

ANALISIS PERHITUNGAN UPAH LEMBUR KERJA KARYAWAN PADA PT. KDC SAMARINDA

Rahmawati¹, Titin Ruliana², Ivana Nina Esterlin Barus³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : Rahmakdc@gmail.com

Keywords :

*Overtime Wages, Overtime
Hours, Kepmenakertrans 102*

ABSTRACT

PT. KDC Samarinda is in accordance with the Decree of Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP.102 / MEN / VI / 2004 or not.

The authors put forward the hypothesis as follows: "that the calculation of overtime work wage at PT. KDC is not in accordance with Minister of Manpower and Transmigration Decree No. KEP.102/MEN/VI/2004."

Testing the truth of the hypothesis that has been proposed, the authors compare the calculation of PT. KDC with Decree of Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP.102/ MEN/VI/2004 which result is calculation of PT. KDC is incompatible with Minister of Manpower and Transmigration Decree No. KEP.102/Men/VI/2004 concerning Overtime and Overtime Working Units Article 8 paragraph 2 and article 11.

Based on the results of the analysis is considered the calculation of overtime work wage PT. KDC is not in accordance with Minister of Manpower and Transmigration Decree No. KEP.102/MEN/VI/2004 concerning Overtime and Overtime Wages so the author's hypothesis is accepted.

PENDAHULUAN

Peran manusia di dalam perusahaan sangat penting di samping sumber daya yang lain, apalagi jika perusahaannya bersifat padat tenaga kerja. Adanya sumbangannya terhadap perusahaan secara keseluruhan paling besar dibanding dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang memegang peranan utama dalam meningkatkan produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, seperti ketrampilan dan kreativitas, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti apa yang diterima, manajemen, lingkungan kerja, mesin-mesin yang digunakan dan bahan baku.

Pengusaha tanpa pekerja, tentunya kegiatan produksi perusahaan menjadi terganggu sehingga dapat berpotensi mengganggu perkembangan kemajuan dari perusahaan. Sedangkan

bagi pekerja, mereka tanpa adanya pengusaha maka menjadi tidak mendapatkan upah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak, selain itu tentunya akan menambah daftar pengangguran di Indonesia dan tujuan dari Pembukaan UUD 1945 yang memajukan kesejahteraan umum menjadi tidak tercapai perlu adanya saling pengertian, perhatian antara pengusaha dengan pekerja.

PT. KDC adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor batu bara yang beroperasi di Samarinda Kalimantan timur, dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawannya memberikan upah lembur yang sesuai sebagai pemenuhan kebutuhan yang dapat menunjukkan tingkat kelayakan hidup.

Informasi yang didapat bahwa PT. KDC membayar upah lembur karyawannya dengan perhitungan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Menurut Firdaus dan Wasilah (2009:17) akuntansi biaya adalah Bidang khusus akuntansi yang berkaitan utama dengan akumulasi dan analisis biaya untuk penentuan harga pokok produksi yang dihasilkan, serta untuk membantu manajemen dalam perencanaan, dan pengambilan keputusan. Menurut P.C Tulsian(2008:4) "*cost accounting is the process of accounting for cost which begins with the in currence of cost and ends with the control of cost*". Dapat diartikan akuntansi biaya adalah proses akuntansi yang dimulai dengan biaya dan berakhir dengan pengendalian biaya. Menurut Bustami (2010:4) akuntansi biaya merupakan Perangkat yang dibutuhkan manajemen untuk aktivitas perencanaan dan pengendalian, memperbaiki kualitas, meningkatkan efisiensi serta membuat keputusan-keputusan yang bersifat rutin maupun yang bersifat strategis. Menurut Baldric Siregar, dkk (2014:10) "akuntansi biaya dapat di definisikan sebagai proses pengukuran, penganalisisan, perhitungan dan pelaporan biaya, profitabilitas dan kinerja operasi untuk kepentingan internal perusahaan".

Berdasarkan definisi tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwa akuntansi biaya adalah suatu bidang akuntansi yang mempelajari bagaimana mencatat, mengukur dan melaporkan tentang informasi biaya yang digunakan dan bagaimana manajemen memerlukan alat untuk aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Menurut Mangkunegara (2011:2) Manajemen sumber daya manusia adalah: Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut T. Hani Handoko (2009 : 22) “manajemen sumber daya manusia adalah: seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumberdaya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari : Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, Pemeliharaan sumber daya manusia, Penggunaan sumber daya manusia. Manajemen Sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Karena yang dikelola adalah manusia maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Pasal 1 yaitu: Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (minggu) atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Menurut Mulyadi (2009:14) Kerja lembur adalah “melakukan pekerjaan yang melebihi jam kerja yang diterapkan oleh departemen ketenagakerjaan”.

