

EVALUASI BESARAN PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN TENAGA KERJA HARIAN LEPAS / *OUTSOURCHING* PADA PT. BIRUTIGA UTAMA

Andi Amansyah, Robin Jonathan, Elfreda Aplonia Lau.
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : amansyahandi5@gmail.com

ABSTRACT

Key Words:

Salary

Remuneration

The purpose of this research is to find out amount of payroll and remuneration for Outsourced / daily workers is applied to PT. Birutiga Utama is in accordance with the application of the amount of payroll and remuneration refers to Law No. 13 of 2003?

Based on the background, formulation of the problem and basis theoretical that has been stated in this thesis, then amount of payroll and remuneration for Outsourcing / daily freelancers at PT. Birutiga Utama is not in accordance with the application of the amount of payroll and remuneration refers to Law No. 13 of 2003.

The type of research used is comparative research by comparing the amount of payroll and remuneration for Outsourced / daily freelancers applied to PT. Birutiga Utama with the amount of payroll and remuneration refers to Law No. 13 of 2003.

Based on the research that has been done, it can be concluded that the results of research on the amount of payroll and remuneration applied to PT. Birutiga Utama is does not refer to / does not comply with the rules contained in Law No. 13 of 2003 specifically regarding the amount of payroll and remuneration.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam menentukan besarnya gaji karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan biaya-biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang diperolehnya agar supaya besarnya gaji dan upah karyawan seimbang dengan tingkat pengamalan, kecakapan, pendidikan, dan kualitas serta etos kerja yang dimiliki karyawan. Gaji dan upah adalah komponen biaya yang secara rutin terjadi dalam penyelenggaraan penggajian di suatu instansi atau perusahaan dan sangat penting. Sistem informasi penggajian yang akurat dan prosedur yang memadai sangat diperlukan untuk mengendalikan setiap aktivitas organisasi dan sebagai sarana untuk memperoleh suatu informasi dalam rangka mencapai tujuan instansi / perusahaan yang lebih baik.

Penggajian dan pengupahan dapat mempengaruhi tingkah laku tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Masalah ini tidak hanya menyangkut beban pekerjaan, akan tetapi juga berkaitan dengan moral dan tanggung jawab organisasi terhadap kehidupan karyawan dengan keluarganya, terutama kerja lembur ini tidak menutup kemungkinan bila perusahaan tidak memenuhinya, maka karyawan bisa saja melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat merugikan perusahaan, karyawan dapat saja melakukan demo untuk menuntut kenaikan gaji, mogok kerja, dan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Gaji dan upah merupakan masalah yang sangat sensitif, maka untuk mengatasi hal tersebut, pihak karyawan dan perusahaan harus memiliki dasar-dasar hukum yang bisa mencegah terjadinya konflik sosial yang sering terjadi didalam suatu perusahaan, dan salah satu acuan yang dapat menjadi dasar hukum antara perusahaan dan karyawan / tenaga kerja adalah merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah mengatur tentang ketenaga kerjaan termasuk didalamnya adalah pembayaran gaji dan upah tenaga kerja. Mengingat bahwa beban gaji dan upah merupakan salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan, maka penulis terdorong untuk meneliti dan mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan beban gaji dan upah pada PT. Birutiga Utama, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Manpower Supply Oil & Gas* dimana gaji dan upah terendah pada karyawan *outsourcing* / tenaga kerja harian lepas pada perusahaan tersebut adalah sebesar **Rp.1.500.000**, sedangkan menurut Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 89 menyatakan bahwa “(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri **atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten / kota, upah minimum berdasarakan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten / kota.** (2) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. (3) upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan / atau Bupati / Walikota. Ayat (4) komponen serta tahapan pelaksanaan tahapan pencapaian hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri”, sedangkan Menurut (UU No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 30) tentang ketenaga kerjaan, “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan peundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Namun dalam menetapkan besarnya upah, pengudaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat”.

