

# Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Tetap pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur

Nadira Widya Pratiwi<sup>1</sup>, Titin Ruliana<sup>2</sup>, Nurfitriani<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email : [nadirawidyap@gmail.com](mailto:nadirawidyap@gmail.com)

---

## **Keywords :**

*Overtime Work Time, Overtime Pay*

## **ABSTRACT**

*This study aims to calculate and analyze whether the calculation of permanent employee overtime pay at PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur for the April 2021 period is in accordance with the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number KEP-102/MEN/2004.*

*This research is a quantitative study using an analysis of the calculation of overtime pay based on the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. Kep.102/MEN/VI/2004 concerning Overtime Work Time and Overtime Wages and compares with calculations by company.*

*The results showed that the calculation of overtime wages for employees of PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur was not in accordance with the calculation of overtime wages based on the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number KEP-102/MEN/2004, due to differences in the basic calculation basis, where the company calculates the total wages received by employees. in that month which consists of basic salary, food allowance, and position allowance, whereas according to the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration Number KEP-102/MEN/2004, the basic calculation that forms the basis for calculating overtime pay is only the basic salary and allowances are fixed, namely job allowances so that there are differences in the components of meal allowances in each calculation.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan penggerak suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan suatu perusahaan tentu saja adalah untuk menghasilkan laba semaksimal mungkin. Oleh sebab itu itu, perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya manusia seoptimal mungkin untuk mencapai tujuannya, dimana dalam pemanfaatan sumber daya manusia, perusahaan memiliki kewajiban untuk memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya yang telah menghabiskan tenaga dan pikiran mereka agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Abdillah (2022:21), *“Human resources are an important aspect in filling the needs of any organization and become one of the very important and even vital existences regardless of an institution or a company (profit or not-for-profit). Human resources*

*are individuals inside an organization who offer ideas and execute a variety of tasks in order to achieve organizational objectives*”. Terjemahan pendapat diatas adalah sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam memenuhi kebutuhan setiap organisasi dan menjadi salah satu keberadaan yang sangat penting bahkan vital terlepas dari suatu lembaga atau perusahaan (profit maupun non profit). Sumber daya manusia adalah individu di dalam organisasi yang menawarkan ide dan melaksanakan berbagai tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebuah hubungan kerja pasti terkandung unsur dan kewajiban. Salah satu kewajiban perusahaan adalah pemberian upah. Besarnya upah merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mengenai sistem pengupahan, masih banyak perusahaan yang mengabaikan sistem perhitungan yang sesuai dengan peraturan pemerintah yang ada. Perhitungan yang belum sesuai ini menyebabkan para karyawan merasa tidak sejahtera, lebih banyak mengeluh kemudian merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga berakibat kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menurun.

Kadarisman (2012:123) mengungkapkan bahwa “Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak”. Urusan upah dan tunjangan seringkali menimbulkan masalah yang bisa berujung pada konflik antara pekerja dan perusahaan. Seluruh tenaga kerja harus sadar akan hak-hak yang dimilikinya. Hak-hak tersebut adalah upah dan tunjangan. Salah satu upah yang dimaksud adalah upah kerja lembur. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 telah diatur mengenai ketentuan waktu kerja lembur dan cara menghitung upah kerja lembur.

PT. Migas Mandiri Pratama adalah BUMD (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang minyak gas dan bumi yang berlokasi di Samarinda, Kalimantan Timur. PT. Migas Mandiri Pratama adalah BUMD yang mengelola *Participating Interest (PI)* 10% Blok Mahakam. PT. Migas Mandiri Pratama dalam menerapkan perhitungan upah kerja lembur untuk karyawannya mengikuti aturan yang ada didalam Peraturan Perusahaan yang sah. Peraturan terkait perhitungan upah kerja lembur yang tertuang didalamnya pun dibuat berlandaskan peraturan yang diatur dalam Undang-undang Tenaga Kerja yang berlaku. Perhitungan yang digunakan PT. Migas Mandiri Pratama dalam mendapatkan nilai upah lembur karyawannya yaitu menggunakan perhitungan *OT Rate* yang rumusnya *Basic* atau gaji pokok serta tunjangan dibagi dengan 173. Maka dari itu untuk implementasi cara perhitungan upah lembur antara PT. Migas Mandiri Pratama dengan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi No. 102/MEN/VI/2004 seharusnya sudah sesuai.

