

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Biaya Kontrak

2.1.1 Pengertian Biaya Kontrak

Biaya kontrak adalah nilai pekerjaan yang dikerjakan oleh pihak tertentu berdasarkan surat perjanjian, surat perintah kerja dalam jangka waktu tertentu dan jumlah biaya tertentu.

2.1.2 Penggolongan Biaya Kontrak

Secara garis besar biaya kontrak dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Biaya langsung (direct cost) merupakan perhitungan atas upah, bahan dan alat.
2. Biaya tidak langsung (indirect cost), terdiri dari atas biaya umum atau overhead dan keuntungan.

2.1.3 Fungsi Kontrak

Dengan adanya kontrak kerja tidak perlu lagi memenuhi kebutuhan pribadi secara sendiri-sendiri dengan melakukan pertukaran antara konsumen dengan pelaku pemborong. Adapun fungsi-fungsi kontrak kerja sebagai berikut:

- a. Struktur harga dalam kontrak

Ketika menentukan harga kontrak sebuah proyek, maka harus mempertimbangkan dari berbagai sisi, termasuk harga satuan pekerjaan (HPS), dari sisi penyedia dan dari sisi kontrak.

- b. Analisa harga satuan pekerjaan

Analisis harga satuan menetapkan suatu perhitungan harga satuan upah tenaga kerja, harga satuan bahan atau material dan biaya peralatan, serta pekerjaan yang secara teknis dirinci secara detail. Analisa harga satuan pekerjaan ini menjadi dasar kumpulan yang menjadi harga satuan kontrak atau rencana anggaran biaya(RAB). nantinya, hasil analisa akan dipakai untuk menentukan nilai kontrak atau rencana anggaran biaya yang sesuai dengan daftar kuantitas dan harga (bill of quantity,BQQ).

2.1.4 Indikator Biaya Kontrak

Indikator biaya kontrak menurut Kieso,Weygandt dan Warfield yang dikutip oleh Fandi Tjiptono (2014:915) antara lain :

a. Kontrak harga satuan

Jenis yang perjanjian kerjasama berdasarkan perhitungan harga satuan. Cara perhitungannya cukup rumit karena memerlukan informasi yang rinci

b. Kontrak Lump Sum

Jika ingin perhitungan lebih sederhana, kontrak lump sum adalah solusinya. Perjanjian kerjasama ini telah dibuat di awal untuk pengerjaan sebuah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

c. Kontrak Gabungan

Menggunakan kesekapatan gabungan lump sum dan harga satuan, biaya pengerjaan yang disepakati di awal tidak akan berubah. Namun jika ada penambahan kebutuhan saat proses pengerjaan, hal itu akan menjadi resiko pihak perusahaan outsourcing

d. Kontrak Persentase

Dengan kontrak persentase, biaya yang harus perusahaan keuarkan sesuai dengan jumlah pengeluaran outsourcing ditambah persentase dari biaya pembangunan tersebut.

e. Kontrak konstruksi terima jadi

Jenis kontrak konstruksi hampir mirip dengan lump sum. Perbedaannya, dalam jenis kontrak ini, semua biaya sampai akhir pekerjaan disepakati diawal.

f. Kontrak akuntansi

Jenis kontrak akuntansi merupakan kontrak yang berkaitan dengan accounting dan dengan bon faktur apabila ada karyawan yang melakukan pinjaman dan rekapitulasi gaji.

2.2 Gaji Karyawan

2.2.1 Pengertian Gaji Karyawan

Melayu S.P.Hasibuan mengatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Menurut UU No. 40 pasal 1 ayat 30 tahun 2004 tentang SJSN, gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberian gaji kepada pekerja ditetapkan dan dibayar menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Gaji adalah bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan salah satu bentuk kompesasi yang diberikan kepada karyawan secara periodik sebagai bentuk pembayaran atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pandangan orang tentang tinnginya tingkat upah boleh dikatakan tidak berubah, yaitu asal mencukupi. Namun arti mencukupi sangat relatif dan tergantung sudut pandang yang dipakai. Sisi lain mencukupi adalah kewajaran, yaitu berapa sebenarnya tingkat upah yang wajar. Perbedaan tingkat upah juga bisa ditimbulkan karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang. Perbedaan biaya latihan pun sering menyebabkan adanya perbedaan tingkat upah. Hal ini karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang dapat mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material.