Apabila pengusaha menjanjikan pembayaran upah lebih rendah dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (Pasal 91 ayat 2 UU No.13/2003), adapun upah minimum kabupaten yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Kutai Kartanegara (update Tahun 2017/2018) adalah sebesar **Rp.2.719.491**.

Definis penggajian / gaji menurut Mulyadi (2001:373) adalah “umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai pada perusahaan, yang dibayarkan secara tetap setiap bulannya. Sedangkan upah merupakan pembayaran kepada tenaga kerja pelaksana (buruh) atas jasa yang diberikan pada perusahaan, yang diberikan secara mingguan berdasarkan hasil yang diperoleh dari kerjanya”, Sementara menurut Sumarsono (2005:307), gaji adalah “imbalan kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dari pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan. Besarnya gaji pokok seorang karyawan atau pegawai dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan atas suatu persetujuan”. Menurut Armstrong & Murlis dalam Kadarisman (2012:324) “gaji merupakan pembayaran pokok yang diterima oleh seseorang”. Menurut Undang-Undang Nomor 8 tentang pokok-pokok kepegawaian (2012:327) “gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang”.

Adapun pengertian upah menurut (Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2000, Bab 1, Pasal 1, Ayat 30), adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi para pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah akan dilakukan.

Tenaga Kerja Outsourcing

Pengertian Tenaga Kerja Outsourcing Penelitian ini membahas mengenai besaran penggajian dan pengupahan dalam perusahaan yang menggunakan tenaga kerja harian dan outsourcing. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan Ketenagakerjaan adalah “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Macam-Macam Outsourcing.

Terdapat beberapa tinjauan macam-macam outsourcing yang telah dikembangkan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Outsourcing,

adalah pendelegasian operasi atau pekerjaan yang bukan inti (*non-core*) yang semula dilakukan secara internal kepada pihak eksternal yang memiliki spesialisasi untuk melakukan operasi tersebut (*sharing vision*). Keputusan bisnis outsourcing dilakukan pada umumnya untuk menekan biaya atau untuk meningkatkan fokus pada kompetensi inti.

2. Off-Shoring,

yaitu mengalihkan pekerjaan ke negara lain. *Off shoring* dapat sekaligus berarti outsourcing jika pekerjaan tersebut dialihkan kepada pihak lain.

3. Business process Outsourcing (BPO)

yaitu penyediaan atau manajemen proses untuk aplikasi perusahaan yang kritical / non kritical oleh vendor yang memiliki spesialisasi khusus.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik pengumpulan data dibawah ini:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung. Interview dilakukan dengan tanya jawab secara langsung dengan personel HRD perusahaan, kepala bagian personalia, dan karyawan lain yang bersangkutan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dengan meminta data yang ada dalam perusahaan berupa bagan struktur organisasi perusahaan, gambaran umum perusahaan, dokumen slip penggajian karyawan, time sheet karyawan dan dokumen penggajian berupa dokumen waktu kerja lembur dll.

Teknik Analisis

Dengan menggunakan teknik pengumpulan data tersebut di atas, maka uji analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan Teknik analisis *comparative*, yaitu dengan membandingkan besaran komponen penggajian/pengupahan tenaga kerja harian lepas / *outsourcing* pada PT Birutiga Utama dengan besaran komponen penggajian dan pengupahan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang meliputi, perbandingan upah minimum, perbandingan upah kerja lembur, perbandingan gaji pokok, perbandingan tunjangan tetap & tunjangan tidak tetap dan hak-hak pekerja/buruh.