Upah kerja lembur menjadi upah yang diberikan ketika pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam peraturan perburuhan yaitu lebih dari 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja. Atau jumlah akumulasi kerjanya lebih dari 40 jam seminggu. Upah lembur juga diberikan ketika pekerja bekerja pada waktu istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan oleh pemerintah. Diluar waktu lembur saat istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan pemerintah, peraturan perburuhan membatasi waktu lembur selama 3 jam perhari atau 14 jam per minggu. Guna pelaksanaan kerja lembur perusahaan harus mengeluarkan perintah tertulis yang kemudian disetujui oleh pekerja secara tertulis. Perhitungan upah lembur yang sesuai dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut pun dapat meminimalisir konflik perusahaan dengan pekerjanya. Kesuksesan perusahaan pun karena didukung oleh

kinerja pekerjanya. Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, riset terhadap PT. Migas Mandiri Pratama sangat diperlukan. Maka dari itu, penulis akan membahas lebih lanjut tentang riset ini dengan judul “Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Tetap pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur”.

Beberapa penelitian menunjukkan kesenjangan (*research gap*). Harefa (2017) menganalisis Pelaksanaan Waktu Kerja dan Upah Lembur Bagi Pekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk (Toko Alfamart Danau Sentarum) Pontianak Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan upah lembur karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk belum sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004. Buluda (2017) menganalisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Tetap pada PT. Migas Mandiri Pratama Samarinda Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan upah lembur karyawan tetap pada PT. Migas Mandiri Pratama belum sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004. Setiawati (2017) menganalisis Penggajian dan Pengupahan Karyawan Tetap pada UD. Berlian Jaya Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan upah lembur karyawan pada UD. Berlian Jaya Samarinda lebih tinggi atau sesuai dari standar yang ditetapkan pemerintah yang mengacu pada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004. Ajizah (2018) menganalisis Perhitungan Gaji dan Upah Lembur Terhadap Karyawan pada PT. Ade Gasindo Kaltim. Hasil penelitian ini Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perhitungan upah lembur pada PT. Ade Gasindo Kaltim memiliki perbedaan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004.

Berdasarkan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah perhitungan upah lembur karyawan tetap pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur untuk periode April 2021 belum sesuai berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004?”

## METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengambilan data dalam penulisan ini meliputi, yakni :

#### 1) Wawancara/*Interview*

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab mengenai perhitungan pemberian gaji dan upah lembur yang dilakukan penulis dengan bagian administrasi PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur, sehingga diperoleh data yang diperlukan.

#### 2) Observasi

Suatu teknik pengumpulan data-data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan atau objeknya, suatu pencatatan langsung pada bagian administrasi PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

#### 3) Dokumentasi

Suatu teknik yang pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggali informasi dari dokumen atau bukti-bukti dan keterangan dari perusahaan yaitu daftar gaji dan upah lembur karyawan pada bulan April 2021, daftar hadir karyawan bulan April 2021, perhitungan gaji dan upah lembur pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

#### 4) Studi Pustaka

Suatu teknik yang digunakan penulis dengan membaca dan mempelajari buku-buku atau literatur berupa peraturan pemerintah mengenai pemberian gaji dan upah lembur yang ada hubungannya dengan judul laporan tugas akhir ini.

#### **Jangkauan Penelitian**

Guna membatasi ruang lingkup penelitian ini, maka penulis membatasi penelitian untuk membahas mengenai analisis perhitungan upah lembur karyawan pada PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Data yang digunakan adalah data terkait dengan perhitungan jam kerja lembur karyawan PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur pada periode April 2021, dimana jam lembur dilakukan pada bulan Ramadhan dengan jam kerja dari pukul 08.00 hingga 16.00 WITA.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Jumlah karyawan PT. Migas Mandiri Pratama adalah 22 yang terbagi pada 5 bagian yaitu Direktorat Operasional berisi 4 karyawan, Direktorat Umum & SDM berisi 11 karyawan, Direktorat Keuangan berisi 4 orang, Satuan Pengawas Internal (SPI) berisi 2 karyawan dan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) berisi 1 orang.

