

# EVALUASI UPAH LEMBUR SATPAM OUTSOURCING PADA KOPERASI SIMPEDA JAYA

Oleh :

Vetty Suknaryana, Titin Ruliana, Heriyanto

Email : v3tty.purple@gmail.com

Fakultas Ekonomi / Akuntansi

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SAMARINDA

## ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the data for the calculation of overtime pay outsourced security guards who shelter under Simpeda Jaya Cooperative in accordance with the calculation according to the Ministry of Manpower Decree No: KEP.102/MEN/VI/2004.

Based on the analysis and discussion, the conclusions of this study :

1. Simpeda Jaya Cooperative in apply overtime still does not meet standards that have been adopted by the Government which refers to the Ministry of Manpower Decree No: KEP.102/MEN/VI/2004.
2. The difference between the calculation of overtime pay Simpeda Jaya Cooperative to the standard that has been adopted by the Government which refers to the Ministry of Manpower Decree No: KEP.102/MEN/VI/2004 lies in the placement of overtime hours caused by a lack of available labor, while a lot of data outsourcing security guard overtime BPD Kaltim Samarinda to be done, so lack of effectiveness in the work resulting in the difference in the determination of the multiplication result in differences in the calculation of overtime and overtime.
3. In Overtime Calculation Period February 2013 Simpeda Jaya Cooperative has a difference of Rp 608.699,00 overpayment of calculations according to the Ministry of Manpower Decree No: KEP.102/MEN/VI/2004.
4. Companies should maintain the existing work discipline and always obey all the regulations already in force and increase the effectiveness of employees in work. Based on the analysis and discussion above it can be concluded how to calculate the overtime rate of outourcing security in Simpeda Jaya Cooperative has not been in accordance with the Decree of the Ministry of Manpower Decree No: KEP.102/MEN/VI/2004, so the hypothesis is proven by the outhors received.

*Keywords : Evaluation of Overtime Wages, Ministry of Manpower Decree No: KEP.102/MEN/VI/2004.*

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi data perhitungan upah lembur bagi satpam *outsourcing* yang bernaung di bawah Koperasi Simpeda Jaya yang sesuai dengan perhitungan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 pada pasal 11.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini :

1. Koperasi Simpeda Jaya dalam menarapkan upah lembur masih belum sesuai dari standar yang telah diterapkan oleh Pemerintah yang mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004.
2. Perbedaan perhitungan upah lembur antara Koperasi Simpeda Jaya dengan standar yang telah diterapkan oleh Pemerintah yang mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 terletak pada penempatan jam lembur disebabkan oleh minimnya tenaga kerja yang tersedia sedangkan banyak data lembur satpam *outsourcing* BPD Kaltim Samarinda yang

harus dikerjakan, sehingga lemahnya efektivitas dalam bekerja mengakibatkan selisih dalam penentuan perkalian lembur dan mengakibatkan perbedaan perhitungan lembur.

3. Pada Periode Februari 2013 Perhitungan Lembur Koperasi Simpda Jaya memiliki selisih lebih bayar sebesar Rp 608.699,00 dari Perhitungan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004.
4. Perusahaan hendaknya mempertahankan disiplin kerja yang ada dan selalu mentaati peraturan yang sudah berlaku serta meningkatkan keefektivitasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan cara menghitung upah lembur satpam *outsourcing* di Koperasi Simpda Jaya belum sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004, terbukti dengan demikian hipotesis penulis diterima.

*Kata Kunci : Evaluasi Upah Lembur, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004.*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

*Outsourcing* cukup populer karena kebijakan pemerintah mengenai tenaga kerja. Definisi yang *valid* kita bisa merujuk ke undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh.

Pengertian *outsourcing* menurut undang-undang tersebut adalah *outsourcing* dikenal sebagai penyediaan tenaga kerja seperti diatur dalam pasal 64, 65, dan 66. *Outsourcing* juga dikenal dengan alih daya.

