, further evaluation is needed regarding operational working hours and the absence system, which have not yet been implemented at Pabrik Tahu Ika.

Keywords: Cost Accounting, Labor Costs, Payroll System

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan industri manufaktur adalah tenaga kerja. Karyawan memiliki peran penting dalam menunjang proses produksi, distribusi, serta menjaga kualitas produk yang dihasilkan (Nabila, 2025). Di sisi lain, tenaga kerja juga menjadi salah satu komponen biaya operasional terbesar dalam perusahaan. Oleh karena itu, biaya tenaga kerja perlu dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan pemborosan. Pengelolaan tersebut dapat dilakukan melalui penerapan sistem penggajian yang tepat sehingga penggunaan biaya tenaga kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

Sistem penggajian memiliki pengaruh besar terhadap biaya operasional perusahaan karena menjadi salah satu komponen biaya yang harus dikeluarkan secara rutin oleh usaha (Hasibuan, 2024). Perhitungan biaya yang kurang tepat dapat menurunkan efisiensi operasional perusahaan dan menyebabkan pemborosan biaya. Pada usaha manufaktur skala UMKM, sistem penggajiannya masih umum dilakukan secara sederhana tanpa menggunakan perhitungan yang

rinci dan terstruktur. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakakuratan dalam pengalokasian biaya tenaga kerja sehingga berpotensi menyebabkan pemborosan biaya operasional.

Akuntansi biaya berperan penting dalam membantu perusahaan atau UMKM dalam melakukan pengendalian biaya tenaga kerja secara lebih tepat. Melalui pendekatan akuntansi biaya, pemilik usaha dapat mengetahui besarnya biaya tenaga kerja yang dikeluarkan serta menilai apakah sistem penggajian yang diterapkan telah berjalan secara efektif (Wahyuni, 2026). Penerapan akuntansi biaya juga dapat membantu usaha dalam mengalokasikan biaya tenaga kerja secara lebih terstruktur sehingga pemborosan biaya dapat diminimalkan dan laba usaha dapat ditingkatkan.

Salah satu usaha manufaktur yang menarik untuk dianalisis adalah Pabrik Tahu Ika yang dimiliki oleh Bapak Ika. Umumnya, Pabrik Tahu mampu menarik banyak pelanggan dari kalangan masyarakat karena tahu merupakan lauk pendamping makanan pokok yang kaya nutrisi. Usaha yang dijalankan Pak Ika tidak membutuhkan tenaga kerja yang banyak karena usaha ini merupakan usaha kecil-kecilan. Dalam praktiknya, Pabrik Tahu ini menerapkan sistem penggajian yang berbeda sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Sistem tersebut meliputi pemberian gaji harian atau borongan. Namun, belum diketahui apakah sistem penggajian yang diterapkan telah sesuai dengan pendekatan akuntansi biaya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sistem penggajian pada Pabrik Tahu serta menilai tingkat efisiensinya berdasarkan pendekatan akuntansi biaya. Analisis tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas pengelolaan biaya tenaga kerja pada usaha manufaktur, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan efisiensi biaya operasional usaha.

Gambaran Umum Usaha

Usaha Pabrik Tahu yang dimiliki oleh Bapak Ika merupakan salah satu bentuk usaha manufaktur berskala Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) karena status kepemilikannya yang bersifat pribadi atau perseorangan. Usaha manufaktur ini berfokus pada pengolahan bahan baku kedelai menjadi produk tahu siap konsumsi yang berlokasi di Jalan Beringin IV Tidar Selatan, Kota Magelang. Seluruh hasil produksi tahu tersebut nantinya akan didistribusikan dan dipasarkan secara langsung melalui pasar tradisional terdekat. Dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari, usaha ini dijalankan oleh tiga orang karyawan yang dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu bagian yang memasak adonan dan menggoreng tahu.

Sebagai usaha berskala UMKM, pabrik tahu Ika tidak memiliki jam operasional khusus. Kegiatan produksi dilakukan setiap hari, namun sistem kerjanya diberlakukan dengan fleksibel dan bersifat kekeluargaan. Karyawan diperbolehkan untuk libur atau tidak bekerja apabila sedang sakit, kelelahan, atau memiliki keperluan mendesak lainnya. Sistem kerja yang fleksibel seperti ini memang umum diterapkan pada industri manufaktur berskala kecil dan selaras dengan sistem pengupahan yang digunakan, yaitu gaji harian.