Kriteria Sampel dalam penelitian ini yaitu Karyawan Tetap atau Permanen, Karyawan *Leveling Non-Manajerial* yaitu *Staff & Non-Staff* dan Karyawan yang memperoleh upah lembur pada Bulan April 2021. Sampel dalam penelitian ini yaitu 3 karyawan *Non-Staff* PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur yang berstatus tetap atau permanen dan melakukan kerja lembur di bulan April 2021.

#### **Alat Analisis**

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.102/MEN/VI/2004 yang memuat tentang cara perhitungan upah kerja lembur, penjelasannya 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 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 kerja dan 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 upah sejam.

Adapun rumusan untuk menghitung *overtime rate* adalah:

$$OT\ Rate = \frac{Basic}{173}$$

Sumber: Ariska (2014:13)

Menurut Ariska (2014:12), “*OT rate* merupakan tarif waktu lembur yang menjadi dasar dalam perhitungan upah *overtime* karyawan”.

### Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis diterima jika perhitungan upah lembur karyawan tetap pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur belum sesuai berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004.
2. Hipotesis ditolak jika perhitungan upah lembur karyawan tetap pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur sudah sesuai berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pertama melakukan perhitungan upah per jam atau *Over Time (OT) rate* masing-masing karyawan dengan rumus *overtime rate* yaitu *basic* dibagi 173. 173 adalah nilai yang didapat dari total jam kerja karyawan (asumsi 40 jam per minggu) dikalikan dengan 4,33 minggu (52 minggu dalam satu tahun dibagi 12 bulan) atau 40 jam x 4,33 minggu = 173,2 jam dibulatkan menjadi 173 jam.

**Tabel 1.** Perhitungan *OT Rate* Karyawan

No	Nama Karyawan	<i>Basic</i>	<i>OT Rate</i>
(1)	(2)	(3)	(4) = (3) : 173
1	ZAN	Rp 4.368.636	Rp 25.252
2	SR	Rp 3.884.583	Rp 22.454
3	EI	Rp 3.884.583	Rp 22.454

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Berikutnya, setelah diketahui *OT rate*, maka dilakukan perhitungan upah lembur masing-masing karyawan dengan parameter Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.102/MEN/VI/2004 yaitu 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 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 upah sejam, sehingga perhitungan upah lembur masing-masing karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Perhitungan Upah Lembur Karyawan

No	Nama	Basic (Rp)	OT Rate (Rp)	Waktu Lembur (jam)	Pengali Overtime (kali)	Upah Lembur (Rp)
1	ZAN	Rp 4.368.636	Rp 25.252	1	1,5	Rp 37.878
		Rp 4.368.636	Rp 25.252	1	1,5	Rp 37.878
		Rp 4.368.636	Rp 25.252	1	1,5	Rp 37.878
		Rp 4.368.636	Rp 25.252	1	1,5	Rp 37.878
		Rp 4.368.636	Rp 25.252	1	1,5	Rp 37.878
		Rp 4.368.636	Rp 25.252	4	1,5 2	Rp 189.392
2	SR	Rp 3.884.583	Rp 22.454	2	1,5 2	Rp 78.590
3	EI	Rp 3.884.583	Rp 22.454	4	1,5 2	Rp 168.407

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui upah lembur masing-masing karyawan berdasarkan hasil analisis yang merujuk pada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, yaitu:

1. ZAN

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui *basic* yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp4.368.636,-, maka *OT rate* untuk karyawan atas nama ZAN sebesar Rp25.252,-.

- a) Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 12 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp37.878,-.
- b) Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 13 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp37.878,-.
- c) Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 14 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp37.878,-.
- d) Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 15 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp Rp37.878,-.

- e) Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 16 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimanya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp Rp37.878,-.
- f) Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 19 April 2021 adalah selama 4 jam dengan perkalian *overtimanya* adalah jam pertama 1,5 dan jam selanjutnya 2 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp189.390,-.

2. SR

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui *basic* yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp3.884.583,-, maka *OT rate* untuk karyawan atas nama SR sebesar Rp22.454,- dengan waktu lembur selama 2 jam, maka diperoleh upah lembur pada periode April 2021 adalah Rp78.589,-.