BPD Kaltim Samarinda menggunakan jasa satpam *outsourcing* yang disediakan oleh Koperasi Simpda Jaya sejak tahun 2004, dan hingga tahun 2014 jumlah satpam *outsourcing* yang di tempatkan di BPD Kaltim Samarinda sebanyak 40 orang. Sebagai pengguna jasa BPD Kaltim Samarinda bersedia membayarkan upah lembur kepada karyawan satpam *outsourcing* yang melaksanakan lembur guna untuk kepentingan operasional sesuai dengan perintah dan prosedur yang ada di BPD Kaltim Samarinda. Serta setiap hari Sabtu dan Minggu selalu bergantian bertugas jaga

yang dihitung lembur oleh BPD Kaltim Samarinda.

Satpam *outsourcing* yang disebutkan di atas, akan dibayarkan uang lemburnya apabila menyerahkan bukti lembur yang telah ditandatangani oleh Kepala Bagian. BPD Kaltim Samarinda menyerahkan tugas kepada Koperasi Simpda Jaya sebagai perusahaan penyedia jasa untuk menghitung upah lembur, kemudian BPD Kaltim Samarinda akan memeriksa, selanjutnya apabila data dan perhitungan telah sesuai maka BPD Kaltim Samarinda akan membayarkan upah lembur tersebut melalui Koperasi Simpda Jaya yang kemudian akan didistribusikan ke rekening masing-masing satpam *outsourcing*.

Masalah yang terjadi pada BPD Kaltim Samarinda, satpam *outsourcing* merasa upah lembur yang mereka terima tidak sesuai, karena merasa upah lembur yang mereka terima kurang. Menurut perusahaan penyedia jasa dan pengguna jasa satpam *outsourcing* dalam hal ini Koperasi Simpda Jaya dan BPD Kaltim Samarinda telah menghitung dan membayarkan sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 tentang dasar perhitungan upah lembur.

## B. Rumusan Masalah

“Apakah upah lembur satpam *outsourcing* pada Koperasi Simpeda Jaya sudah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004”.

## II. DASAR TEORI

### A. Akuntansi Biaya

#### 1. Pengertian Akuntansi

Pengertian akuntansi menurut Zaki Baridwan (2000:1) : Suatu kegiatan jasa. Fungsinya adalah menyediakan data kuantitatif, tertentu yang mempunyai sifat keuangan dari kesatuan usaha ekonomi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan-keputusan ekonomi dalam memilih alternatif-alternatif dari suatu keadaan.

#### 2. Pengertian Akuntansi Biaya

Mulyadi (2003:5) menyatakan : “Akuntansi biaya merupakan proses tunjangan bagi karyawan dan keluarganya atas suatu pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” (UU, RI,2004:Pasal 1).

#### 4. Sistem Gaji dan Upah Tenaga Kerja

Menurut Mulyadi (2001:385) sistem pengupahan terdiri dari jaringan prosedur berikut ini:  
Prosedur pencatatan waktu hadir,  
Prosedur pencatatan waktu gaji,  
Prosedur pembuatan daftar upah,  
Prosedur distribusi biaya upah,  
Prosedur pembayaran upah.

#### 5. Kerja Lembur atau *Overtime*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan lembur adalah ”Pekerjaan dinas yang

pencatatan, penggolongan, peringkasan, dan penyajian data biaya-biaya pembutan dan penjualan produk atau jasa dengan cara tertentu, serta penafsiran terhadap hasilnya”.

#### 3. Pengertian Gaji dan Upah

Menurut Rivai (2004:379) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang member kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2004:375) upah merupakan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Pengertian gaji atau upah yang terdapat dalam Undang-undang RI Nomor 40 tahun 2004 adalah :

”Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk dikerjakan di luar (waktu) dinas”. (2001:994)

#### 6. Jam Kerja Lembur

Pengertian waktu kerja lembur mengacu pada Pasal 1 Kep-102/MEN/VI/2004, adalah :

- a. Waktu kerja melebihi 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu.
- b. Waktu kerja 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dari 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.
- c. Waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

#### 7. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan terdahulu, maka dapatlah dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

“Hasil Perhitungan Upah Lembur Satpam *Outsourcing* pada perusahaan penyedia jasa yaitu Koperasi Simpeda Jaya belum sesuai dengan Keputusan Menteri No.102/MEN/VI/2004”.

