

# ANALISIS PEMBAYARAN GAJI DAN UPAH TENAGA OPERATOR PADA PT. THIESS CONTRACTOR INDONESIA DI SANGATTA

RIA AGUSTINE, ELFREDA A.LAU, SUYATIN

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

## ABSTRACT

*The objective is to determine the payment of salaries of employees PT.Thiess operator Contractor Indonesia. Rumusan matter whether Amount*

*payment of salaries and wages of employees at PT. Thiess Contractor Indonesia in accordance with the regulations Sangatta East Kalimantan Governor No. 561 / K.806 / 2013.*

*Basic theory of Human Resource Management outlines the Definition of Management and Human Resources, Interest, Wages, Analysing Wage Wages method, the basic assessment Wage and Wage measurement. Hypothesis: Is the amount of salaries and wages of employees PT.Thiess Contractor Indonesia paid in accordance with the decision Gubernur or based PP.Menkeu No. 162 / PMK.011 / 2012 and the amount of non-taxable income.*

*Based on data analysis, the minimum wage of Rp. 1,956,535, - companies provide wages higher than the minimum wage of Rp. 2.000.000, - higher.*

*It can be concluded that the imposition of a pay system based on hours worked by the employee obtained the greater number of hours of work, the higher the income the salary received by the employee PT.Thiess Contractor Indonesia*

**Keywords: Employee Wages and Hours of Work Number.**

## I. LATAR BELAKANG

Tenaga kerja adalah salah satu asset perusahaan yang diperlukan dalam keseluruhan kegiatan perusahaan. Semakin besarnya tenaga yang digunakan berarti cenderung untuk meningkatkan aktivitas secara keseluruhan yang selanjutnya meningkatkan profit perusahaan.

Sumbangan tenaga kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak akan terlepas dari gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan karena seseorang yang bekerja tentu mengharapkan timbal balik yang sesuai dengan jerih payahnya, sebaliknya perusahaan juga mengharapkan hasil yang maksimal dari setiap karyawan. Oleh karena itu imbalan gaji dan upah yang layak kepada

karyawan dapat mempengaruhi produktivitas setiap karyawan.

Sebagai salah satu alat bagi manajemen untuk pengawasan dan analisis keterangan-keterangan yang menyangkut seluruh operasi perusahaan adalah sistem pengendalian intern. Apabila pelaksanaan internal control sudah dilakukan dengan baik, maka pelaksanaan sistem akan terkoordinasi sehingga sistem akuntansi penggajian perusahaan sudah memadai.

Oleh sebab itu pada setiap perusahaan, baik swasta maupun pemerintah selalu membutuhkan pengelolaan sistem pengendalian intern yang baik. Untuk pelaksanaan pengendalian intern yang baik harus ditunjang dengan sistem manajemen yang

direncanakan dengan baik dan tepat. Sistem manajemen yang direncanakan dengan baik akan meningkatkan tersedianya data dan informasi yang terpercaya, sehingga dapat menjamin keakraban (akurasi) laporan yang disampaikan.

Menentukan cara pemberian gaji dan upah yang akan dibayar kepada karyawan adalah merupakan suatu keputusan manajemen yang cukup sulit. Untuk itu diperlukan prosedur gaji dan upah yang lebih baik sehingga gaji dan upah yang dibayarkan telah sesuai dengan ketentuan serta tepat waktunya diterima oleh karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis ingin meneliti mengenai sistem penggajian dalam pembayaran gaji dan upah karyawan yang diterapkan di

PT. Thiess Contractor Indonesia, maka penulis tertarik memilih judul “Analisis Pembayaran Gaji dan Upah pada PT. Thiess Contractor Indonesia di Sangatta”.

## **II. LANDASAN TOERI**

Hasibuan (2001:10) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Gouzali( 2002 : 8 ) Gaji adalah Imbalan yang diterima seorang pegawai sebagai balas jasa dari perusahaan karena si pegawai telah bekerja dan memberikan waktunya, pikirannya, tenaganya serta keterampilannya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Achmad M. Ruky ( 2001 : 64 ) Upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa ke perusahaan yang dilakukan oleh karyawan pelaksana atau buruh. Dengan kata lain umumnya upah dibayarkan berdasarkan jam kerja atau hasil kerja.

