

ANALISIS STANDAR PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT. PILARLIMA MANDIRI

FITRIYANI¹

¹Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Keuangan
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Kalimantan Timur – Indonesia
fitri_halim70@yahoo.com

ABSTRAKSI

FITRIYANI, Analisis Standar Penggajian Karyawan Tetap pada PT. PILARLIMA MANDIRI di Samarinda dibawah bimbingan Ibu Dra. Ec. Elfreda Alponia Lau, sebagai pembimbing I dan Ibu Mardiana Sebagai Pembimbing II.

Melakukan Analisis Standar Penggajian Karyawan Tetap pada PT. PILARLIMA MANDIRI di Samarinda adalah salah satu perusahaan yang berkantor di Juanda 04 No.103A Kelurahan Air Putih kecamatan Samarinda Ulu, yang bergerak dibidang property, dan perusahaan ini memiliki kompetensi untuk melakukan pengembangan perumahan, pembangunan ruko, rancang bangun gedung dan kawasan *Realestat* diseluruh wilayah Indonesia.

Dasar Teori yang digunakan Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan Hipotesis “Penentuan besaran gaji karyawan pada PT. PILARLIMA MANDIRI masih dibawah Upah Minimum kota (UMK) yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Kalimantan Timur tahun 2013 sebesar Rp. 1.752.500”.

Alat analisis yang digunakan :

1. Besaran gaji karyawan berdasarkan surat keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur No. 561/K.42/2013 tentang upah minimum kota (UMK) Samarinda Rp.1.752.000 dan ketentuan Dinas Tenaga Kerja Samarinda.

$$\text{Rumus : Gaji} = \frac{1}{173} \times \text{UMK} \times \text{Jam}$$

Kerja

2. Perhitungan gaji berdasarkan pada PT.PILARLIMA MANDIRI
3. Analisis Perbandingan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan. PT. PILARLIMA MANDIRI dalam menetapkan perhitungan gaji karyawan lebih rendah dari standar yang ditetapkan pemerintah yang mengacu pada surat Keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur No. 561/K.42/2013 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda 2013 sebesar Rp.1.752.500. Perbedaan perhitungan gaji PT. PILARLIMA MANDIRI Samarinda tidak mengacu pada dengan standar pemerintah yang mengacu pada surat Keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur No. 561/K.42/2013 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda 2013 sebesar Rp.1.752.500.

Jika Perhitungan gaji karyawan tetap pada PT.PILARLIMA MANDIRI tidak sesuai dengan Pemerintah maka Hipotesis diterima, sebaliknya jika perhitunga gaji karyawan tetap pda PT. PILARLIMA MANDIRI sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku maka hipotesis ditolak.

Kata Kunci : Penggajian, Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka persoalan yang akan diangkat adalah “Apakah Penentuan Besaran Gaji Karyawan pada PT. PILARLIMA MANDIRI dibawah Upah Minimum Kota?”

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sistem perhitungan gaji dan upah karyawan tetap yang diterapkan oleh PT. PILARLIMA MANDIRI
2. Untuk menganalisis ketetapan sistem penggajian karyawan
3. Untuk mengetahui perbandingan jumlah yang ditetapkan pemerintah dengan ketetapan suatu perusahaan

MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang tepat
2. Menambah pengetahuan bagaimana proses perhitungan gaji dalam suatu perusahaan

DASAR TEORI

1. Pengertian Manajemen

Manajemen suatu perusahaan adalah nyawa dari suatu perusahaan. Manajemen yang menentukan pertumbuhan atau kebangkrutan suatu perusahaan. Adanya suatu pengelolaan dan manajemen yang baik maka suatu perusahaan akan mampu

bertahan dari segala tekanan, kendala, dan rintangan yang ada. Bahkan akan berkembang menjadi lebih besar dan lebih baik lagi. Mengelola perusahaan maka ada prinsip dan standarisasi dimana hal-hal tersebut akan sangat membantu perkembangan perusahaan bila diterapkan dengan baik.

Manajemen dapat dipandang sebagai suatu ilmu dan seni, manajemen sebagai ilmu artinya manajemen memenuhi kriteria ilmu dan metode keilmuan yang menekankan kepada konsep-konsep, teori, prinsip, dan teknik pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya kemampuan pengelolaan sesuatu itu merupakan seni menciptakan (kreatif).