### III. ALAT ANALISIS

#### 1. Alat Analisis

Metode komparatif digunakan untuk mengadakan penilaian serta penyesuaian terhadap perhitungan upah lembur satpam *outsourcing* pada Koperasi Simpeda Jaya dengan laporan perhitungan upah lembur yang disusun oleh penulis berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 pada pasal 11 tentang perhitungan upah lembur.

Alat analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 pada pasal 11 yang memuat tentang perhitungan upah lembur.

### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 1. Analisis

Berdasarkan dari 2 (dua) cara perhitungan upah lembur yaitu antara cara perhitungan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 dengan cara perhitungan yang berlaku pada Koperasi Simpeda Jaya, penulis menemukan selisih dan perbedaan. Untuk lebih memperjelas mengenai perbedaannya di bawah ini penulis menguraikan dalam bentuk tabel agar mempermudah mengenai perbedaannya.

#### Selisih perhitungan lembur antara Koperasi Simpeda Jaya dengan Keputusan Menteri No: KEP.102/MEN/VI/2004.

No	Nama	Upah Lembur		Perbedaan dan Selisih (Rp)
		Koperasi Simpeda Jaya (Rp)	Kepmen No.102/MEN/VI/2004 (Rp)	
1	Abidin	2.013.783,00	1.897.115,00	116.668,00
2	Agus Priyono	1.643.490,00	1.536.968,00	106.522,00
3	Alex samudra	436.235,00	405.800,00	30.435,00
4	Ali Setia Budi	791.310,00	786.238,00	5.072,00
5	Andi Iswahyudi	897.833,00	862.325,00	35.508,00
6	Anwar Sadat	532.613,00	532.613,00	-
7	Aris Rahman	907.978,00	897.833,00	10.145,00
8	Atra F	1.110.878,00	1.110.878,00	-
9	Edi Dwi Cahyono	1.582.620,00	1.562.330,00	20.290,00
10	Fadillah Amin	1.770.303,00	1.663.780,00	106.523,00
11	Fisal Rizal	2.191.320,00	2.165.958,00	25.362,00

12	Gunawan	355.075,00	355.075,00	-
13	Helmi	628.990,00	628.990,00	-
14	Hendra	2.581.903,00	2.505.815,00	76.088,00
15	Hermawan Fitrianto	847.108,00	847.108,00	-
16	Imron Rosyadi	1.496.388,00	1.491.315,00	5.073,00
17	Ishak Maya	1.252.908,00	1.252.908,00	-
18	Kusnadi	1.886.970,00	1.810.883,00	76.087,00
19	M. Harisul	1.572.475,00	1.572.475,00	-
20	M. Hjarah Saputra	2.201.465,00	2.125.378,00	76.087,00
21	M. Imran	1.902.188,00	1.897.115,00	5.073,00
22	M. Izmi	1.744.940,00	1.800.738,00	(55.798,00)
23	M. Saiku	786.238,00	786.238,00	-
24	Malik	1.744.940,00	1.800.738,00	(55.798,00)
25	Maliki	968.848,00	963.775,00	5.073,00
26	Muchlis	811.600,00	806.528,00	5.072,00
27	Muji Qadir	973.920,00	963.775,00	10.145,00
28	Nur Alamsyah	1.450.735,00	1.445.663,00	5.072,00
29	Nur Hidayat	1.359.430,00	1.359.430,00	-
30	Nyoman Tri B	192.755,00	192.755,00	-
31	Priyo Cahyono	177.538,00	177.538,00	-
32	Rahmani	223.190,00	223.190,00	-
33	Riswandana	892.760,00	892.760,00	-
34	Rony Hadi I	806.528,00	806.528,00	-
35	Rudy Dwi A	421.018,00	421.018,00	-
36	Sufky Natunggele	441.308,00	441.308,00	-
37	Twom Ali	1.344.213,00	1.344.213,00	-
38	Warjono	532.613,00	532.613,00	-
39	Yusuf Efendi	385.510,00	385.510,00	-
40	Zainal Arifin	207.973,00	207.973,00	-
Jumlah		<b>44.069.890,00</b>	<b>43.461.191,00</b>	<b>608.699,00</b>