Penyebab terjadinya lembur (*overtime*) bisa dikarenakan oleh :

- a. Adanya pesanan (*order*) yang melebihi kapasitas produksi pada waktu kerja normal, sehingga diperlukan jam tambahan.
- b. Kurangnya tenaga kerja yang menyebabkan tenaga kerja lainnya harus mengerjakan pekerjaan yang lebih untuk menutupi kekurangan tersebut.
- c. Adanya kerusakan mesin atau peralatan produksi maupun permasalahan lainnya yang mengganggu kelancaran produksi.
- d. Kekurangan material pada saat waktu produksi sehingga diperlukan waktu kerja lebih untuk menutupi kekurangan jumlah produksi saat material tiba.
- e. Rendahnya produktivitas kerja.

METODE

PT. KDC adalah perusahaan perseroan terbatas yang didirikan pada tahun 2009 dengan status penanaman modal dalam negeri. Kegiatan utama PT. KDC adalah bergerak dalam bidang jasa kontraktor pertambangan batubara yakni proses inti maupun non inti yang meliputi: Kegiatan *Land Cleaning, Over Burder Remover, Coal Getting, Coal Hauling, Rehabilitasi* dan *Revegetasi* lahan pasca tambang.

Sejak berdiri sampai saat ini PT. KDC melayani *clien* dengan hasil dan kualitas yang dapat dibanggakan dan menempatkan PT. KDC sebagai perusahaan yang mengalami perkembangan pesat dan menjadi perusahaan penyedia jasa pertambangan yang terkemuka di Indonesia.

Karyawan PT. KDC yang ada di kantor pusat (*Head Office*) berjumlah 32 orang terdiri dari :

1. 14 orang golongan A sampai G merupakan golongan pemikir, perencana, pengawas dan pelaksana yang jam kerjanya tidak dibatasi yang meliputi jabatan: Koordinator, *Officer, Supervisor, Superintendent, Geologist*, Kepala Teknik Tambang (KTT).
2. 18 orang golongan H dan I merupakan golongan karyawan yang tugasnya tidak mengawasi atau membawahi karyawan lainnya yang meliputi jabatan : Administrasi, *Driver, Purchasing, dan Cleaning Service.*

Jam kerja karyawan di kantor pusat yaitu 6 hari kerja 1 hari off:

Senin s/d Jumat masuk jam 08.00 s/d 17.00

Sabtu masuk jam 08.00 s/d 14.00

Upah lembur adalah upah yang dibayarkan pada karyawan yang melakukan pekerjaan diluar jam kerja resmi yang telah di tetapkan atau jam libur resmi.

PT. KDC memberikan upah lembur kepada karyawan golongan H dan I yaitu karyawan yang tugasnya tidak mengawasi atau membawahi karyawan lainnya. PT. KDC tidak memberikan upah lembur kepada karyawan golongan A sampai G dikarenakan golongan tersebut adalah golongan pemikir, perencana, pengawas dan pelaksana yang jam kerjanya tidak dibatasi.

Metode perhitungan upah lembur kerja pada PT. KDC ini apakah sudah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur para karyawan berdasarkan hak dan kewajiban karyawan.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, yang memuat cara perhitungan kerja lembur pada pasal 11 tentang cara perhitungan upah lembur.

Penjelasan cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.
3. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerjadan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upahsejam.

Perhitungan upah lembur kerja secara singkat disajikan sebagai berikut:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja biasa:
 - a. 1 jam pertama x 1,5 x upah sejam
 - b. Jam berikutnya x 2 x upah sejam
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu
Maka perhitungan upah lemburnya sebagai berikut:
 - a. 7 jam pertama x 2 x upah sejam.
Jam ke 8 x 3 x upah sejam

Jam lembur ke 9 dan 10 x 4 x upah sejam

b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek yaitu:

5 jam pertama x 2 x upah sejam.

Jam ke 6 x 3 x upah sejam dan

Jam ke 7 dan ke 8 x 4 x upah sejam

3. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu maka perhitungannya sebagai berikut:

8 Jam pertama x 2 x upah sejam.

Jam ke 9 x 3 x upah sejam dan

Jam ke 10 dan ke 11 x 4 x upah sejam.