Sistem kerja yang diterapkan pada usaha Pabrik Tahu Ika menggunakan sistem borongan. Melalui sistem ini, jam kerja karyawan sangat bergantung pada volume atau kuantitas tahu yang diproduksi. Apabila permintaan pasar sedang tinggi dan jumlah tahu yang harus diproduksi pada hari itu meningkat, maka karyawan dapat menghabiskan waktu lebih lama untuk memproduksi, yang nantinya juga akan memengaruhi besaran upah borongan yang diterima.

LANDASAN TEORI

Tenaga Kerja berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, didefinisikan sebagai orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk akan dikatakan tenaga kerja apabila telah memasuki usia kerja, yaitu dalam rentang umur 15 hingga 64 tahun (Mulyadi, 2003 dalam Mahendra, 2014).

Biaya Tenaga kerja secara umum diklasifikasikan sebagai gaji dan upah. Gaji adalah biaya tenaga kerja yang dibayar secara teratur (bersifat reguler) untuk kepentingan pelayanan kepegawaian ataupun manajerial, sementara upah adalah biaya tenaga kerja yang dibayar atas dasar jam, harian atau bagian kerja

Gaji adalah hak pekerja berupa imbalan finansial dalam bentuk uang yang dibayarkan secara berkala (umumnya bulanan) oleh pemberi kerja kepada karyawan tetap atau kontrak atas pekerjaan yang telah dilakukan. Besaran gaji umumnya tetap dan ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, jabatan, pengalaman, serta standar industri

UMKM adalah singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, yaitu kelompok usaha produktif berskala kecil yang dijalankan individu, kelompok, atau rumah tangga. UMKM mencakup berbagai sektor seperti perdagangan, jasa, kuliner, dan kerajinan, serta menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia dengan peran penting dalam menciptakan lapangan kerja.

Manufaktur merupakan perusahaan yang mengolah produk mentah menjadi produk setengah jadi atau bahkan menjadi produk jadi. Manufaktur bersifat lebih kompleks dibandingkan dengan perusahaan dagang, karena dalam prosesnya tidak hanya membeli barang mentah atau jadi, namun juga melakukan proses produksi sehingga perhitungannya lebih rumit dan perlu ketelitian tinggi. Seorang akuntan handal diperlukan untuk mencatat dan melaporkan keuangan manufaktur supaya mendapat informasi yang memadai (Wicaksono, 2023).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam menganalisis data adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif berfokus pada pertanyaan penelitian mengenai siapa, apa, di mana, dan bagaimana suatu peristiwa terjadi, yang kemudian dianalisis lebih mendalam terkait fenomena tersebut (Kim, H., Sefcik, J. S., & Bradway, C., 2016 dalam Wiwin Y., 2018).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan pemilik usaha Pabrik Tahu. Penulis telah menyiapkan sejumlah pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber guna memperoleh data yang dibutuhkan. Selain itu, proses wawancara didukung dengan penggunaan alat bantu seperti buku catatan dan ponsel untuk mempermudah proses pengumpulan serta pencatatan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN

Sistem penggajian dan pengelolaan karyawan di pabrik tahu ini masih menerapkan sistem yang sederhana dan berbasis kekeluargaan, yang menjadi ciri khas dari usaha kecil atau UMKM. Jika dilihat dari periode pembayaran gajinya, pabrik tahu ini menggunakan sistem pembayaran harian yang digabungkan dengan mekanisme borongan. Artinya, uang gaji langsung diberikan kepada karyawan setiap hari setelah seluruh proses produksi selesai. Jumlah uang yang diterima karyawan setiap harinya pun bisa berubah-ubah karena tergantung dari seberapa banyak jumlah tahu yang dimasak pada hari tersebut. Sistem harian borongan seperti ini dinilai sangat aman bagi pemilik usaha kecil karena biaya gaji akan menyesuaikan dengan volume produksi, sementara bagi karyawan, mereka diuntungkan karena bisa langsung memegang uang tunai setiap hari untuk memenuhi kebutuhan hidup tanpa harus menunggu akhir bulan.

