

**ANALISIS PERHITUNGAN UPAH LEMBUR KARYAWAN TETAP PADA PT
MIGAS MANDIRI PRATAMA SAMARINDA MENURUT SURAT KEPUTUSAN
MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO. KEP. 102/MEN/VI/2004**

Fitriani N. Buluda

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email : pipi_vitriani@yahoo.com

Keywords :

Calculation of Overtime Pay

ABSTRACT

The research method used in this research is descriptive research method by using quantitative approach. And data collection techniques used by researchers are field research and library research. And the analytical tool used is the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. RI. Kep. 102 / MEN / VI / 2004 article 11.

The results concluded that based on the calculation of overtime wages between companies with government regulations in this case the Decree of Minister of Manpower and Transmigration No. Kep. 102 / MEN / VI / 2004 there are differences and differences. PT. Migas Mandiri Pratama does not refer to the Ministry of Manpower and Transmigration Decree no. Kep. 102 / MEN / VI / 2004 in article 11 in determining the calculation of overtime pay, in particular in determining the overtime pay per hour and the calculation of overtime wages made on a normal working day and the excess in working hours. Calculation determined by PT. Migas Mandiri Pratama is lower than the calculation that has been set by the government that has been used as a research tool for analysis.

Based on the analysis and calculation of the overtime wages, the proposed hypothesis can be accepted. The hypothesis proposed by the researcher is alleged that the calculation of employees' overtime wage remained at PT Migas Mandiri Pratama not in accordance with the government regulation in this case the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. RI. Kep. 102 / MEN / VI / 2004.

PENDAHULUAN

Pembangunan di Indonesia umumnya dan pada Kalimantan Timur khususnya saat ini telah mengalami perkembangan yang pesat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan-perusahaan yang beroperasi dalam skala kecil dan besar, baik yang bergerak pada bidang jasa, industri maupun dagang.

Perkembangan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan

masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Permasalahan Indonesia sebagai salah satu Negara yang sedang kini di hadapkan kepada suatu masalah yaitu pengembangan dunia usaha dan industri, masalah yang juga di hadapi negara-negara yang sedang berkembang lainnya. Salah satu diantara masalah tersebut adalah pengembangan sumber daya manusia / tenaga kerja, yaitu bagaimana agar mereka mempunyai kualitas yang kompetitif dan dapat berperan serta dengan lebih intensif di dalam pembangunan Indonesia khususnya dunia usaha dan industri.

Tenaga kerja merupakan aset yang mempunyai peranan kedudukan yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Tenaga kerja yang terampil dan memiliki skill atau keahlian yang memadai mempunyai kecenderungan meningkatkan jumlah produksi yang dicapai secara keseluruhan, dan dapat meningkatkan laba perusahaan. Tenaga kerja sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja / buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Permasalahan yang terjadi pada saat ini adalah walaupun banyak lapangan pekerjaan yang tersedia tetapi jumlah pencari kerja juga lebih banyak. Sedangkan kemajuan teknologi menuntut sumber daya manusia yang professional, dan tentu saja seiring dengan ketentuan itu persaingan untuk mendapatkan suatu pekerjaan dengan lapangan pekerjaan yang ada semakin sulit. Sedangkan setiap tahunnya sekolah-sekolah dan lembaga-lembaga pendidikan meluluskan ratusan bahkan ribuan orang yang telah siap terjun di dunia kerja. Lembaga atau instansi perlu menyaring tenaga kerja yang sesuai dengan bidang atau bagian yang di butuhkan oleh perusahaan misalnya perusahaan yang bergerak di bidang industri tentu saja membutuhkan tenaga yang menguasai bidang tersebut.

Persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah nasional yang memang sangat kompleks. Namun masalah pengupahan menjadi masalah utama yang tidak pernah ada habisnya. Selama ini pemerintah memandang masalah ketenagakerjaan hanya pada bagaimana menangani masalah angkatan kerja yang semakin membludak namun kesempatan kerja yang tersedia sangatlah terbatas. Sehingga hal-hal yang berkaitan dengan

perlindungan dan perbaikan kesejahteraan karyawan ditinggalkan begitu saja. Termasuk masalah pengupahan hal ini dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintahan belum mampu menampung dan menyelesaikan masalah pengupahan yang dihadapi oleh pekerja/buruh.

Upah jelas lebih merupakan isu eksistensial bagi pekerja, yang sungguh nyata dan sungguh penting. Setiap tahunnya tuntutan-tuntutan dan aspirasi pekerja selalu diteriakkan lewat media perjuangan mereka yaitu melalui serikat-serikat pekerja/buruh yang mewakili kepentingan mereka. Perbaikan kesejahteraan menjadi tuntutan utama para buruh yang menginginkan adanya perubahan kehidupan yang lebih layak demi kelangsungan hidup mereka. Hal ini akan menjadi masalah bila dikaitkan dengan tingkat kebutuhan buruh yang tidak sesuai dengan tingkat upah yang mereka terima. Tingkat kebutuhan yang semakin meningkat dan mahal harus dipenuhi dengan upah yang rendah.

PT Migas Mandiri Pratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi. Maksud dibentuknya PT. Migas Mandiri Pratama Kaltim adalah untuk mengendalikan dan mengelola potensi minyak dan gas bumi baik dalam kegiatan usaha hulu maupun hilir serta kegiatan jasa penunjang lainnya. Dimana dalam sistem pengupahan yang dilakukan PT Migas Mandiri Pratama untuk meningkatkan produktivitas serta memotivasi karyawannya adalah memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan setiap karyawan dan mengefektifkan jam kerja lembur.

Perusahaan banyak yang dalam praktik sistem pengupahannya khususnya untuk jam kerja lembur tidak sesuai dengan peraturan pemerintah yang ada sehingga kesejahteraan para karyawan terabaikan. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dikarenakan para pekerja merasa tidak nyaman dengan ketentuan dan adanya karyawan yang menyatakan keluhan dalam hal pemberian upah di karenakan perusahaan yang tidak memperhatikan jam lembur.

Daftar upah lembur dari beberapa karyawan PT Migas Mandiri Pratama Samarinda.

Tabel 1.1: Daftar upah lembur karyawan tetap PT Migas Mandiri Pratama Samarinda

No.	Nama Karyawan	Upah Lembur Karyawan
1.	Irine Devie	Rp 50.272,00
2.	Adi Suryanata	Rp 72.815,00
3.	Abdul Aziz Muslim	Rp 98.540,00
4.	Eko Irwanto	Rp 426.199,00
5.	Slamet Riadi	Rp 224.220,00

Sumber Data : PT Migas Mandiri Pratama Samarinda

Berdasarkan tabel diatas terdapat karyawan yang berpenghasilan upah lemburnya rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan ini disebabkan karena perbedaan jumlah jam lembur.

Akuntansi Manajemen

Pengertian Akuntansi Manajemen, menurut Horngern (2008:2) : “Akuntansi manajemen mengukur, menganalisis dan melaporkan informasi keuangan dan non keuangan yang membantu manajer membuat keputusan guna mencapai tujuan organisasi. Manajer akan menggunakan informasi akuntansi manajemen ini untuk memilih, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan strategi. Mereka juga menggunakan informasi akuntansi manajemen untuk mengkoordinasi keputusan-keputusan desain produk, produksi serta pemasaran”.

Pengertian Akuntansi Manajemen, menurut Debarshi Bhattacharyya (2011:1) : *“Management accounting is concerned with collection of data from both internal as well as external sources and communication of relevant information to the management, after processing, analysing, and interpreting those, to perform its managerial functions of planning, controlling and decision-making in an effective and efficient manner”.*

Upah

Pengertian Gaji dan Upah, menurut Kep. Menteri (2004 : Pasal 1 : 6) : “Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Lembur / Kerja Lembur

Pengertian Kerja Lembur, menurut Kep. Menteri (2004 : Pasal 1 : 1) : “Waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari, dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah”.