3. EI

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui *basic* yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp3.884.583,-, maka *OT rate* untuk karyawan atas nama SR sebesar Rp22.454,- dengan waktu lembur selama 4 jam, maka diperoleh upah lembur pada periode April 2021 adalah Rp168.405,-.

Berikut adalah tabel rekapitulasi dari perbandingan upah lembur yang sudah dipaparkan diatas menurut PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur dan menurut SK Menteri Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.102/MEN/VI/2004:

**Tabel 3.** Rekapitulasi Perbandingan Upah Lembur Menurut Perusahaan dan Hasil Analisis

No	Nama	Menurut Perusahaan (Rp)	Menurut Hasil Analisis (Rp)	Selisih (Rp)	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3) - (4)	(6)
1	ZAN	41.000	37.878	3.121	Belum Sesuai
		41.000	37.878	3.121	Belum Sesuai
		41.000	37.878	3.121	Belum Sesuai
		41.000	37.878	3.121	Belum Sesuai
		41.000	37.878	3.121	Belum Sesuai
		204.999	189.392	15.607	Belum Sesuai
2	SR	87.694	78.590	9.104	Belum Sesuai
3	EI	187.915	168.407	19.509	Belum Sesuai

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Setelah dilakukan analisis dan perhitungan untuk upah lembur karyawan PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur pada bulan Mei 2022, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut.

Perhitungan upah lembur yang diperhitungkan perusahaan untuk karyawan atas nama ZAN adalah sebagai berikut waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 12 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimanya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp41.000,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 13 April 2021 adalah selama 1 jam

dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp41.000,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 14 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp41.000,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 15 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp41.000,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 16 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp41.000,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 19 April 2021 adalah selama 4 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah jam pertama 1,5 dan jam selanjutnya 2 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp204.999,-. Perhitungan menurut perusahaan berbeda dengan perhitungan menurut hasil analisis, diketahui *basic* yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp4.368.636, maka *OT rate* untuk karyawan atas nama ZAN sebesar Rp25.252,- dengan rincian perhitungan upah lembur yaitu Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 12 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp37.878,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 13 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp37.878,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 14 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp37.878,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 15 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp Rp37.878,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 16 April 2021 adalah selama 1 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 1,5 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp Rp37.878,-. Waktu lembur yang tercatat untuk lembur tanggal 19 April 2021 adalah selama 4 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah jam pertama 1,5 dan jam selanjutnya 2 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp189.390,-.

Upah yang diperhitungkan perusahaan untuk karyawan atas nama SR adalah sebesar Rp 4.334.583,- dan upah per jam atau *OT rate* sebesar Rp25.055,-. Waktu lembur yang tercatat adalah selama 2 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah jam pertama 1,5 dan jam selanjutnya 2 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp87.694,-. Perhitungan menurut perusahaan berbeda dengan perhitungan menurut hasil analisis, dimana diketahui *basic* yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp3.884.583,-, maka *OT rate* untuk karyawan atas nama SR sebesar Rp22.454,- dengan waktu lembur selama 2 jam, maka diperoleh upah lembur pada periode April 2021 adalah Rp78.589,-.

Upah yang diperhitungkan perusahaan atas nama EI adalah sebesar Rp.4.334.583,- dan upah per jam atau *OT rate* sebesar Rp25.055,-. Waktu lembur yang tercatat adalah selama 2 jam dengan perkalian *overtimenya* adalah 2 sehingga upah lembur yang diperhitungkan perusahaan adalah sebesar Rp187.915,-. Perhitungan menurut perusahaan berbeda dengan perhitungan menurut hasil analisis, dimana diketahui *basic* yang terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp3.884.583, maka *OT rate* untuk karyawan atas nama SR sebesar Rp22.454,- dengan waktu lembur selama 4 jam, maka diperoleh upah lembur pada periode April 2021 adalah Rp168.405,-.