Mulyadi (2001:17) menyatakan Sistem gaji dan upah dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya, perancangan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan ini harus dapat menjamin validitas, otorisasi kelengkapan, klasifikasi penilaian, ketepatan waktu dan ketepatan posting serta ikhtisar dari setiap transaksi penggajian dan pengupahan.

Didalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bagian kedua pasal 88 ayat 2 dan 3 dijelaskan bahwa Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya,

upah karena menjalankan hak sewaktu istirahat kerjanya, bentuk dan acara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk membayar pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **Alat Analisis Data**

Berdasarkan permasalahan, tujuan dan hipotesis yang diajukan maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah komperasi atau perbandingan antara gaji dan upah menurut SK Gubernur Kaltim No. 561/K.806/2013. Tgl. 9 Desember 2013, tentang penetapan upah minimum Kabupaten Kutai Timur tahun 2014, sebesar Rp. 1.956.535,00 (Satu Juta Sembilan Ratus Lima Puluh

Enam Ribu Lima Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah). Perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan upah minimum Kabupaten (UMP) sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu dilarang mengurangi atau menurunkan upah dimaksud. Keputusan ini berlaku sejak tanggal 1 Januari 2014 sampai dengan tanggal 31 Desember 2014, dengan ketentuan apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya akan diperbaiki sebagaimana mestinya, dibandingkan dengan upah yang ditentukan perusahaan terhadap tenaga operator PT. Thiess Contractor Indonesia.

### **Uji Hipotesis**

Hipotesis diterima apabila besarnya upah yang di berikan oleh PT. Thiess Contractor Indonesia di Sangatta Kutai Timur kepada tenaga operator telah sesuai dengan SK Gubernur Kaltim Nomor 561/K.806/2013 Tgl. 9 Desember 2013, Adapun sebaliknya hipotesis ditolak apabila jumlah upah tenaga operator yang diberikan oleh PT. Thiess Contractor Indonesia di Sangatta kepada buruh tidak sesuai dengan SK Gubernur Kaltim.

### **IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan tentang pembayaran gaji dan upah karyawan PT. Thiess Contractor Indonesiadi Sangatta Kab. Kutai Timur selanjutnya akan dianalisis tentang sistem pembayaran upah karyawan, dan informasi data yang diperoleh dari PT.Thiess Contractor Indonesiadi Sangatta, selanjutnya dipergunakan untuk menganalisis permasalahan terhadap upah karyawan pada PT.Thiess Contractor Indonesiadi Sangatta. Standar gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar upah yang telah ditetapkan oleh peraturan

pemerintah. Jika karyawan tersebut bekerja lebih dari waktu jam kerja yang telah ditentukan, maka kelebihan tersebut akan diperhitungkan sebagai jam lembur. Pengusaha diwajibkan membuat dan memelihara Buku Gaji dan Upah. Buku Gaji dan Upah adalah buku catatan yang mudah dimengerti oleh semua pihak tentang pembayaran sejumlah upah tenaga kerja yang diterima dari perusahaan. Buku Gaji dan Upah tersebut memuat Nomor Urut, Jabatan, Upah pokok, tunjangan, jumlah jam lembur, potongan upah, Jumlah pendapatan, dan tanda terima dari tenaga kerja.

Jelaslah bahwa menurut ketentuan diatas, perusahaan harus mengumpulkan data gaji dan upah seluruh pekerjanya, menghitung jumlah tiap - tiap gaji dan upah karyawan sesuai dengan ketentuan, dan semuanya membutuhkan pengelolaan administrasi gaji dan upah yang cermat dan teliti demi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Tujuan dari analisis adalah untuk memperoleh pemahaman atas sistem yang berjalan sesuai dengan karakteristik perusahaan, pada tahap ini analisis akan dilakukan pada sistem telah diterapkan pada PT. Thiess Contractor Indonesiadi Sangatta yaitu sistem informasi manajemen penggajian dan pengupahan terhadap karyawan yang masih digunakan sampai sekarang. Adapun sampel karyawan yang diteliti adalah karyawan dalam bidang pertambangan.