Tunjangan

Pengertian Tunjangan, Menurut Hasibuan (2007:133) memberikan istilah tunjangan dengan *benefit* dan *service* yaitu : *“Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijakansanaan organisasi atau perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan”.*

Sistem Akuntansi Gaji dan Upah

Pengertian Sistem Akuntansi Penggajian, menurut Mulyadi (2013:373) : “Fungsi, dokumen, catatan, dan sistem pengendalian intern yang digunakan untuk kepentingan harga pokok produk dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja”.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mengambil kesimpulan. Artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka) yang diolah dengan menggunakan metode penelitian ini, akan diperoleh hubungan yang signifikan antar variable yang diteliti. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini, peneliti ingin mengetahui hasil upah lembur karyawan tetap dari perhitungan PT Migas Mandiri Pratama yang akan di bandingkan dengan hasil perhitungan yang menggunakan Kep. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 102/MEN/VI/2004.

Alat analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 pada pasal 11 yang memuat tentang cara perhitungan upah kerja lembur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari perhitungan upah lembur yaitu antara cara perhitungan berdasarkan Peraturan Pemerintah (Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 102/MEN/VI/2004 pasal 11) dengan cara perhitungan yang berlaku pada PT. Migas Mandiri Pratama terdapat perbedaan dan selisih.

Peneliti akan menguraikan dalam bentuk tabel agar memperjelas dan mempermudah untuk mengetahui perbedaannya.

Tabel 5.9 : Perbedaan dan selisih antara PT. Migas Mandiri Pratama dengan Peraturan Pemerintah

No.	Nama	Upah Lembur		Perbedaan dan Selisih
		PT. MMP	Peraturan Pemerintah	
1.	Irine Devie	Rp 50.272,00	Rp 55.231,18	Rp 4.959,18
2.	Adi Suryanata	Rp 72.815,00	Rp 88.745,64	Rp 15.930,64
3.	Abdul Azis Muslim	Rp 98.540,00	Rp 101.294,77	Rp 2.754,77
4.	Eko Irwanto	Rp 426.199,00	Rp 709.465,29	Rp 283.266,29
5.	Slamet Riadi	Rp 224.220,00	Rp 348.294,78	Rp 124.074,78

Sumber Data : Berdasarkan Hasil Analisis dan Perhitungan

Dilihat dari perbedaan dan selisih diatas maka upah lembur yang ditetapkan oleh PT. Migas Mandiri Pratama mempunyai kekurangan dari Peraturan Pemerintah dalam hal ini Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 102/MEN/VI/2004 Pasal 11.

Peneliti akan merincikan yang menjadi perbedaan dalam perhitungan upah lembur yang diterapkan PT. Migas Mandiri Pratama yaitu :

1. PT. Migas Mandiri Pratama dalam menghitung upah lembur per jamnya menggunakan $\frac{1}{173}$ x **Basic** . Keterangan bahwa Basic adalah **Gaji Pokok + Tunjangan**. Yang mana semestinya hanya menggunakan $\frac{1}{173}$ x **Gaji Pokok** menurut peraturan pemerintah.
2. PT. Migas Mandiri Pratama dalam menghitung upah lembur yang dilakukan pada hari kerja biasa yaitu **Jam Lembur x Upah Sejam** sedangkan peraturan pemerintah yaitu **1 Jam Pertama x 1,5 x Upah Sejam** dan **Jam Berikutnya x 2 x Upah Sejam**.
3. PT. Migas Mandiri Pratama dalam menerapkan jam wajib kerja melebihi jam wajib kerja normal menurut peraturan pemerintah, dimana jam lembur dihitung mulai jam 18.00 atau 10 (sepuluh) jam wajib kerja, sedangkan menurut peraturan pemerintah jam lembur dihitung setelah jam wajib kerja normal 7 (tujuh) jam sehari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu dan 8 (delapan) jam sehari untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

Selisih upah lembur akan menjadi cukup besar jika banyaknya jam lembur yang dilakukan, hal ini sangat merugikan bagi karyawan. Dan sebagian karyawan tidak banyak mengetahui dengan rinci bagaimana peraturan pemerintah sebenarnya.