Sumber Data : Berdasarkan Hasil Analisis dan Perhitungan

Setelah diketahui adanya selisih perhitungan upah lembur antara Koperasi Simpda Jaya dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 yang terletak pada penempatan jam lembur disebabkan oleh minimnya tenaga kerja yang tersedia sedangkan banyak data lembur satpam *outsourcing* BPD Kaltim Samarinda yang harus dikerjakan, sehingga lemahnya efektivitas dalam bekerja mengakibatkan selisih dalam penentuan perkalian lembur dan

mengakibatkan perbedaan perhitungan lembur, maka Koperasi Simpda Jaya di dalam menetapkan perhitungan upah lembur belum sesuai dengan standar yang telah diterapkan oleh Pemerintah yang mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004. Sehingga pada Periode Februari 2013 Perhitungan Lembur Koperasi Simpda Jaya memiliki selisih lebih bayar sebesar Rp 608.699,00 dari Perhitungan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No:

KEP.102/MEN/VI/2004. Dengan demikian maka hipotesis penulis diterima.

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan dalam pembahasan tentang evaluasi upah lembur satpam *outsourcing* pada Koperasi Simpeda Jaya, dan setelah melihat serta meneliti data yang diperoleh maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan bahwa hipotesis diterima dengan alasan sebagai berikut :

1. Koperasi Simpeda Jaya dalam menarapkan upah lembur masih belum sesuai dari standar yang telah diterapkan oleh Pemerintah yang mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004.
2. Perbedaan perhitungan upah lembur antara Koperasi Simpeda Jaya dengan standar yang telah diterapkan oleh Pemerintah yang mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 terletak pada penempatan jam lembur disebabkan oleh minimnya tenaga kerja yang tersedia sedangkan
4. sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 agar tidak terjadi kurang ataupun juga lebih bayar kepada satpam *outsourcing* atas perhitungan upah lembur.
5. Penulis berharap dengan adanya hasil penelitian tersebut bisa membantu pihak perusahaan

banyak data lembur satpam *outsourcing* BPD Kaltim Samarinda yang harus dikerjakan, sehingga lemahnya efektivitas dalam bekerja mengakibatkan selisih dalam penentuan perkalian lembur dan mengakibatkan perbedaan perhitungan lembur.

3. Pada Periode Februari 2013 Perhitungan Lembur Koperasi Simpeda Jaya memiliki selisih lebih bayar sebesar Rp 608.699,00 dari Perhitungan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004.

### B. Saran- saran

Adapun saran-saran yang dapat disimpulkan oleh penulis sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya mempertahankan disiplin kerja yang ada dan selalu mentaati peraturan yang sudah berlaku serta meningkatkan keefektivitasan karyawan dalam bekerja.
2. Perusahaan hendaknya memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana terhadap semua karyawan.
3. Penulis berharap kepada pihak perusahaan hendaknya menghitung kembali jam lembur dalam mengambil keputusan untuk masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Undang-Undang Ketenagakerjaan RI, pasal 1, 2004.
- \_\_\_\_\_, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Nomor KEP-102/Men/VI/2004, tentang

*Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, tanggal 25 Juni 2004.*

Anonim, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Baru, Putaka Phoenix, Jakarta.

Baridwan, Zaki, 2000, *Intermediete Accounting*, Edisi Ketujuh, Cetakan Keenam, BPFE Yogyakarta.

Mulyadi, 2001, *Akuntansi Biaya*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

\_\_\_\_\_, *Sistem Akuntansi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

R A, Supriyono, 2002, *Akuntansi Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.