Temuan yang menunjukkan bahwa perhitungan upah lembur karyawan PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur belum sesuai dengan perhitungan upah lembur berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, disebabkan karena perbedaan dasar perhitungan *basic*, dimana perusahaan menghitung keseluruhan upah yang diterima karyawan pada bulan tersebut yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan makan, dan tunjangan jabatan, sedangkan menurut Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, perhitungan *basic* yang menjadi dasar perhitungan upah lembur adalah hanya pada gaji pokok dan tunjangan yang bersifat tetap, yaitu tunjangan jabatan sehingga terdapat perbedaan pada komponen tunjangan makan pada masing-masing perhitungan. Pasal 10 Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 menyebutkan bahwa apabila upah terdiri dari upah atau gaji pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungan adalah upah atau gaji pokok ditambah dengan tunjangan tetap dengan minimum 75% dari keseluruhan upah. Sementara itu, pada aspek penentuan *OT rate*, cara perhitungan yang dilakukan perusahaan tidak ada perbedaan yaitu dibagi dengan 173, serta aspek perhitungan faktor pengali upah lembur pun tidak memiliki perbedaan dengan faktor pengali mengacu pada jumlah waktu kerja lembur yang dijalankan oleh karyawan.

Temuan penelitian ini memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian Setiawati (2017) dan Buluda (2017) yang menyatakan bahwa perhitungan upah lembur karyawan yang dilakukan perusahaan belum sesuai dengan perhitungan upah lembur berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yaitu “Perhitungan upah lembur karyawan tetap pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur belum sesuai berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004”.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur memberikan upah lembur yang lebih tinggi dari hasil perhitungan, sebaiknya dapat diberlakukan guna memberikan kesejahteraan yang lebih baik bagi karyawannya, dimana hal ini sejalan dengan bunyi Pasal 12 Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 yang menyatakan bahwa bagi perusahaan yang telah melaksanakan dasar perhitungan upah lembur yang nilainya lebih baik dari Keputusan Menteri ini, maka perhitungan upah lembur tersebut tetap berlaku. Namun, perusahaan tetap dapat mempertimbangkan aspek finansial perusahaan, karena meskipun secara nominal upah lembur yang dibayarkan relatif kecil, namun secara kontinu dan dengan frekuensi lembur yang tinggi dan karyawan yang melaksanakan lembur dalam jumlah banyak maka dapat menjadi tambahan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, tetapi disisi lain perhitungan upah lembur yang lebih baik dari Keputusan Menteri ini juga dapat menjadi tambahan pendapatan yang lebih baik untuk kesejahteraan karyawannya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dibuat simpulan bahwa hipotesis diterima, dengan alasan sebagai berikut:

Perhitungan upah lembur karyawan PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur belum sesuai dengan perhitungan upah lembur berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, disebabkan karena perbedaan dasar perhitungan *basic*, dimana perusahaan menghitung keseluruhan upah yang diterima karyawan pada bulan tersebut yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan makan, dan tunjangan jabatan, sedangkan menurut Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-102/MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, perhitungan *basic* yang menjadi dasar perhitungan upah lembur adalah hanya pada gaji pokok dan tunjangan yang bersifat tetap, yaitu tunjangan jabatan sehingga terdapat perbedaan pada komponen tunjangan makan pada masing-masing perhitungan.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan tersebut, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur sebaiknya tetap memberlakukan perhitungan upah lembur yang selama ini dilakukan, agar perusahaan tidak memberikan upah lembur yang lebih kecil dari yang seharusnya, dengan tetap mempertimbangkan dampak bagi tambahan biaya bagi perusahaan dan dampak untuk kesejahteraan karyawannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian pada perusahaan-perusahaan yang berbeda dengan menggunakan UU Cipta Kerja (PP Nomor 35 Tahun 2021) yang saat ini berlaku, sehingga dapat menjadi *input* bagi perusahaan-perusahaan agar dapat memberlakukan perhitungan upah lembur yang sesuai atau lebih baik dari regulasi yang berlaku

### **REFERENCES**

- Drury, C. 2018. *Management and Cost Accounting, 10th Edition*.
- Manein, J. O., Saerang, D. P. E., & Runtu, T. 2020. Penentuan harga pokok produksi dengan menggunakan metode full costing pada pembuatan rumah kayu (Studi kasus pada CV. Rajawali Tunggal Perkasa - Woloan 1 Utara). *Indonesia Accounting Journal*, 2(1), 37–43.
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Manajemen*. Edisi 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Sujarweni. 2015. *Akuntansi Manajemen*. Edisi 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Supriyono, RA..2015. *Akutansi Biaya*. BPFE. Yogyakarta.