KEBIJAKAN INSENTIF, UPAH LEMBUR, DAN BONUS

Untuk kebijakan kompensasi tambahan, pabrik tahu Ika **tidak menyediakan insentif** atau bonus dalam bentuk uang tunai. Sebagai gantinya, pemilik usaha memberikan fasilitas non-tunai berupa makan siang dan minum gratis setiap hari untuk seluruh karyawan. Fasilitas konsumsi ini sangat membantu meringankan beban pengeluaran harian karyawan, sehingga uang gaji yang mereka bawa pulang tetap utuh. Di samping itu, struktur pengupahan di pabrik ini juga tidak menerapkan sistem uang lembur maupun bonus penjualan. Uang lembur tidak diterapkan karena dasar gaji harian dihitung per jumlah masakan tahu, bukan berdasarkan jam

kerja. Apabila karyawan harus bekerja lebih lama karena volume produksi sedang meningkat, otomatis jumlah masakan tahu bertambah dan upah harian yang mereka terima hari itu pun langsung ikut naik secara adil. Sementara untuk bonus tidak dialokasikan karena seluruh hasil produksi tahu langsung dibawa dan dijual ke pasar tradisional tanpa memerlukan strategi promosi khusus atau target penjualan tertentu dari karyawan.

CARA PEMBAGIAN KERJA DAN DIFERENSIASI GAJI

Mengingat pabrik ini merupakan industri kecil yang hanya dijalankan oleh dua orang karyawan, semua staf difokuskan secara penuh di bagian operasional produksi demi menjaga kelancaran kerja. Pemilik usaha menerapkan pembagian kerja yang jelas ke dalam dua posisi spesifik, yaitu bagian memasak tahu yang bertanggung jawab atas proses awal mulai dari menggiling hingga merebus kedelai di tungku panas, serta bagian menggoreng tahu yang bertugas menangani proses pematangan tahu di wajan besar hingga siap dipasarkan. Pembagian kerja ini berdampak langsung pada perbedaan nominal gaji yang diterima karyawan. Gaji karyawan tidak disamakan semua, melainkan dibedakan berdasarkan beratnya beban kerja fisik yang ditanggung. Bagian memasak tahu mendapatkan upah yang lebih besar karena pekerjaannya jauh lebih menguras tenaga dan berhadapan langsung dengan uap panas dari tungku pembakaran.

PROPORSI PENGAJIAN

Perbandingan tarif gaji karyawan dengan asumsi kapasitas normal harian sebesar 100 kg kedelai (dibagi menjadi 8 kali proses memasak) dapat dilihat pada Tabel 1. Bagian memasak menerima upah Rp35.000 per sekali masak dengan total pendapatan harian Rp280.000, karena beban kerjanya sangat berat secara fisik seperti menggiling, merebus, memeras bubur panas, hingga mencetak tahu. Sementara itu, bagian menggoreng tahu menerima tarif Rp20.000 per sekali masak dengan total pendapatan harian Rp160.000, karena beban kerjanya tergolong sedang, yaitu menjaga kematangan tahu di depan wajan minyak panas, meniriskan, dan menyusunnya ke dalam wadah.

Posisi Kerja	Tarif per Sekali Masak	Perkiraan Upah per Hari (8x Masak)
Bagian Memasak	Rp35.000	Rp280.000
Bagian Menggoreng	Rp20.000	Rp 160.000

Tabel 1. Perbandingan Upah

SISTEM ABSENSI DAN KEHADIRAN

Efisiensi administrasi di pabrik tahu ini terlihat dari tidak adanya sistem absensi formal seperti buku manual atau kartu jam kerja. Karena usaha ini milik pribadi dan berbasis kekeluargaan, pengawasan kehadiran dilakukan langsung oleh pemilik di lokasi kerja. Hari kerja pun sangat fleksibel. Meski pabrik memproduksi setiap hari tanpa libur tetap, pemilik memberikan dispensasi penuh bagi karyawan untuk izin libur jika merasa lelah atau memiliki keperluan mendesak.

PENERAPAN AKUNTANSI BIAYA PADA BIAYA TENAGA KERJA (BTK)

Secara teori, biaya tenaga kerja dalam akuntansi biaya dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Biaya Tenaga Kerja Langsung
Upah bagi karyawan yang secara fisik terlibat langsung dalam proses konversi bahan baku menjadi produk jadi, dan biayanya dapat ditelusuri langsung ke produk.
2. Biaya Tenaga Kerja Tidak Langsung
Upah bagi karyawan yang secara fisik terlibat langsung dalam proses konversi bahan baku menjadi produk jadi, dan biayanya dapat ditelusuri langsung ke produk.