2.2.2 Indikator Gaji Karyawan

Menurut Kotler (2008:345), dalam buku accounting dan gaji karyawan (2019:41-42), terdapat 4 indikator :

1. Ikatan Kerja Sama

Ikatan kerja sama formal antara majikan denga karyawan dapat tercipta melalui pemberian gaji yang sesuai. Karyawan wajib menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan kewajiban dari majikan adalah memberikan hak karyawan yang berupa gaji yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Balas jasa yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga kepuasan kerja dari jabatannya dapat diperoleh.

3. Pengadaan Efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

2.2.3 Prinsip Penggajian

Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa prinsip gaji dapat dikelompokkan dalam beberapa cara, yaitu:

1. Tingkat bayaran dapat diberikan tinggi, rata-rata atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan, yang artinya tingkat pembayaran jasa karyawan bergantung pada kondisi perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi.
2. Struktur pembayaran hubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klarifikasi jabatan pada perusahaan.
3. Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan.
4. Metode pembayaran, terdapat dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu dan metode pembayaran yang didasarkan pada kualitas produksi.

5. Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya gaji. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi gaji. Adapun tugas mengontrol pembayaran terdiri dari mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap dan meluruskan perubahan-perubahan standar pembayaran gaji.

Dalam sistem penggajiannya PT.Aeon Delight Indonesia menerapkan sistem penggajian pokok dengan insentif dan bonus, belum berdasarkan UMR Kota Medan, namun sejak awal tahun 2020 ini sistem penggajian itu dinaikkan sesuai UMR Kota Medan. Diharapkan dengan adanya perubahan ini akan ada peningkatan kinerja karyawan yang berdampak langsung terhadap kepuasan pelanggan, karena konsumen yang merasa puas akan secara tidak langsung akan menjadi tempat promosi yang baik terhadap perkembangan perusahaan. Sedangkan yang termasuk dalam gaji karyawan PT.Aeon Delight Indonesia yaitu meliputi: gaji karyawan, upah marketing dan tunjangan atau bonus.

2.2.4 Prosedur Penggajian

Prosedur dalam pembuatan daftar gaji yang dilaksanakan oleh bagian gaji adalah sebagai berikut:

1. Menerima data jumlah jam untuk tenaga kerja harian atau jam dan tenaga kerja yang digaji secara bulanan.
2. Menerima data-data mengenai perubahan dalam tarif gaji, bonus, premi, lembur, dari bagian personalia.

3. Menerima data-data mengenai perubahan dalam pemotongan gaji.
4. Menghitung gaji bruto dan gaji bersih.
5. Menyusun daftar gaji yang menunjukkan nomor pkok karyawan, nama pegawai, jumlah hari, jumlah jam kerja, jumlah jam lembur, jumlah jam yang dipekerjakan untuk pekerjaan dan proses tarif gaji karyawan, jumlah penghasilan bruto, berbagai pemotongan atas penghasilan bruto dan penghasilan bersih yang harus dibayarkan kepada masing-masing karyawan.

2.2.5 Indikator Penggajian

1. Ikatan kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi

2.3 Laba Perusahaan

2.3.1 Pengertian Laba

Tujuan utama perusahaan adalah memaksimalkan laba. Pengertian laba perusahaan secara operasional merupakan perbedaaan antara pendapatan yang direalisasikan yang timbul dari transaksi selama satu periode dengan biaya yang berkaitan dengan biaya tersebut.

Menurut Harahap (2009), laba perusahaan merupakan kelebihan penghasilan diatas biaya selama satu periode akuntansi. Sementara pengertian laba perusahaan yang diamati oleh struktur akuntansi sekarang ini adalah selisih pengukuran pendapatan dan biaya.

Menurut Suwarjono (2008) laba perusahaan dimaknai imbalan atas upaya perusahaan menghasilkan barang dan jasa. Ini berarti laba perusahaan merupakan kelebihan pendapatan diatas biaya (biaya total yang melekat kegiatan produksi dan penyerahan barang atau jasa)

Berdasarkan defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa laba perusahaan adalah perkiraan antara pendapatan dan beban-beban yang terjadi pada suatu periode tertentu dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Indikator Laba Perusahaan

- a. Pendapatan (*revenue*) adalah arus masuk atau peningkatan lain dari aktiva suatu entitas atau pelunasan kewajibannya (atau kombinasi dari keduanya) dari penyerahan produksi suatu barang. Pemberian jasa, atau aktivitas lain yang merupakan usaha terbesar atau usaha pertama yang sedang dilakukan entitas tersebut.
- b. Beban (*expense*) adalah arus keluar atau penggunaan lain dari aktiva atau timbulnya kewajiban (atau kombinasi keduanya) dari penyerahan atau produksi suatu barang, pemberian jasa, atau aktivitas lain yang merupakan usaha terbesar atau atau usaha pertama yang sedang dilakukan entitas tersebut.
- c. Keuntungan (*gain*) adalah peningkatan dalam ekuitas atau (aktiva bersih) dari transaksi sampingan atau transaksi yang terjadi sesekali dari suatu entitas dan dari semua transaksi. Kejadian dalam kondisi lainnya yang mempengaruhi entitas tersebut, kecuali yang berasal dari pendapatan Tu investasi pemilik.