Kebijakan yang diterapkan oleh PT. Migas Mandiri Pratama tersebut menimbulkan selisih dalam perhitungan upah lembur berdasarkan peraturan pemerintah. Hal ini dikarenakan PT. Migas Mandiri Pratama tidak mengacu secara keseluruhan kepada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 102/MEN/VI/2004 pada pasal 11 dalam menetapkan perhitungan upah lembur, sehingga kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut dapat berpengaruh terhadap beberapa tujuan perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
2. Meningkatkan motivasi karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta perusahaan
4. Mengurangi resiko kekacauan yang timbul antara pihak perusahaan dan karyawan menyangkut masalah kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan upah lembur tersebut maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang diajukan peneliti adalah diduga bahwa Perhitungan upah lembur karyawan tetap pada PT Migas Mandiri Pratama belum sesuai dengan peraturan pemerintah dalam hal ini Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004..

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penyajian data yang peneliti sajikan pada BAB IV dengan alat analisis yang peneliti gunakan, ditunjang dengan beberapa dasar teori yang mendasarinya. Serta penguraian mengenai perhitungan upah lembur PT. Migas Mandiri Pratama dan membahas data yang telah peneliti peroleh, maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perhitungan upah lembur antara perusahaan dengan peraturan pemerintah dalam hal ini Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 102/MEN/VI/2004 terdapat perbedaan dan selisih pada hasil upah lemburnya.
2. PT. Migas Mandiri Pratama tidak mengacu secara keseluruhan kepada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 102/MEN/VI/2004 pada pasal 11 dalam menetapkan perhitungan upah lembur, khususnya dalam menetapkan upah lembur perjamnya dan perhitungan upah lembur yang dilakukan pada hari kerja biasa serta adanya kelebihan dalam jam wajib kerja. Hal ini dapat dilihat pada perhitungan yang telah dijabarkan oleh peneliti pada BAB V, dimana perhitungan yang ditetapkan oleh PT. Migas Mandiri Pratama lebih rendah dari perhitungan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang telah dijadikan peneliti sebagai alat analisis.

3. Perbedaan perhitungan upah lembur antara PT. Migas Mandiri Pratama dengan peraturan pemerintah cukup besar, jika perusahaan tidak cepat dan tepat mengatasinya dengan mengubah kebijakan perusahaan tersebut maka akan dikhawatirkan dapat menimbulkan masalah bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Setelah dilakukan analisis serta pembahasan maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang diajukan peneliti adalah diduga bahwa Perhitungan upah lembur karyawan tetap pada PT Migas Mandiri Pratama belum sesuai dengan peraturan pemerintah dalam hal ini Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004.

Saran

Hasil kesimpulan yang telah diuraikan dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya mengubah dan mengkaji ulang kebijakan tentang upah lembur yang selama ini telah digunakan dan mengusahakan agar kebijakan tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah, atau lebih tinggi daripada pemerintah.
2. Perusahaan sebaiknya juga memberitahukan kepada karyawan tentang cara perhitungan upah lembur yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan maupun oleh peraturan pemerintah yang menjadi acuannya.

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan baik dalam hal pengupahan maupun tunjangan-tunjangan yang diberikan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan.

REFERENCES

- Anonim. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
- Bhattacharyya, Debarshi. 2011. *Management Accounting*. India: Pearson.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Horngren, Charles T., et al. 2008. *Akuntansi Biaya*. Edisi 7. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.