

# ANALISIS PERHITUNGAN UPAH LEMBUR KARYAWAN PT HEXINDO ADIPERKASA TBK CABANG SAMARINDA PROYEK

Aan Muhrizal 1, Danna Solihin 2, Catur Kumala Dewi 3  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email : aanmuhrizal@gmail.com

---

**Keywords :**

*Calculation, Salary,  
Overtime Pay, and  
Employees*

**ABSTRACT**

*Analysis of Employee Overtime Pay Calculation of PT Hexindo Adiperkasa Tbk Samarinda Branch.*

*The purpose of this writing is to analyze the calculation and recording of overtime wages for employees of PT Hexindo Adiperkasa Tbk Samarinda Branch. The analytical method used is the comparative method used to conduct assessments and adjustments to the calculation of overtime pay for employees of PT Hexindo Adiperkasa Samarinda Branch with overtime pay calculation reports prepared based on the Decree of the Minister of Manpower No: KEP.102/MEN/VI/2004 in article 11 regarding the calculation of overtime pay.*

*The analytical tool used in this study is the Decree of the Minister of Manpower No: KEP.102/MEN/VI/2004 in article 11 which contains the calculation of overtime pay, and PT Hexindo Adiperkasa Tbk through the Collective Labor Agreement for 2020 – 2022, stipulates in article 19 regarding working hours and rules for hours of rest or time periods for rest.*

*The results of this study indicate that PT Hexindo Adiperkasa Tbk Samarinda Branch has implemented the calculation of employee overtime pay in accordance with government regulations stipulated in the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP.102/MEN/VI/2004 concerning Overtime Working Time and Overtime Pay or by government regulations that are still valid in the month overtime work is carried out and payment of overtime wages.*

---

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi dimana karyawannya saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan produksi. Perusahaan mempunyai misi utama yaitu meningkatkan kinerja perusahaan, dalam kegiatan kerjanya karyawan juga dituntut untuk dapat bekerja lebih dari waktu normalnya atau bekerja lembur dalam rangka untuk mengoptimalkan sebaik mungkin sumber daya manusia yang ada. Bekerja lembur adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan atau untuk mengejar target produksi. Menurut Ming-Chang, Tsai Michio Nitta, Sang-Wook Kim dan Weidong Wang (2016:1) menjelaskan tentang kepentingan untuk bekerja lembur bahwa, *“Working long hours has increasingly become a routinised part of work life virtually everywhere. Global competition exerts increased pressures on corporations and top managers as well as middle-level professionals for better performance and significant outputs and this often translates into longer hours. An “overtime culture” seems to have developed”*.

Terjemahan pendapat diatas adalah bekerja berjam-jam semakin menjadi bagian rutin kehidupan kerja di mana pun.

Persaingan global memberikan tekanan yang semakin besar terhadap perusahaan dan manajer serta profesional tingkat menengah untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dan hasil yang signifikan dan hal ini sering kali mengakibatkan jam kerja yang lebih panjang. Sebuah “budaya bekerja lembur” tampaknya telah berkembang. Karyawan yang telah bekerja melewati atau lebih dari waktu normalnya tentu wajib untuk mendapatkan upah lembur untuk jam *overtime* yang telah dilakukannya. Salah satunya yaitu upah lembur merupakan kompensasi yang harus diterima oleh karyawan. Upah Lembur dapat diartikan yaitu ketika waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Pemberian upah lembur harus diterapkan dengan sistem dan prosedur yang benar salah satunya yaitu dengan menggunakan peraturan pemerintah yang berlaku, untuk dapat menghindari terjadinya ketidakseimbangan ataupun ketidakadilan antara pemberian upah lembur dengan kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai. Suatu proses pemberian upah lembur yang baik tidak semata-mata dilihat dari jumlah yang ada. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menetapkan jumlah upah lembur adalah keadilan dan kelayakan. Seperti yang telah dikemukakan dalam peraturan pemerintah melalui Kepmenakertrans Nomor. 102/MEN/VI/2004.