Berdasarkan ketentuan yang tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pasal 8 rumus perhitungan upah lembur adalah sebagai berikut:

$$\text{Upah Sejam} = \frac{1}{173} \times \text{gaji pokok atau upah sebulan}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Perbandingan perhitungan jam kerja lembur dan upah kerja lembur karyawan menurut PT. KDC dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.102/MEN/VI/2004 disajikan dalam tabel 5.1. Rekap Perbandingan Perhitungan Upah Lembur sebagai berikut :

No (1)	Nama (2)	Jabatan (3)	Gol (4)	Total jam (KDC) (5)	Total jam (Kepmen 102) (6)	Total Upah Lembur		Selisih (9) = (7) - (8)
						KDC (Rp) (7)	Kepmen 102 (Rp) (8)	
1	DD	Adm. Accounting & Payroll	H	19	28,5	475.000	538.370	-63.370
2	RA	Adm. Accounting & Payroll	H	29	48,0	725.000	948.347	-223.347
3	RR	Adm. Accounting & Payroll	H	19	28,5	475.000	576.590	-101.590
4	DDR	Adm. Finance & Tax	H	19	28,5	475.000	543.642	-68.642
5	RW	Adm. GA	H	19	28,5	475.000	563.081	-88.081
6	IS	Adm. HRD	H	19	28,5	475.000	563.081	-88.081
7	RD	Cleaning Service	I	42	72,5	1.050.000	1.571.532	-521.532
8	SS	Cleaning Service	I	19	28,5	475.000	538.370	-63.370
9	EA	Adm. Logistik	H	19	28,5	475.000	538.370	-63.370
10	AR	Driver LV	H	19	28,5	475.000	543.642	-68.642
11	AF	Driver LV	H	36	63,0	900.000	1.244.705	-344.705
12	ESP	Driver LV	H	19	28,5	475.000	543.642	-68.642
13	JM	Driver LV	H	19	28,5	475.000	563.081	-88.081
14	DN	Purchasing	H	38	67,0	950.000	1.323.734	-373.734
15	YS	Purchasing	H	19	28,5	475.000	563.081	-88.081
16	AWS	Adm. KTT	H	19	28,5	475.000	543.642	-68.642
17	EPA	Adm. Document & Export	H	19	28,5	475.000	563.081	-88.081
18	IF	Adm. Shipping	H	19	28,5	475.000	543.642	-68.642
TOTAL				411	649,5	10.275.000	12.813.630	- 2.538.630

Pembahasan

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian ini yaitu mengetahui perhitungan upah lembur kerja karyawan PT. KDC Samarinda sudah sesuai atau belum dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur para karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan terdapat perbedaan perhitungan jam kerja lembur dan upah kerja lembur PT. KDC dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Perbedaan yang pertama dari perhitungan jam kerja lembur karyawan di hari kerja reguler yang dilaksanakan 1 jam kerja lembur yang seharusnya dikalikan 1,5 namun oleh PT. KDC tidak dikalikan 1,5. Perhitungan jam kerja lembur berikutnya yang seharusnya dikalikan 2 namun oleh PT. KDC tidak dikalikan 2.

Perhitungan lembur karyawan yang lembur 8 jam di hari libur (untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu) yang seharusnya 7 jam pertama dikalikan 2 dan jam ke 8 dikalikan 3 tidak dilaksanakan oleh PT. KDC yang hanya menghitung 8 jam kerja lembur.

Perhitungan jam kerja tersebut berlaku untuk semua karyawan golongan H dan ini mulai dari jabatan Administrasi, *Cleaning Service*, *Driver LV*, dan *Purchasing*. Hal ini jelas tidak sesuai

dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur pasal 11 yang berbunyi :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
 - a.1. Untuk jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - a.2. Untuk setiap jam lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka:
 - b.1. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam.
 - b.2. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah sejam.

PT. KDC membuat ketentuan untuk tidak mengalikan jam kerja lembur dengan faktor pengali diatas sehingga jumlah upah kerja lembur yang diterima karyawan menjadi lebih sedikit.

Perbedaan kedua dari perhitungan upah kerja lembur perjam yang seharusnya perhitungan upah lembur karyawan dihitung dengan cara yang sudah ditetapkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur pasal 8 ayat 2 yaitu 1 dikali gaji sebulan dibagi 173 akan tetapi oleh PT. KDC menetapkan ketentuan upah kerja lembur perjam sebesar Rp. 25.000,-perjam untuk semua karyawan golongan H dan I yang terdiridari 10 orang jabatan Administrasi, 2 orang jabatan *Cleaning Service*, 4 orang jabatan *Driver LV*, dan 2 orang jabatan *Purchasing*.

Dilihat berdasarkan tabel 5.1 yang berisi selisih perhitungan upah lembur, untuk upah lembur yang dibayarkan oleh PT. KDC kepada karyawan atas nama RR jabatan Adm. *Accounting & Payroll* jika kita bandingkan dengan karyawan atas nama EA jabatan Adm. Logistik terlihat bahwa mereka berada pada golongan H dengan gaji berbeda namun menerima upah lembur yang sama yaitu Rp. 475.000,-padahal terlihat jelas dari gaji sebulan sudah terdapat perbedaan.