- d. Kerugian (*loss*) adalah penurunan dalam ekuitas (aktivitas bersih) dari transaksi sampingan atau transaksi yang terjadi sesekali dari suatu entitas dan dari semua transaksi. Kejadian dan kondisi lainnya yang mempengaruhi entitas tersebut, kecuali yang berasal dari pendapatan atau investasi pemilik.

2.3.3 Faktor Laba Perusahaan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi perubahan laba bersih (*net income*). diantaranya adalah :

- a. Naik turunnya jumlah unit yang dijual dan harga jual per unit.
- b. Naik turunnya harga pokok penjualan. Dimana harga pokok ini dipengaruhi oleh jumlah unit yang dibeli atau diproduksi atau dijual dan harga pembelian per unit atau harga pokok per unit.
- c. Naik turunnya biaya usaha yang dipengaruhi oleh jumlah unit yang dijual, variasi jumlah unit yang dijual, variasi dalam tingkat harga dan efisiensi operasi perusahaan.
- d. Naik turunnya biaya pos penghasilan atau biaya non operasional yang dipengaruhi oleh variasi jumlah unit yang dijual, variasi dalam tingkat harga dan perubahan kebijakan dalam pemberian atau penerimaan discount.
- e. Naik turunnya pajak perseroan yang dipengaruhi oleh besar kecilnya laba yang diperoleh atau tinggi rendahnya tarif pajak.
- f. Adanya perubahan dalam metode akuntansi.

2.3.3 Tujuan Laporan Laba

Secara lebih spesifik, pelaporan laba akuntansi mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Sebagai alat ukur efisiensi manajemen.
- b. Untuk membedakan antara modal dan laba perusahaan.
- c. Memberikan informasi yang dapat dipakai untuk memprediksi deviden.
- d. Sebagai alat untuk mengukur keberhasilan manajemen dan pedoman bagi pengambilan keputusan manajemen.
- e. Sebagai salah satu dasar untuk penentuan pajak.
- f. Sebagai dasar untuk pembagian bonus dan kompensasi.

2.3.4 Kelemahan Laba

Dalam laba akuntansi masih memiliki beberapa kelemahan diantaranya yaitu:

- a. Konsepsi laba dianggap belum dirumuskan dengan jelas, belum ada landasan teoritis jangka panjang dalam pelaporan laba akuntansi tersebut.
- b. Generally Accepted accounting Principle (GAAP), masih memungkinkan dan membolehkan perhitungan laba atas penerapan metode dan tehnik akuntansi yang tidak konsisten
- c. Laba akuntansi yang didasarkan pada konsep historical cost menjadi kurang bermakna apabila pengaruh perubahan harga diperhitungkan dalam penentuan angka laba tersebut.

- d. Laba akuntansi hanya laba diatas kertas saja karena angka laba yang tinggi belum tentu menggambarkan kemampuan dalam memberikan cash deviden.

2.3.5 Upaya Mengatasi Kelemahan Laba

Dari kelemahan-kelemahan yang melekat dalam angka laba akuntansi diatas, maka dilakukan upaya untuk mengatasi kelemahan dari konsepsi laba, diantara lain:

- a. Berusaha memperbaiki laporan laba akuntansi dengan memberikan rekaman pada data transaksi dan aktualisasi secara lebih mendalam.
- b. Sebaiknya ada konsep laba yang tunggal dan operasional yang dapat digunakan sebagai indikator kemampuan perusahaan untuk membayar deviden.
- c. Membuat konsep tunggal mengenai laba yang lebih sesuai dengan apa yang disebut konsep laba secara ekonomi.
- d. Seharusnya ada berbagai konsep laba untuk berbagai kepentingan (*different income for different purpose*).