Berdasarkan data wawancara, Usaha pabrik tahu memiliki 3 orang karyawan yang seluruhnya dialokasikan di bagian produksi (proses memasak dan menggoreng). Usaha ini tidak memiliki tenaga kerja di bagian administrasi, umum, maupun pemasaran khusus. Dengan demikian, 100% biaya tenaga kerja pada Usaha Pabrik Tahu digolongkan sebagai Biaya Tenaga Kerja Langsung (BTKL), dan perusahaan tidak memiliki komponen Biaya Tenaga Kerja Tidak Langsung (BTKTL).

Dalam akuntansi biaya, penentuan tarif upah dapat berbasis jam kerja, jam mesin, atau berbasis output yang dihasilkan (sistem borongan). Usaha Pabrik Tahu menerapkan metode Tarif Upah Per Satuan Produk / Sistem Borongan Harian. Kompensasi tidak dihitung berdasarkan jam kerja yang kaku, melainkan berdasarkan intensitas aktivitas produksi harian (berapa kali proses memasak dilakukan). Perhitungan upah harian yang diterapkan adalah sebagai berikut:

Total Upah Harian = Jumlah Proses Memasak x Tarif per masak

Berdasarkan pembagian tugasnya, detail perhitungan tarifnya adalah:

1. Bagian Memasak Tahu Rp35.000 per sekali masak
2. Bagian Menggoreng Tahu Rp20.000 per sekali masak

Dalam kondisi standar Usaha Pabrik Tahu mengolah 100 kg kedelai yang dilakukan dalam delapan kali proses masak. Sehingga Upah bagian memasak adalah $8 \times \text{Rp } 35.000 = \text{Rp } 280.000$ per hari dan upah bagian menggoreng adalah $8 \times \text{Rp } 20.000 = \text{Rp } 160.000$ per hari.

Jika dianalisis berdasarkan elemen-elemen biaya tenaga kerja, komponen biaya tenaga kerja dikelompokkan sebagai berikut:

1. Upah pokok (Variabel)

Berupa upah borongan harian dengan total akumulasi sebesar Rp440.000 per hari untuk semua karyawan produksi. Upah Rp440.000 diberikan jika Pabrik Tahu mengolah 100kg Kedelai dalam satu hari. Besarnya upah dipengaruhi oleh banyaknya tahu yang diproduksi, sehingga tarif upah per hari tidak menentu.

2. Kesejahteraan Karyawan

Pabrik Tahu menyediakan fasilitas makan siang dan minum secara gratis setiap harinya. Dalam akuntansi biaya, nilai dari pemberian fasilitas ini idealnya diklasifikasikan sebagai penambah biaya tenaga kerja atau bisa juga dibebankan sebagai BOP.

3. Biaya yang ditiadakan

Tidak terdapat komponen biaya lembur, insentif penjualan, ataupun bonus berbasis target karena sistem upah borongan otomatis sudah mengkompensasi kelebihan waktu kerja. Semakin banyak produksi, otomatis upah meningkat tanpa perlu upah lembur terpisah.

Dari perspektif akuntansi biaya, sistem pengendalian tenaga kerja yang diterapkan oleh Usaha Pabrik Tahu memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dari sistem ini adalah Efisiensi Biaya. Sistem upah borongan mengubah biaya tenaga kerja menjadi biaya variabel (*variable cost*). Hal ini sangat menguntungkan bagi UMKM karena meminimalkan risiko kerugian akibat *idle time* (waktu menganggur). Biaya yang dikeluarkan berbanding lurus dengan produk yang dihasilkan. Pola lini produksi yang kontinu dari penggilingan hingga penggorengan juga memastikan utilitas tenaga kerja berada pada tingkat maksimal (efisien). Sedangkan Kekurangannya yaitu Aspek Pengendalian Internal. Sistem pencatatan saat ini belum terstruktur secara formal. Absensi manual atau kartu jam kerja tidak digunakan, sehingga pemilik tidak memiliki data historis mengenai produktivitas waktu karyawan. Selain itu, tenaga dari pemilik usaha yang ikut memantau atau mengelola operasional belum dikonversi ke dalam nilai rupiah sebagai komponen biaya tersendiri.

Untuk melihat dampak finansial BTK terhadap total aktivitas usaha, berikut simulasi perhitungan dalam jangka waktu satu bulan dengan asumsi 30 hari kerja operasional penuh karena pabrik beroperasi setiap hari. Biaya makan siang diasusikan Rp15.000 per orang per hari sehingga total untuk 2 karyawan adalah Rp30.000 per hari.