DIFINISI KONSEPSIONAL

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan hipotesis diatas, maka untuk memudahkan pembahasan dan menghindari timbulnya perbedaan penafsiran, maka penulis memberikan batasan pada variabel-variabel yang menjadi indikator yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini, yaitu:

Menurut Widjajanto (2001:1) : “Sistem adalah sesuatu yang memiliki bagian-bagian yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu melalui tiga tahap yaitu input, proses dan output”.

Menurut Handoko (2001:218) : “Gaji adalah pemberian pembayaran financial kepada Karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.”

Melayu (2002:118) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Melayu (2002:12) karyawan adalah kekayaan utama suatu

perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas tidak akan terjadi.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Penentuan besaran gaji karyawan pada PT. PILARLIMA MANDIRI masih dibawah Upah Minimum kota (UMK) yang ditetapkan oleh Gubernur Provinsi Kalimantan Timur tahun 2013 sebesar Rp. 1.752.500”.

DEFINISI OPERASIONAL

Definisi Operasional yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Gaji adalah pembayaran atas jasa yang diserahkan oleh karyawan yang bekerja sebagai karyawan pelaksana atau kepada karyawan yang jasanya dibayar menurut jumlah jam atau hari kerja.
2. Penggajian adalah Kegiatan atau proses dari pembayaran gaji kepada karyawannya dengan mengikuti prosedur-prosedur tertentu yang sudah disepakati sebelumnya
3. Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan yang terkait oleh peraturan PT. PILARLIMA MANDIRI dan digaji berdasarkan jumlah hari kerja.

ALAT ANALISIS

Dalam suatu penelitian diperlukan suatu alat analisis sebagai unsur terpenting dimana penentuan atas alat analisis dilakukan secara tepat agar permasalahan yang dihadapi dapat diukur dan dipecahkan serta untuk membuktikan kebenaran hipotesa berdasarkan penelitian yang

dilakukan, alat analisis yang digunakan penulis yaitu :

1. Besaran gaji karyawan berdasarkan surat keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur No. 561/K.42/2013 tentang upah minimum kota (UMK) Samarinda Rp.1.752.000 dan ketentuan Dinas Tenaga Kerja Samarinda.

$$\text{Rumus : Gaji} = \frac{1}{173} \times \text{UMK} \times \text{Jam}$$

Kerja

2. Perhitungan gaji berdasarkan pada PT. PILARLIMA MANDIRI
3. Analisis Perbandingan

HASIL PENELITIAN

Kebijakan ini dibuat oleh PT.PILARLIMA MANDIRI karena tidak sesuai nya kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dari data pembahasan diketahui bahwa perbedaan perhitungan yang diterapkan oleh PT.PILARLIMA MANDIRI dengan Pemerintah terletak pada kebijakan perusahaan yang didasarkan dari masa kerja, tingkat pendidikan dan jabatan karyawan.

Pada table 5.1 Staff Keuangan dengan pendidikan S1 gaji menurut aturan pemerintah berdasarkan upah minimum kota (UMK) sebesar Rp. 1.752.500,-sedangkan pada PT. PILARLIMA MANDIRI Samarinda sebesar Rp. 2.396.775 perhitungan ini terdiri (Gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan operasional, tunjangan transportasi, tunjangan transportasi, tunjangan uang makan. Hal ini menjelaskan nilai gaji pada PT. PIARLIMA MANDIRI lebih tinggi dibandingkan aturan upah minimum kota (UMK) Samarinda tahun 2013. Gaji yang lebih tinggi dari upah minimum kota (UMK) bisa memotivasi karyawan guna bekerja lebih giat dan royal pada perusahaan, sedangkan untuk jabatan Security dengan pendidikan SMA gaji yang diperoleh sebesar Rp. 1.737.500,- hal ini menunjukkan

adanya ketidaksesuaian dengan ketentuan Pemerintah Kota Samarinda yang menetapkan upah minimum kota (UMK) sebesar Rp.1.752.500,- Namun hal ini tidak berpengaruh karena besaran balas jasa yang ditentukan sudah diketahui dan disepakati sebelumnya. Besaran gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum kota (UMK) tidak menurunkan kinerja karyawan karena sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak.