2.3.6 Indikator Laba

1. Pendapatan (*revenue*)
2. Beban (*expense*)
3. Keuntungan (*gain*)
4. Kerugian (*loss*)

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan faktor pendukung bagi sebuah penelitian. Demikian penelitian ini juga dibuat dengan dukungan penelitian terdahulu dengan topik pembahasan yang sama yaitu pengaruh biaya kontrak terhadap laba perusahaan di PT.Aeon Delight Indonesia. Diantaranya adalah sebagai berikut:

No	Peneliti (Tahun)	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1	Tri Agus Murwanto (2015)	“ Pengaruh biaya kontrak dan gaji karyawan terhadap laba perusahaan (studi pada perusahaan di malang)”	Biaya kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap laba perusahaan.
2	Ahkmad Kharis (2017)	Pengaruh biaya kontrak , biaya promosi dan upah karyawan pengusaha gitar dikota Pare	Berpengaruh terhadap hasil biaya kontrak , biaya promosi dan upah karyawan terhadap bonus usaha parsial maupun simultan .
3	Lestariadi Marwasputra (2018)	Pengaruh biaya kontrak,biaya produksi dan gaji karyawan usaha benang di kota kodus	Berpengaruh baik terhadap biaya kontrak, produksi terhadap laba perusahaan

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran juga merupakan alur pemikiran

yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir sehingga hipotesa dari penelitian yang akan dilakukan dapat diprediksi hasilnya (Sugiyono, 2015:88)

Kerangka pikir penelitian menggunakan hubungan variabel independen, dalam hal ini adalah Biaya Kontrak (X_1), dan Gaji Karyawan (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Laba Perusahaan (Y). Adapun ulasan dari variabel independen dan dependen sebagai berikut:

1. Hubungan biaya kontrak terhadap laba perusahaan

Menurut Carter dan Ursy, “Biaya didefinisikan sebagai nilai tukar, pengeluaran, pengorbanan untuk memperoleh manfaat. Dalam akuntansi keuangan, pengeluaran atau pengorbanan pada saat akuisisi diwakili pada saat penyusutan saat ini atau dimasa yang akan datang dalam bentuk kas atau aktiva lain”.

Ketika sebuah perusahaan dapat memasarkan jasa yang ditawarkan, maka klien akan merasa tertarik terhadap jasa outsourcing dan berminat untuk memakai jasa perusahaan tersebut. Ketika jasa outsourcing mampu memberi biaya yang murah maka klien akan merasa mampu untuk membayar jasa outsourcing tersebut dan akan tetap menggunakan jasa outsourcing tersebut dikemudian hari.

1. Hubungan gaji karyawan terhadap laba perusahaan

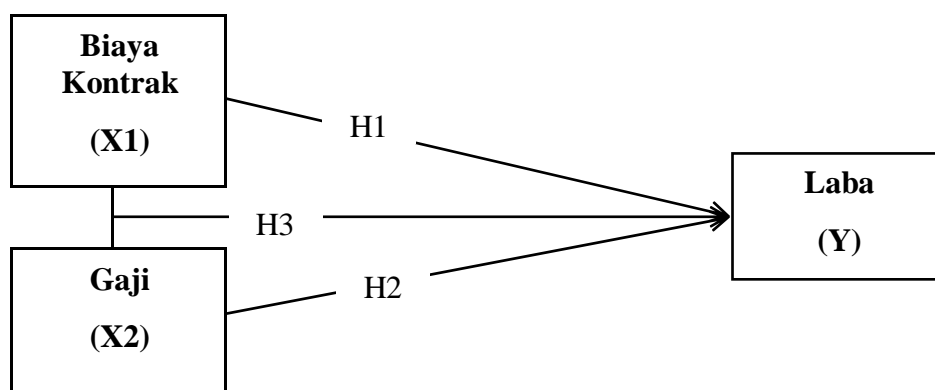
UU No.40 Pasal 1 ayat 30 tahun 2004 tentang SJSN, gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberian gaji kepada pekerja ditetapkan dan dibayar

menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan. Ketika sebuah perusahaan memberikan gaji yang sesuai umr dikota tersebut, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut. Gaji akan memengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Ketika seorang karyawan mampu memberi kualitas pekerjaan yang sesuai maka klien akan merasa puas terhadap jasa outsourcing tersebut dan akan tetap menggunakan jasa outsourcing tersebut dikemudian hari.

3. Hubungan biaya kontrak dan gaji karyawan terhadap laba perusahaan

Biaya kontrak yang baik dan gaji karyawan yang sesuai terhadap jasa yang ditawarkan sebuah perusahaan maka pelanggan akan merasa puas terhadap jasa tersebut dan akan memengaruhi konsumen untuk menggunakan jasa tersebut dikemudian hari. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah oleh peneliti

Keterangan

X_1 : Biaya kontrak

X_2 : Gaji Karyawan

Y : Laba Perusahaan

2.6 Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:99) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Biaya kontrak berpengaruh positif dan signifikan terhadap laba perusahaan

H_2 : Gaji karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap laba perusahaan

H_3 : Biaya kontrak dan gaji karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap laba perusahaan.