ANALISIS & PEMBAHASAN

Analisis

Tabel 1. Analisis perbandingan penggajian & pengupahan

No	Komponen Gaji	PT. Birutiga Utama		UU No.13 Th 2003 (UMP: Rp.2.719.491)		Keterangan (selisih)
		Schedule	6/1	Schedule	6/1	
1	Upah sebulan	Rate	60,000		108,780	48,780
		25 x Rp.60.000	1,500,000	25 x 108.779,64	2,719,491	1,219,491
		Schedule	5/2	Schedule	5/2	
		Rate	60,000	Rate	108,780	48,780
		21 x 60.000	1,260,000	21 x 108.779,64	2,284,373.00	1,024,373
2	Upah Pokok		1,500,000		2,034,368	534,368
3	Tunjangan Tetap	Tidak ada			678,123	678,123

4	Upah Kerja Lembur	Per Hari	≥ 3 Jam	Per Hari	Maximal 3 jam	
		Total Upah lembur per jam, Schedule 6/1	78,030	Total Upah lembur per jam Schedule, 6/1	141,471	63,441
		Total Upah lembur per jam, Schedule 5/2	47,685	Total Upah lembur per jam Schedule, 5/2	86,454	38,769

Persentase minimal upah pokok sesuai undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bunyinya, upah pokok 75 persen dari upah pokok dan tunjangan tetap. Berdasarkan Pasal 94 UU Ketenagakerjaan tersebut di atas, apabila upah yang diterima seorang pekerja terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka, perhitungan komponen upah haruslah :Upah yang diterima (100 %) = upah pokok (setidaknya / sedikit-dikitnya 75 %) + tunjangan tetap (paling banyak 25 %).Ketentuan ini juga dituangkan kembali dalam Pasal 5 ayat (2) PP Pengupahan yang menyatakan bahwa dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap.Jadi, besaran persentase upah pokok tidak boleh kurang dari 75 persen dari total jumlah upah yang diterima (upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap) dengan standar upah / UMK yang berlaku di kutai kartanegara adalah sebesar **2.719.491 (update Tahun 2017/2018)**.

Penulis mengambil sampel data gaji tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja pada bagian *material specialist*. Data gaji ini diambil selama tiga bulan, yakni, pada bulan Oktober, November dan Desember 2017. Terdapat perbedaan antara komponen penggajian karyawan *outsourcing* pada PT. Birutiga Utama dengan komponen penggajian menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003.Komponen gaji tenaga kerja *outsourcing* ditagihkan kepada Vico Indonesia oleh PT. Birutiga Utama setiap bulannya. Setelah itu Vico Indonesia akan mentransfer gaji ke nomor rekening PT. Birutiga Utama untuk diserahkan kepada tenaga kerja *outsourcing* yang bersangkutan.

Upah Pokok

Upah yang telah disepakati antara kedua belah pihak yang tercantum dalam surat perjanjian kerja sama antara PT. Birutiga Utama dengan Vico Indonesia, yakni sebesar Rp. 1.500.000-

Upah Kerja Lembur

Ketentuan upah kerja lembur apabila pekerja melaksanakan aktivitas kerja melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan di dalam (undang-undang No.13 Tahun 2003) tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat sbb:
 - a. Ada persetujuan buruh / pekerja yang bersangkutan, dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 jam dalam 1 minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pkerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan upah kerja lembur tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat 2 dan 3 diatur dengan keputusan menteri

- 5) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban;
 - a. Membayar upah kerja lembur
 - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya
 - c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih (tidak boleh diganti dengan uang).
- 7) Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan. Cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ kali upah bulanan.
- 8) Untuk upah pekerja harian, perhitungannya adalah besarnya upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25, bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 hari dalam 1 minggu atau dikalikan 21 bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 hari dalam 1 minggu.
 Perhitungan upah satu jam lembur = $1/173 \times$ upah sebulan
 Nominal angka $1/173$ didapat dari rumus perhitungan sbb:
 1 tahun = 52 minggu
 1 bulan = $52:12 = 4,333333$ minggu
 Total jam kerja perminggu = 40 jam
 Total jam kerja perbulan = $40 \times 4,33333 = 173.33$ dibulatkan menjadi 173.