- Upah Bagian Memasak : 30 hari x Rp280.000 = Rp8.400.000
- Upah Bagian Menggoreng : 30 hari x Rp160.000 = Rp 4.800.000
- Tunjangan Makan dan Minum : 30 hari x Rp30.000=Rp900.000
- Total BTK Bulanan = Rp14.100.000

ANALISIS KEJANGGALAN SISTEM KERJA DAN HARGA POKOK

Berdasarkan data observasi awal, industri rumahan ini menargetkan pengolahan 100 kg kedelai per hari yang dibagi ke dalam 8 kali proses masak. Seluruh beban operasional diserahkan kepada dua orang karyawan, yaitu pada bagian memasak dan menggoreng. Tanpa adanya sistem kerja bergiliran (*shift*) atau hari libur yang pasti, ritme kerja ini sekilas terlihat sangat produktif. Namun, jika dianalisis lebih mendalam dari sudut pandang manajemen operasional, terdapat beberapa kejanggalan pada sistem kerja dan pencatatan harga pokok yang perlu dievaluasi:

1. Beban Kerja yang Kurang Manusiawi

Mengolah satu kali masak membutuhkan waktu sekitar 1,5 hingga 2 jam. Jika satu karyawan bagian memasak harus menyelesaikan 8 kali proses dalam sehari, maka ia dituntut untuk bekerja secara fisik selama 12 hingga 16 jam. Kondisi ini sangat berisiko menyebabkan kelelahan ekstrem dan dinilai tidak berkelanjutan (*unsustainable*) bagi kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

2. Indikasi Kesalahan Pencatatan Harga Kedelai

Pada data awal, harga bahan baku kedelai dicatat sebesar Rp21.000 per kilogram. Angka ini terindikasi sebagai kesalahan pencatatan, mengingat harga normal kedelai di pasaran saat ini berada di kisaran Rp11.000 per kilogram. Kesalahan input data ini secara langsung menyebabkan pembengkakan pada total biaya produksi.

Untuk memahami sejauh mana dampak dari kejanggalan tersebut terhadap keuangan usaha, kita dapat membandingkan data awal dengan skenario rekomendasi yang lebih rasional. Pada skenario rekomendasi, volume produksi disesuaikan menjadi 50 kg (4 kali masak) agar beban kerja karyawan lebih ideal, serta harga kedelai disesuaikan dengan harga pasar yang sebenarnya.

Komponen Analisis	Kondisi Awal	Kondisi Rekomendasi
Volume Produksi	100 kg	50 kg
Estimasi Waktu Produksi	12-16 Jam	6-8 Jam
Harga Kedelai per kg	Rp 21.000 (indikasi kesalahan pencatatan)	Rp 11.000 (Harga Pasar Aktual)
Total Hasil Tahu	6.000 pcs	3.000 pcs
Biaya Bahan Baku (Kedelai)	Rp2.100.000	Rp550.000
Biaya Solar Mesin Penggiling	Rp50.000	Rp25.000
Biaya Kayu Bakar	Rp100.000	Rp60.000
Biaya Minyak Goreng	Rp300.000	Rp150.000
Total Upah Karyawan	Rp440.000	Rp220.000
Total Pengeluaran	Rp2.990.000	Rp1.005.000
Total Omzet Penjualan	Rp3.000.000	Rp1.500.000
Keuntungan	Rp10.000/hari	Rp495.000/hari

Tabel 2. Perbandingan Operasional

Berdasarkan perbandingan pada tabel di atas, terlihat perbedaan hasil operasional yang sangat signifikan:

1. **Risiko Keuangan pada Kondisi Awal:** Pada skenario pertama, tingginya target produksi yang diikuti dengan kesalahan data harga pokok membuat biaya operasional membengkak hingga nyaris mencapai Rp3.000.000. Akibatnya, usaha ini hanya menghasilkan keuntungan bersih sebesar Rp10.000 per hari. Angka ini sangat tidak proporsional dan tidak sepadan dengan beban kerja fisik belasan jam yang harus ditanggung oleh karyawan.
2. **Optimalisasi melalui Skenario Rekomendasi:** Skenario kedua membuktikan bahwa menurunkan volume produksi menjadi 50 kg justru merupakan langkah strategis yang menguntungkan. Jam kerja karyawan turun menjadi batas normal (sekitar 6 jam per hari), dan penggunaan bahan bakar serta minyak goreng menjadi jauh lebih efisien. Dengan perbaikan data harga kedelai, usaha ini justru mampu mencetak keuntungan bersih yang sehat, yaitu sebesar Rp495.000 per hari.