Tujuan pemberian upah oleh perusahaan adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin. Salah satunya yaitu untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, dimana pemberian upah yang adil dan benar akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat. Sebaliknya, jika pemberian upah tidak benar, maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2016:103) bahwa, “setiap manusia/karyawan mengharapkan kompensasi (gaji/upah) dari prestasi yang diberikannya dalam mendukung faktor motivasi kerja”. Mengenai kesejahteraan karyawan, menurut Muhammad Busro (2018:113) kesejahteraan karyawan merupakan kompensasi/benefit yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental karyawan agar kinerja dan produktivitas kerjanya meningkat. Oleh karena itu Definisi gaji dan upah menurut Mulyadi (2013:373) Gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, yang dibayarkan secara tetap per bulan. Dan upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam suatu perusahaan terdapat berbagai unsur dari biaya dan upah yang keseluruhannya disebut dengan biaya tenaga kerja. Komponen-komponen gaji dan upah seperti gaji pokok, tunjangan, lembur, bonus, dan fasilitas.

Perusahaan melalui buku Perjanjian Kerja Bersama tahun 2021 menjelaskan pedoman perhitungan lembur yang digunakan yaitu Kepmenakertrans Nomor. 102/MEN/VI/2004. Kurangnya informasi yang didapatkan oleh karyawan tersebut serta perbedaan jumlah jam lembur masing-masing karyawan merupakan alasan mengapa perlunya peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek”. Alasan tersebut mengemuka agar terjadinya transparansi perhitungan lembur yang nantinya dilakukan oleh peneliti atau selain penanggung jawab perhitungan lembur yaitu *Team Finance*. Menjadikan upah lembur merupakan salah satu isu yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan pemaparan diatas penulis tertarik untuk mengetahui kesesuaian antara penghitungan upah lembur PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek dengan Kepmenakertrans KEP.102/MEN/VI/2004 pasal 11.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah perhitungan upah lembur pada PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek belum sesuai dibandingkan dengan perhitungan menurut Kepmenakertrans KEP.102/MEN/VI/2004 pasal 11 ?. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kesesuaian upah lembur pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek berdasarkan Kepmenakertrans KEP.102/MEN/VI/2004 pasal 11.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah upah lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan perhitungan menurut Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004 pasal 11.

## **METODE**

### **Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan penjelasan konsep-konsep yang menggambarkan tentang variabel-variabel penelitian dalam bentuk yang tegas dan dapat diukur serta diteliti baik oleh penulis maupun orang lain. Dengan demikian mempermudah pengertian, maksud dan tujuan dari penulisan tugas akhir ini, maka penulis menguraikan variabel penelitian yang dioperasionalkan sebagai berikut:

1. Upah lembur  
Upah lembur yaitu bayaran yang diberikan oleh PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek dalam bentuk uang kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerja biasa maupun jam kerja resmi yang telah ditetapkan perusahaan tersebut.
2. Jam Lembur  
Jam lembur adalah jam tambahan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek untuk bekerja di luar jam kerja resmi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Karyawan  
Karyawan adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek yang terikat oleh peraturan perusahaan dan diberi gaji berdasarkan jumlah hari kerja dan jam kerjanya dalam kurun waktu satu bulan.

### **Jangkauan Penelitian**

Peneliti memberikan batasan pada penelitian ini agar lebih terarah dan sistematis. Pembahasan mengenai analisis perhitungan upah lembur karyawan yang melakukan kerja lembur diluar kantor dan data penelitian lembur kerja yang digunakan yaitu rekap jam kerja lembur pada periode bulan Juni 2021 dan pembayaran upah lembur dilakukan pada pembayaran gaji bulan Juli 2021 dan kerja lembur dilakukan oleh 22 orang karyawan PT Hexindo Adiperkasa Tbk bagian Samarinda proyek, yang beralamat di Jalan Dr Cipto Mangunkusumo No. 19, Kelurahan Gunung Panjang, Kecamatan Samarinda Seberang, Samarinda.

### **Rincian Data Yang Diperlukan**

Rincian data yang diperlukam dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gambaran Umum PT Hexindo Adiperkasa Cabang Samarinda.
2. Struktur Organisasi PT Hexindo Adiperkasa Cabang Samarinda.
3. Data Perhitungan Lembur Karyawan Periode Juni 2021.
4. Data Gaji Pokok Karyawan Periode Juni 2021.
5. Data Upah Lembur Karyawan Periode Juli 2021.
- 6.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi berikut:

1. Teknik penelitian lapangan (*Field Research*), mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti dengan melakukan 2 (dua) kegiatan, yaitu wawancara kepada *Team Finance* selaku penanggung jawab terhadap perhitungan lembur karyawan dan karyawan PT Hexindo Adiperkasa Cabang Samarinda Proyek yang melakukan jam kerja lembur serta observasi agar data yang diperoleh dapat relevan dengan permasalahan yang ada dalam perusahaan.
2. Teknik penelitian kepustakaan (*Library Research*), penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data sekunder dengan cara dokumentasi berupa catatan atau peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen-dokumen yang dikumpulkan diantaranya lembar perhitungan lembur dan slip gaji karyawan PT Hexindo Adiperkasa Cabang Samarinda Proyek.