Penentuan Besaran Komponen Penggajian dan Pengupahan Karyawan

Terdapat beberapa hal yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh PT. Biru Tiga Utama dalam menentukan besaran komponen penggajian karyawannya, antara lain:

1. Jumlah gaji karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karyawan dengan tugas yang sulit atau beresiko tinggi diberikan imbalan yang cukup memadai.
2. Bagi karyawan yang memiliki prestasi atau memiliki pencapaian yang berdampak baik bagi perusahaan akan mendapatkan imbalan berupa bonus. Bonus tersebut tidak termasuk di dalam gaji pokok karyawan. Pemberian bonus kepada karyawan ini diharapkan akan menambah motivasi kerja karyawan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.
3. Setiap karyawan berhak untuk mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku dalam perusahaan. Sama halnya bonus, kenaikan gaji akan berdampak positif bagi kinerja karyawan.

Pembahasan

Persamaan Besaran Penggajian dan Pengupahan PT. Birutiga Utama & Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

1. Menggunakan metode penilaian penentuan besaran komponen penggajian dan pengupahan karyawan yang sama.
2. Memiliki komponen-komponen penggajian dan pengupahan yang sama.
3. Menggunakan rumus perhitungan besaran upah pokok / THP yang sama.
4. Menggunakan rumus perhitungan besaran upah kerja lembur yang sama.
5. Komponen - komponen pembayaran JPK (jaminan pemeliharaan kesehatan) sama.
6. Sama – sama memberikan kompensasi berupa tunjangan THR & cuti.
7. Sama – sama menggunakan metode pembayaran gaji dan upah secara periodic / bulanan dan atau sesuai jam kerja.

Upah Sebulan

Untuk menghitung upah karyawan / pekerja *outsourcing* yang tidak penuh sebulan, maka dapat menggunakan perhitungan gaji *proporsional* atau biasa disebut gaji *prorate* (prorata). Sebenarnya, undang-undang ketenagakerjaan tidak mengatur cara menghitung gaji *prorate*, akan tetapi hanya mengatur soal menghitung upah per jam. Umumnya, ada tiga metode perhitungan gaji prorata yang banyak digunakan perusahaan :

1. Metode perhitungan berbasis kalender
2. Metode perhitungan berbasis hari kerja dalam periode tertentu
3. Metode perhitungan jam kerja.

Jika melihat PP 78, maka upah itu adalah hak pekerja/karyawan dalam bentuk uang, termasuk tunjangan. Upah sendiri terdiri dari beberapa komposisi, yaitu :

1. Upah 100%
2. Upah pokok + tunjangan tetap (harus 75% + 25%)
3. Upah pokok + tunjangan tidak tetap + tunjangan tetap (komposisi harus 75% upah pokok dan 25% tunjangan tetap).

Untuk tunjangan tidak tetap ini sifatnya fluktuatif, sehingga tidak bisa dijadikan patokan upah, karena upah ini adalah digunakan untuk pembayaran hak karyawan seperti lembur. Sementara itu pendapatan non upah yang wajib adalah THR. Selain THR, juga bisa berupa bonus, uang pengganti fasilitas dan uang servis. Upah ditetapkan berdasarkan satuan hasil dan / atau satuan waktu.

Satuan hasil artinya karyawan dibayar upahnya berdasarkan hasil yang dicapai (borongan), satuan waktu artinya karyawan dibayarkan upahnya karena menjalankan kerja sesuai waktu yang ditentukan. Untuk yang menggunakan 6 atau 5 hari kerja per minggu, maka untuk menentukan upah seharusnya adalah sbb :

- 6 hari kerja : upah sebulan dibagi 25 hari
- 5 hari kerja : upah sebulan dibagi 21 hari.
- untuk *daily rate* (pekerja harian lepas), upah sebulan dihitung secara maksimal sebanyak 21 hari, karena untuk PHL maksimal hanya dapat dipekerjakan maksimal 20 hari berturut-turut.