Dari analisis awal untuk mengetahui cara kerja sistem yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan penganalisaan untuk kelemahan- kelemahan atau permasalahan yang terjadi dari sistem informasi manajemen penggajian dan pengupahan yang telah diterapkan atas dasar permasalahan yang ditemui, maka akan dicarikan alternatif untuk pemecahan atas masalah tersebut.

Tabel 5.1 : Analisa Perbandingan Gaji dan Upah Menurut SK Gubernur dengan PT.Thiess Contractor terjadi

No.	Nama	Status	Masa Kerja (Tahun)	Menurut PT. Thiess Contractor Indonesia		SK Gubernur Kaltim	Jumlah Selisih (Rp)	Keterangan
				Gaji Pokok (Rp)	Pendidikan	Gaji Pokok (Rp)		
1	Sufri	K-1	1,0	2.400.000	SLTA	1.956.535	443.465	lebih besar
2	Faisal Situmorang	TK	2,7	2.600.000	STM	1.956.535	643.465	lebih besar
3	Fidelis Semana	K-3	3,1	2.875.000	STM	1.956.535	918.465	lebih besar
4	Tonny C	K-0	2,8	2.500.000	STM	1.956.535	543.465	lebih besar
5	Ramanus AK	K-0	2,4	2.000.000	STM	1.956.535	43.465	lebih besar
6	S Hem Pranata S	K-0	3,5	2.750.000	STM	1.956.535	793.465	lebih besar
7	Eva Kurniawan	K-1	3,2	2.750.000	STM	1.956.535	793.465	lebih besar
8	Kasrian	TK	2,8	2.400.000	STM	1.956.535	443.465	lebih besar
9	M Reza Pahlevi	K-1	3,2	2.730.000	STM	1.956.535	773.465	lebih besar
10	Efri Malaon Siregar	K-0	3,6	2.750.000	STM	1.956.535	793.465	lebih besar
11	Sutrisno	K-2	5,0	2.725.000	STM	1.956.535	768.465	lebih besar
12	Ronny Istinto	K-3	3,1	2.462.500	STM	1.956.535	505.965	lebih besar
13	Hendra Saputra	K-2	3,7	2.730.000	STM	1.956.535	773.465	lebih besar
14	M Fajar Kurniawan	TK	3,5	2.513.750	STM	1.956.535	557.215	lebih besar
15	Imron	K-1	3,1	2.400.000	STM	1.956.535	443.465	lebih besar
16	Asriansyah	TK	3,5	2.600.000	STM	1.956.535	643.465	lebih besar
17	M Ali Hanafiah	K-3	3,8	2.875.000	STM	1.956.535	918.465	lebih besar
18	M Syah Ruskendar	K-2	3,4	2.500.000	STM	1.956.535	543.465	lebih besar
19	Hendra Gunawan	K-1	2,4	2.000.000	SMA	1.956.535	43.465	lebih besar
20	Deky Setiawan	K-1	3,4	2.750.000	SMA	1.956.535	793.465	lebih besar
21	Anang Widodo	K-1	3,4	2.750.000	SMA	1.956.535	793.465	lebih besar
22	M Irpan S	TK	2,8	2.600.000	SMA	1.956.535	643.465	lebih besar
23	Agus Setiawan	TK	3,2	2.730.000	SMA	1.956.535	773.465	lebih besar
24	Parawoto	TK	3,2	2.750.000	SMA	1.956.535	793.465	lebih besar
25	Zulhaidier	TK	3,2	2.725.000	SMA	1.956.535	768.465	lebih besar
26	Taufik Hidayat	TK	3,2	2.562.500	SMA	1.956.535	605.965	lebih besar
27	Edi Ruswendi	TK	3,2	2.730.000	SMA	1.956.535	773.465	lebih besar
28	Mudi Yansyah	TK	3,2	2.500.750	SMA	1.956.535	544.215	lebih besar
29	Masruni	TK	3,2	2.400.000	SMA	1.956.535	443.465	lebih besar
30	Supianto	TK	3,2	2.600.000	SMA	1.956.535	643.465	lebih besar

Sumber : PT.Thiess Contractor Indonesia 2014.