Sebagai kesimpulan, analisis ini menunjukkan bahwa besarnya angka produksi tidak selalu berbanding lurus dengan tingginya keuntungan. Sebuah industri kecil menengah (IKM) wajib memiliki perhitungan harga pokok yang akurat dan senantiasa mempertimbangkan batas kemampuan fisik tenaga kerjanya agar operasional bisnis dapat berjalan secara sehat dan berkesinambungan.

ANALISIS EFISIENSI SISTEM PENGGAJIAN

Berdasarkan analisis sistem penggajian borongan pada usaha Pabrik Tahu, menunjukkan tingkat efisiensi yang sangat tinggi menurut sudut pandang pengendalian biaya. Sistem penggajian dengan metode borongan ini tentunya memiliki kelebihan tersendiri dari sudut pandang manajemen operasional dan efisiensi biaya. Pertama, pada skema ini berhasil mengubah Biaya Tenaga Kerja Langsung (BTKL) menjadi biaya variabel murni. Artinya, pengeluaran upah akan berfluktuasi secara linier mengikuti volume produksi harian, sehingga pemilik usaha terhindar dari risiko kerugian akibat membayar upah tetap saat volume produksi sedang menurun atau libur. Kedua, Sistem penggajian ini secara tidak langsung telah mengeliminasi waktu menganggur (*idle time*), karena pendapatan karyawannya dihitung per siklus masak. Selain itu, adanya perbedaan pengupahan karyawan antara bagian memasak (Rp35.000) dan bagian menggoreng (Rp20.000) menunjukkan asas keadilan internal (*internal equity*) yang baik, di mana karyawan yang memikul beban fisik dan risiko suhu tinggi di bagian memasak mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.

Di sisi lain, sistem penggajian ini juga memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki demi keberlanjutan usaha jangka panjang. Kelemahan paling mendasar terletak pada aspek pengendalian kualitas produksi. Karena upah difokuskan pada output jumlah produksi menyebabkan karyawan cenderung bekerja terburu-buru, yang berpotensi menurunkan kualitas tahu baik dari segi rasa, tekstur, maupun higienitas jika tidak diawasi langsung oleh pemilik saat melakukan proses produksi. Selain itu, ketiadaan sistem absensi formal dan adanya dispensasi libur yang terlalu longgar menciptakan kerentanan pada manajemen kapasitas produksi. Jika karyawan mengajukan izin libur secara mendadak di hari yang sama karena kelelahan atau urusan pribadi, siklus produksi harian berisiko terhenti total, mengingat usaha manufaktur mikro ini tidak memiliki karyawan cadangan (*backup*) untuk menjaga stabilitas kuota serapan 100 kg kedelai di pasar.

ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF

Kebijakan pemberian insentif ini dinilai sangat efektif dan tepat sasaran. Walaupun bentuknya tidak diberikan dalam bentuk rupiah (uang tunai), melainkan bentuk fasilitas non tunai berupa penyediaan makan siang dan minum gratis untuk seluruh karyawan. Dalam konteks akuntansi biaya dan manajemen operasional industri kecil, kebijakan ini memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan disediakannya konsumsi langsung di tempat kerja, karyawan tidak perlu meninggalkan area produksi untuk mencari makan. Hal ini

secara efektif memangkas waktu istirahat yang terbuang sia-sia dan menjaga waktu bekerja tetap konstan, serta memastikan produksi dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efisien.

Selain itu insentif yang diberikan ini sangat selaras dengan sistem pengupahan borongan yang telah ditetapkan. Pola pendekatan ini terbukti sangat efektif menciptakan loyalitas yang tinggi dan hubungan kerja yang harmonis, yang tercermin dari kondisi operasional usaha yang berjalan stabil tanpa kendala ketenagakerjaan hingga saat ini.