Perhitungan besaran upah sebulan menurut Perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Untuk sampel pekerja dengan waktu kerja 6 hari dalam 1 minggu dengan rate/day sebesar Rp.60.000 adalah upah sehari x25, $Rp.60.000 \times 25 = Rp.1.500.000$.
2. Untuk sampel pekerja dengan waktu kerja 5 hari dalam 1 minggu dengan rater/day sebesar Rp.60.000 adalah Upah sehari x 21.
 $Rp.60.000 \times 21 = Rp.1.260.00$

Perhitungan besaran upah sebulan mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 9 ayat (1) PermenakerNo.Per-102/MEN/2004, sesuai UMP sebesar Rp.2.719.491 adalah:

1. Untuk sampel pekerja dengan waktu kerja 6 hari dalam 1 minggu dengan rate / day Rp.108.779,64, Upah sehari x 25.
 $Rp.108.779,64 \times 25 = Rp.2.719.491$
2. Untuk sampel pekerja dengan waktu kerja 5 hari dalam 1 minggu dengan rater/day Rp.108.779,64, Upah sehari x 21.
 $Rp.108.779,64 \times 21 = Rp.2.284.373$

Upah Pokok

Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja / buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan Pasal 94, apabila upah yang diterima seorang pekerja terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka perhitungan komponen upah haruslah sbb :

“Upah yang diterima (100%) = upah pokok (setidaknya/sedikit-dikitnya 75%) + tunjangan tetap (paling banyak 25%)”.

Ketentuan ini juga dituangkan kembali dalam pasal 5 ayat (2) PP pengupahan yang menyatakan bahwa “dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dan besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”. Jadi, persentase upah pokok tidak boleh kurang dari 75% dari total jumlah upah yang diterima (upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap), untuk lebih jelasnya, berikut perhitungan upah pokok yang diambil dari salah satu sampel karyawan PT. Birutiga Utama yang berposisi sebagai material *specialist* dengan komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pekerja tersebut bekerja dengan memperoleh upah sebesar Rp.1.500.000/bulan dengan komponen sbb :

Upah pokok : Rp.1.125.000
Tunjangan tetap : Rp. 375.000

Perhitungan komponen upah seperti dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan karena upah pokoknya adalah 75% dari upah yang seharusnya diterima oleh pekerja (upah pokok+tunjangan tetap), perhitungannya adalah sbb :

Menurut Pasal 94, upah pokok (100%) sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan 25% tunjangan tetap. Untuk UMP (Rp.2.712.491), upah pokoknya adalah sebesar **Rp.2.034.368**.

Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk karyawan dan dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok. Besarnya tunjangan tetap pada perusahaan PT. Birutiga Utama tidak dicantumkan / tidak ada, sementara besaran tunjangan tetap juga telah diatur oleh undang-undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 94, “upah pokok (100%) sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan 25% tunjangan tetap”. (25% dari besarnya upah sebulan), dengan rincian sbb :

25% tunjangan tetap dari 100% upah pokok (Rp.2.034.368) =**Rp.678.123**, sementara pada perusahaan dalam hal ini PT. Birutiga Utama tidak menyebutkan besaran nominal tunjangan tetap yang diberikan kepada karyawannya.

Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya dan dibayarkan menurut satuan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transportasi yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan juga ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran.

Upah Kerja Lembur

Upah kerja lembur adalah upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan

jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya. Waktu kerja lembur menurut UU No.13 Tahun 2003 adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam dalam 1 hari untuk 6 hari kerja, dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah(Pasal 1 ayat 1 peraturan menteri No. 102/MEN/VI/2004).

Ketentuan upah dan waktu kerja lembur ini juga diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 78 ayat (2), (4), pasal 85 dan lebih lengkapnya diatur dalam Kepmenakertrans No. 102/MEN/VI/2004 mengenai waktu dan upah kerja lembur. Untuk perhitungan upah kerja lembur didasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah sejam adalah $1/173$ upah sebulan, dengan rumus sebagai berikut :

1. Perhitungan upah kerja lembur pada hari kerja

Tabel.2 Perhitungan upah kerja lembur pada hari biasa

Jam Lembur	Rumus	Keterangan			
Jam pertama	$1,5 \times 1/173 \times 3 \times \text{upah sebulan}$	Upah sebulan adalah 100% upah jika upah yang berlaku diperusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.	Jam ke-2 dan ke-3	$2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$	Atau 75% upah bila upah yang berlaku terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tidak tetap. Dengan ketentuan upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum.