Apabila proses perhitungan gaji dan upah karyawan telah diperoleh, maka proses selanjutnya adalah pembuatan daftar gaji sebelum dilakukan pembayaran gaji sebelum melakukan pembayaran gaji kepada karyawan.

Adapun sistem dalam pembuatan daftar gaji PT. Thiess Contractor Indonesiadi Sangatta ini masih menggunakan sistem manual, dokumen daftar gaji dan upah yang telah dibuat oleh fungsi keuangan ini terlebih dahulu harus ditanda tangani oleh Manager, keuangan dan penganwas SDM.

Dalam prosedur pembuatan gaji karyawan ini, penulis menganalisis bahwa pengendalian internalnya kurang baik karena dalam satu tahun pasti ada keterlambatan yang terjadi dalam pembayaran gaji dari perusahaan ke tanggal 4 setiap bulan, akan tetapi sering

keterlambatan dari tanggal 4 ke tanggal 7.

Menurut analisa penulis, hal ini menunjukkan ketidak stabilan dan tidak tepat waktu dalam sistem penggajian karyawan serta merupakan suatu keluhan dari karyawanPT. Thiess Contractor Indonesia, apabila hal ini sering terjadi akan mempengaruhi kinerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Sedangkan dalam proses penggajian kepada karyawan penulis menganalisa bahwa proses pembayarannya sudah baik. Karena sistem pembayarannya dilakukan melalui rekening bank.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Besarnya jumlah gaji yang diterapkan di PT. Thiess Contractor Indonesiadi Sangatta sesuai dengan peraturan

Gubernur Kaltim tentang standar UMP, sebesar Rp. 1.956.535 selain itu upah minimum yang diterima lebih besar senilai rata-rata diatas Rp. 2.000.000 oleh tenaga operator berdasarkan jumlah jam kerja yang mereka dapatkan setelah dikurangi pajak terutama pajak penghasilan pasal 21.

2. PT. Thiess Contractor Indonesiamemberlakukan sistem gaji berdasarkan jumlah jam kerja yang diperoleh oleh karyawan jam kerja, semakin bayak jumlah jam kerja yang diperoleh oleh karyawan semakin besar pula pendapatan mereka bahkan melebihi jumlah UMP yang telah ditentukan.
3. Sistem penggajian atau pembayaran upah yang dilakukan oleh PT. Thiess Contractor Indonesia sudah baik, karena perusahaan ini telah menggunakan sistem komputerisasi dalam pembayaran gaji karyawan, pembayaran gaji telah dilakukan dengan menggunakan sistem perbankan dengan pembayaran gaji langsung kerekening karyawan masing-masing.
4. Kelemahan yang masih terjadi dalam perusahaan PT. Thiess Contractor Indonesia adalah dalam setahun sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji karyawan, namun hal ini masih dalam batas toleransi.

### **Saran**

1. Sebaiknya pihak perusahaan PT. Thiess Contractor Indonesia dalam pembayaran gaji karyawan tidak terjadi keterlambatan, ini demi kelancaran produksi perusahaan.
2. Sebaiknya sistem pencatat waktu kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan sistem yang lebih baik, demi mengurangi terjadinya kecurangan yang terjadi dan untuk menghindari kesenjangan yang terjadi.

3. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan apresiasi lebih kepada karyawan berupa bonus untuk memberikan motivator kepada karyawan demi peningkatan produksi yang lebih bagi perusahaan

### **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad M. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama,Cetakan, Kedua, Jakarta, 2001
- Gouzali, 2002, *Pemeriksaan Akuntansi* , Edisi kedua, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, BPFE Yogyakarta,2001
- Mulyadi, *Sistem Penggajian*,Edisi Ketiga, Penerbit Salemba Empat, Jakarta,2001