ANALISIS KESESUAIAN BTK DENGAN RAMAINYA USAHA

Berdasarkan struktur keuangan dan operasional yang berjalan, Biaya Tenaga Kerja (BTK) pada pabrik pembuatan tahu ini memiliki kesesuaian dan fleksibilitas yang sangat tinggi terhadap fluktuasi atau tingkat keramaian usaha. Dalam akuntansi biaya keselarasan ini tercipta karena pemilik usaha menggunakan sistem upah harian dengan metode borongan yang secara otomatis mengubah sifat Biaya Tenaga Kerja Langsung (BTKL) dari biaya tetap menjadi biaya variabel murni. Nilai upah yang dikeluarkan setiap hari tidak dipatok pada nominal mati, melainkan bergerak linier mencerminkan volume bahan baku yang diproses. Ketika kondisi pasar sedang ramai dan kapasitas produksi ditingkatkan di atas rata-rata 100 kg kedelai, total pengeluaran BTK akan naik secara proporsional sesuai jumlah masakan ekstra yang diselesaikan karyawan. Sebaliknya, jika kondisi pasar sedang lesu atau usaha terpaksa meliburkan operasional karena alasan tertentu, beban BTK harian akan otomatis turun hingga menyentuh titik nol.

Di tempat usaha ini, setiap rupiah upah yang dibayarkan (Rp35.000 untuk bagian memasak dan Rp20.000 untuk bagian menggoreng per siklus) selalu menghasilkan output produk yang nyata dan siap jual di pasar. Tidak ada celah bagi timbulnya pemborosan biaya tenaga kerja di saat usaha sedang sepi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa manajemen BTK pada usaha tahu ini telah mencapai efisiensi maksimal dalam merespons dinamika pasar, di mana pengeluaran untuk sektor tenaga kerja selalu berjalan beriringan dengan volume produktivitas dan pendapatan riil yang masuk ke kas usaha.

ANALISIS KEMUNGKINAN PEMBOROSAN DAN KETIDAKEFISIENSIAN

Meskipun secara umum sistem upah borongan pada usaha tahu sudah sangat efisien dalam mengendalikan Biaya Tenaga Kerja (BTK), namun secara akuntansi biaya dan manajemen operasional terdapat beberapa celah resiko pemborosan dan ketidakefisienan yang perlu diwaspadai, diantaranya yaitu:

1. Risiko Pemborosan Bahan Baku Akibat Kecepatan Kerja
Kelemahan utama sistem upah borongan adalah karyawan termotivasi untuk bekerja secepat mungkin agar target 8 kali masak segera selesai. Ketika fokus utama karyawan adalah kecepatan kerja, aspek ketelitian akan terabaikan dan memicu ketidakefisienan berupa:
 - Proses pemerasan bubur kedelai yang kurang maksimal, sehingga masih ada kandungan pati tahu yang tersisa di dalam ampas (menurunkan jumlah output tahu per papan).
 - Pecahnya tahu saat proses pemotongan atau penggorengan akibat terburu-buru, yang menyebabkan produk cacat dan tidak layak jual ke pasar. Dalam akuntansi biaya, ini disebut sebagai pemborosan bahan baku (*material waste*).
2. Ketidakefisienan Konsumsi Bahan Bakar & Energi
Karena tidak adanya standar jam kerja yang mengikat, ritme kerja sepenuhnya dikendalikan oleh karyawan. Jika karyawan tidak mengoordinasikan waktu perpindahan antar siklus masak dengan baik, misalnya ada jeda terlalu lama antara masakan ke-3 dan masakan ke-4 sementara tungku kayu bakar atau mesin penggilingan solar tetap menyala dalam kondisi mati/tanpa beban (*idle*), maka akan terjadi pemborosan pada pos **Biaya Overhead Pabrik (BOP)**, yaitu kayu bakar dan solar yang terbuang sia-sia tanpa menghasilkan output.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis biaya tenaga kerja yang dilakukan pada Pabrik Tahu Ika, dapat disimpulkan bahwa Pabrik Tahu Ika menggunakan tarif upah harian dengan metode borongan untuk sistem penggajian. Besaran upah per hari tidak tetap, melainkan disesuaikan dengan banyaknya tahu yang dapat diproduksi. Selain itu, pembagian upah juga dibedakan sesuai jenis pekerjaan yang dilakukan, seperti bagian memasak dan menggoreng tahu.

Berdasarkan pendekatan akuntansi biaya, sistem penggajian yang digunakan tergolong cukup efektif untuk usaha skala kecil dan menengah (UMKM) karena tarif hanya menyesuaikan banyaknya jumlah produksi harian. Pemilik dapat dengan mudah menyesuaikan biaya tenaga kerja supaya meminimalkan risiko pemborosan. Namun, terdapat kelemahan dalam usaha ini, yaitu belum ada sistem absensi dan jam kerja yang pasti. Oleh karena itu, penulis menyarankan supaya pemilik dapat menambahkan sistem kerja yang lebih terstruktur sehingga evaluasi dan perhitungan biaya tenaga kerja dapat dilakukan dengan lebih jelas dan akurat.