Sumber : UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan & KepmenNo.102/MEN/VI/2004.

2. Perhitungan upah kerja lembur pada hari libur / istirahat

Tabel 3 Perhitungan upah kerja lembur pada hari libur / istirahat

Upah lembur pada hari libur/istirahat		
Jam lembur	Ketentuan upah lembur	Rumus
6 hari kerja per-minggu (40 jam / minggu)		
7 jam pertama	2 x upah / jam	$7 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke 8	3 x upah / jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
Jam ke 9 s/d jam ke 10	4 x upah / jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$

5 hari kerja per minggu (40 jam / minggu)		
8 jam pertama	2 x upah / jam	8 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-9	3 x upah / jam	8 jam x 2 x 1/173 x upah sebulan
Jam ke-10 s/d jam ke-11	4 x upah / jam	1 jam x 4 x 1/173 x upah sebulan

Sumber : UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan & Kepmenakertrans No.102/MEN/VI/2004

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian pada PT. Birutiga Utama, dengan melakukan perbandingan besaran penggajian dan pengupahan yang digunakan oleh PT. Birutiga Utama dengan besaran penggajian dan pengupahan yang mengacu kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka didapatkan kesimpulan penelitian bahwa, Terdapat perbedaan antara besaran penggajian dan pengupahan yang diterapkan oleh PT. Birutiga Utama dengan besaran penggajian dan pengupahan mengacu kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mana tenaga kerja *outsourcing* memperoleh penghasilan / gaji bersih dibawah standar Upah Minimum Kabupaten Kutai kartanegara (UMK) Kukar yang telah ditetapkan sebesar Rp. 2.712.491,- (sumber data : Distransnaker Kukar)

Saran

Persoalan tentang penggajian dan pengupahan para pekerja memang perlu mendapatkan perhatian lebih. Pengusaha yang mengharapkan keuntungan dalam usahanya juga tetap harus memperhatikan nasib para pekerjanya, karena pekerja telah memberikan andil yang besar kepada usahanya. Sebagai saran-saran untuk kedepan, sebaiknya perusahaan dalam hal ini PT. Birutiga Utama sebaiknya memberikan upah kepada tenaga kerja *outsourcing* sesuai dengan standar pengupahan (upah minimum Kabupaten (UMK) Kutai Kartanegara serta menerapkan / mengikuti acuan dan prosedur yang mengatur masalah penggajian dan pengupahan dalam hal ini mengacu kepada Undang – Undang No.13 Tahun 2003 dan Peraturan pemerintah No.102/MEN/VI/2004 tentang ketenagakerjaan.

REFERENCES

- Anonim**, 2003. Peraturan Pemerintah Undang-Undang Nomor 13 Penggajian dan Pengupahan
- Pramawati, Rani**. 2003. “*Analisis Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan pada PT. Supersonic*”. Skripsi.UNY.Yogyakarta.
- Sartono, R. Agus**. 2001. “*Manajemen Keuangan, edisi ke-IV*” Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono**, 2005. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan kesembilan, Penerib: CV Alfabeda, Bandung.
- Abdul, Mannan**, 1997. *Teori dan Praktek Ekonomi*, Yogyakarta: Dana Bhakti
- Weston, F. J., & Copeland, T. E.** (1995). *Manajemen Keuangan*. Penerbit: Binapura Aksara. Jakarta
- Weston, F. J., & Brigham, E.F.** (1997). *Dasara-Dasar Manajemen Keuangan* (9 ed., Vol.2) Erlangga, Jakarta