Staff Keuangan dengan pendidikan S1 gaji menurut analisis sebesar Rp. 1.843.144,- sedangkan pada PT. PILARIMA MANDIRI Samarinda sebesar Rp. 1.750.000,- perhitungan ini terdiri (Gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan operasional). Hal ini menjelaskan nilai gaji pada PT. PILARIMA MANDIRI lebih rendah dibandingkan perhitungan berdasarkan analisis, sedangkan untuk jabatan Security dengan pendidikan SMA gaji yang menurut analisis sebesar Rp. 1.843.144,- sedangkan pada PT. PILARIMA MANDIRI Samarinda sebesar Rp.1.000.000,- perhitungan ini terdiri (Gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan operasional) hal ini menjelaskan nilai gaji pada PT. PILARIMA MANDIRI lebih rendah dibandingkan perhitungan berdasarkan analisis

Merujuk kepada keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 561/K.42/2013 tentang penetapan upah minimum kota sebesar Rp.1.752.500 Dimana komponen Upah minimum kota terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Maka besaran gaji PT. PILARIMA MANDIRI masih dibawah standar upah minimum yang ditetapkan.

Upah Minimum adalah Suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau industri untuk memberikan upah kepada pekerja didalam lingkungan usaha atau kerjanya. Pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap propinsi berbeda-beda. Sebagai pelaksanaan survei upah minimum kota berdasarkan Dinas tenaga kerja terlebih

dahulu melalui Dewan pengupahan beranggotakan perwakilan serikat pekerja, pengusaha dan pemerintah serta akademis mewakili unsur independen.

Besaran UMK ditetapkan melalui pertimbangan sejumlah faktor-faktor tersebut antara lain kebutuhan, produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja, usaha yang paling tidak mampu, indeks harga konsumen, kemampuan, perkembangan serta kelangsungan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian serta pendapat perkapita, upah pada umumnya yang berlaku di daerah tertentu atau pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi serta Kabupaten/ Kota.

Agar meningkatkan motivasi kerja para karyawan lebih giat dan royal pada perusahaan, sebaiknya perusahaan mengupayakan agar perhitungan gaji karyawan sesuai dengan upah minimum kota samarinda tahun 2013.

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis standar perhitungan gaji karyawan pada PT. PILARIMA MANDIRI tidak sesuai dengan Keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur No. 561/K.42/2013 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda tahun 2013, berarti hipotesis yang diajukan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian bab pembahasan mengenai analisis standar penggajian karyawan pada PT. PILARIMA MANDIRI, maka penulis dapat menarik kesimpulan :

1. Analisis standar perhitungan gaji karyawan pada PT. PILARIMA MANDIRI masih dibawah upah minimum kota (UMK) berdasarkan surat Keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur No. 561/K.42/2013 tentang Penetapan Upah Minimum Kota

- (UMK) Samarinda tahun 2013, berarti hipotesis yang diajukan diterima.
2. PT. PILARLIMA MANDIRI Dalam menempatkan perhitungan gaji dengan standar yang mengacu pada surat Keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur No. 561/K.42/2013 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda tahun 2013, berarti hipotesis yang diajukan diterima.
 3. Perbedaan perhitungan gaji PT. PILARLIMA MANDIRI Samarinda dengan standar yang mengacu pada surat Keputusan Gubernur Provinsi Kalimantan Timur No. 561/K.42/2013 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda tahun 2013, berarti hipotesis yang diajukan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C Niswonger, 2000, *Prinsip-prinsip Akuntansi*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- [2] Douglas, Hall T. dan Goodale G. James. 2005. EdB. *President and Chief Executive Officer*. New England Board of Higher Education.
- [3] Flippo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- [4] George R. Terry, (1960). *Principles of Management*, Homewood Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- [5] Iqbal, Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1*. Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara Jakarta
- [6] Handoko, T. Hani, Dr. M.B.A., *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE, 2002
- [7] Hasibuan S.P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- [8] M.T. Efendi Hariandja, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Grasindo Gramedia, Jakarta
- [9] Mangkunegara, Prabu Anwar 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [10] Malayu Hasibuan, S.P 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [11] Herujito, yayat M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo
- [12] Murphy, William. 2013. JD. Director. *Office of Labor and Employee Relations*. Harvard University.
- [13] Mulyadi. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Selemba Empat.
- [14] Yayat, M. Herujito. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Grasindo. Jakarta.

- [15] Purwanto Ngalim. 2008. *Prinsip-Prinsip Evaluasi Pengajaran*. Jakarta
- [16] Simamora, 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta
- [17] Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung.
- [18] Sule, Tisnawati dkk. 2005. *Pengantar Manajemen*. penerbit Renada Meida.
- [19] Widjajanto, N. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Erlangga.
- [20] Zaki, Baridwan, 2000. *Intermediate Accounting*, Penerbit BPFE, Yogyakarta