SOLUSI DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis perhitungan biaya tenaga kerja Pabrik Tahu Ika menggunakan pendekatan akuntansi biaya, menunjukkan bahwa perhitungan biaya tenaga kerja seperti gaji dan upah lebih efisien dilakukan berdasarkan pendekatan akuntansi biaya dibandingkan tanpa penggunaan teori akuntansi biaya. Pemilik usaha sebaiknya memperlakukan pencatatan tenaga kerja dengan lebih detail dan terstruktur. Isi pencatatan dapat meliputi jumlah produksi harian, jumlah upah yang dibayarkan. Dengan pencatatan yang jelas, pemilik usaha dapat dengan mudah menganalisis dan mengetahui besaran biaya produksi dengan lebih akurat. Informasi ini nantinya dapat mempermudah evaluasi keuntungan usaha.

Meskipun dilakukan secara kekeluargaan, dalam usaha Pabrik Tahu tersebut tidak memiliki sistem absensi yang jelas sehingga memperkuat risiko karyawan yang malas bekerja meskipun sistem upah yang diberikan merupakan sistem gaji harian. Pencatatan kehadiran sederhana masih diperlukan. Absensi tidak harus menggunakan teknologi modern, cukup dilakukan melalui buku absensi harian yang mudah diterapkan. Hal ini akan membantu pemilik usaha dalam mendorong karyawan untuk menciptakan kedisiplinan dan mempermudah dalam perhitungan upah.

Sistem kerja yang terlalu fleksibel berpotensi menyebabkan adanya ketidakteraturan waktu produksi dan menurunkan motivasi tenaga kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan jam operasional dan jadwal kerja yang lebih terstruktur agar kegiatan produksi dapat berjalan lebih optimal tanpa menghilangkan budaya kerja kekeluargaan yang telah diterapkan pada usaha tersebut.

Evaluasi biaya tenaga kerja diperlukan untuk mengetahui apakah biaya tenaga kerja masih seimbang, tidak melebihi hasil produksi dan pendapatan usaha. Pemilik juga perlu melakukan evaluasi secara berkala untuk efisiensi biaya tanpa mengurangi kesejahteraan karyawan.

Untuk menetapkan produksi tahu sebanyak 100 kg secara realistis pada Pabrik Tahu Ika, pemilik harus mempertahankan jumlah kuota tersebut agar tidak melebihi kapasitas fisik 2 orang karyawan yang ada yang bertujuan untuk mencegah kelelahan dan henti produksi total. Pemilik juga harus melakukan pengawasan langsung pada proses pemerasan bubur kedelai dan pematangan tahu untuk meminimalkan material waste akibat karyawan yang cenderung bekerja terburu-buru karena mengejar target borongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H. H., Pujana, S., Rizky, P., Timanta, E., & Pinem, B. (n.d.). *Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan*, . 33-41.
- Hirmawan, A. C., Azizah, D. F., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (n.d.). *KARYAWAN DALAM UPAYA MENDUKUNG PENGENDALIAN INTERN (Studi pada PT . Wonojati Wijoyo Kediri)*. 34(1), 189-196.
- Khairul, N. N. K. E. (2025). *PENINGKATAN KUALITAS DAN KINERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI PADA CV.MANDIRI SEJAHTERA BANUA BANJARBARU*. 3(1), 66-79.

- Mahendra, A. D. (2014). *Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja*.
- UNDANG-UNDANG REPUBLIKINDONESIA NOMOR13TAHUN2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (2003).
- Wahyuni, L., Sukraini, J., Sonita, E., Fitri, M., Arsyabil, T., Yeni, F., Mahaputra, U., & Yamin, M. (2026). *Jurnal Inovasi Manajemen dan Kewirausahaan Jurnal Inovasi Manajemen dan Kewirausahaan*. 7(1), 146–155.
- Wenny Ino Ischak, Bun Yamin Badjuka, Z. (2019). *Modul Riset Keperawatan*.
- Yuliani, W. (2018). *METODE PENELITIAN DESKRIPTIF KUALITATIF DALAM PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING*. 2(2), 83–91. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>