RR seharusnya menerima upah lembur sebesar Rp. 576.590,- selisih perhitungan upah lembur yang seharusnya diterima RR adalah Rp. 101.590,- jika dihitung dalam 12 bulan adalah sebesar Rp. 1.219.080,-. Jadi dalam setahun RR mengalami kerugian karena tidak menerima haknya sebesar Rp. 1.219.080,-.

EA seharusnya menerima upah lembur sebesar Rp. 538.570,- selisih perhitungan upah lembur yang seharusnya diterima EA adalah Rp. 63.670,- jika dihitung dalam 12 bulan adalah sebesar Rp. 764.040,-. Jadi dalam setahun RR mengalami kerugian karena tidak menerima haknya sebesar Rp. 764.040,-.

Perhitungan upah kerja lembur perjam yang ditetapkan PT. KDC sebesar Rp. 25.000,- untuk semua karyawan yang ada di golongan H dan I tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur pasal 8 ayat 2 dan hal ini dinilai sangat merugikan karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk meminimalkan biaya gaji karyawan dalam sebulan perusahaan menghemat biaya gaji karyawan kurang lebih Rp. 2.538.633,- dalam sebulan bahkan bisa lebih jika jam kerja lembur karyawan bertambah, dan itupun hanya di 1 jobsite yaitu Kantor Pusat (*Head Office*) belum di lokasi tambang lainnya yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

Berdasarkan perbedaan perhitungan tersebut maka jelas PT. KDC membayar upah lembur lebih sedikit dari yang seharusnya sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Hipotesis yang mengemukakan bahwa : perhitungan upah lembur kerja pada perusahaan PT.KDC belum sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan atas perhitungan upah lembur kerja karyawan pada PT. KDC, penulis menyimpulkan bahwa :

1. Hipotesis diterima karena PT. KDC membayar upah kerja lembur karyawan tidak sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pasal 8

ayat 2 yaitu dengan rumus upah perjamnya 1 dikali gaji sebulan dibagi 173 akan tetapi PT. KDC membayar upah perjamnya disamakan antara golongan H dan I yaitu Rp. 25.000/jam.

2. Perhitungan untuk perkalian jam lembur PT. KDC tidak sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. PT. KDC hanya menghitung jam kerja lembur karyawan sesuai dengan jam kerja nyata atau waktu 24 jam. Seharusnya ada perkalian atas jam kerja lembur karyawan yang telah dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pasal 11.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis jabarkan diatas maka penulis memberikan sedikit saran-saran yang diharapkan bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan. Beberapa yang ingin penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya untuk perhitungan upah lembur perjam disesuaikan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan dan juga mematuhi ketentuan pemerintah merupakan kewajiban perusahaan. Hal ini akan berpengaruh juga terhadap citra dan kredibilitas perusahaan.
2. PT. KDC diharapkan dapat menyesuaikan perhitungan perkalian jam kerja lembur karyawan sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pasal 11.

REFERENCES

Anonim, KEPMEN NO.102 Tahun 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

_____,Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Bastian Bustami Nurlela. 2010.*Akuntansi Biaya*.Edisi 4.Jakarta : Mitra Wacana Media.

Baldric Siregar,dkk. 2014. *Akuntansi Biaya*.Edisi 2. Jakarta : SalembaEmpat.

B. Siswanto, Satrohadiwiryo. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Firdaus Ahmad Dunia dan Wasilah Abdullah. 2009. *Akuntansi Biaya*, Edisi Ke 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Harahap dan Sofyan, S. 2008. *Teori akuntansi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- I Narsis. 2009. *Theory in Cost Accounting*. Ghaziabad : Atlantic publisher & Distributors (P) LTD.
- Ismail. 2009. *Akuntansi Bank Teori dan Aplikasi Dalam Rupiah*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta : Prenada Media Group
- Kardiman. 2009. *Prinsip-prinsip akuntansi I*. Jakarta:Yudhis Tira.
- Kieso, Douglas W. *et, al.* 2012. *Financial Accounting* 8th Edition. United State of America : John Wiley & Sons, Inc.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Posdakarya.
- Mulyadi. 2009. *Akuntansi Biaya*. Edisi Ke 5. Yogyakarta : penerbit YKPN.
- P.C. Tulsian. 2008. *Cost Accounting*. New Delhi : Tata McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Muari Kencana
- Rudianto. 2009. *Pengantar akuntansi*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ketiga. Jakarta : Aksara Baru.
- Simamora.2008. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Edisi ketiga. Yogyakarta : YKPN.
- Soemarso. 2008. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi keempat. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010.*Dasar –Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.