## **Alat Analisis**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis dan penguji hipotesis dengan metode komparatif (*Comparative Method*).

Metode komparatif digunakan untuk mengadakan penilaian serta penyesuaian terhadap perhitungan upah lembur karyawan PT Hexindo Adiperkasa Cabang Samarinda Proyek dengan laporan perhitungan upah lembur yang disusun berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 pada pasal 11 tentang perhitungan upah lembur. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 pada pasal 11 yang memuat tentang perhitungan upah lembur.

PT Hexindo Adiperkasa Tbk melalui Perjanjian Kerja Bersama tahun 2020 – 2022, menetapkan mengenai waktu kerja dan istirahat pada pasal 18 ayat 5 waktu kerja non shift / biasa adalah waktu kerja selama 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk selama 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk selama 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Sedangkan waktu kerja shift atau regu bergilir adalah sesuai jadwal *roster* kerja. Mengenai hari dan waktu kerja pada Pasal 19:

1. Hari dan Waktu kerja meliputi:
  - a. Waktu kerja pada kantor pusat (*head office*) secara umum diatur 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, untuk 5 (lima) hari kerja dengan waktu istirahat yang tidak melebihi 1 (satu) jam setiap hari, kecuali pada waktu hari jumat waktu istirahat tidak melebihi 1 (satu) jam 30 (tiga puluh) menit, yakni sebagai berikut:
    1. Senin s/d Jumat : 08.00 s/d 17.00
    2. Istirahat Senin s/d Kamis : 12.00 s/d 13.00
    3. Istirahat Jumat : 11.45 s/d 13.15
    4. Sabtu dan Minggu : Libur
  - b. Sedangkan untuk *site* / proyek atau cabang dengan sistem jadwal hari dan waktu kerja non shift / biasa atau shift / regu bergilir akan diatur dalam aturan tersendiri sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan.
2. Penggunaan waktu kerja dan waktu istirahat yang tidak sesuai ketentuan diatas merupakan suatu pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi disiplin. Kecuali karena alasan pekerjaan dan mendapat persetujuan dari atasan.

## **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah pada perusahaan pada perusahaan dan hipotesis yang diteliti dalam penelitian ini maka pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima apabila perhitungan upah lembur karyawan PT Hexindo Cabang Samarinda sesuai dengan perhitungan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004.
2. Hipotesis ditolak apabila perhitungan upah lembur karyawan PT. Hexindo Cabang Samarinda belum sesuai dengan perhitungan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek mengenai perhitungan upah kerja lembur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, peneliti akan menganalisis perhitungan upah lembur karyawan yang melakukan kerja lembur pada PT. Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek yang menyesuaikan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP.102/MEN/VI/2004 pasal 11 maka, perhitungan upah lembur secara singkat disajikan sebagai berikut:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja biasa:
  - 1 jam pertama x 1.5 x upah sejam
  - Jam berikutnya x 2 x upah sejam
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/ atau hari libur resmi waktu 6 hari kerja dan 40 jam seminggu. Maka perhitungan upah lemburnya sebagai berikut:
  - a. 7 jam pertama x 2 x upah sejam  
Jam ke 8 (delapan) x 3 x upah sejam  
Jam lembur kesembilan dan kesepuluh 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 (enam) x 3 x upah sejam  
Jam lembur ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) x 4 x upah sejam
3. Apabila upah 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 lemburnya sebagai berikut:
  - a. 8 jam pertama x 2 x upah sejam
  - b. Jam ke 9 (sembilan) x 3 x upah sejam
  - c. Jam ke 10 (sepuluh) dan ke 11 (sebelas) x 4 x upah sejam

Perhitungan upah lembur per jam berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP.102/MEN/VI/2004 pasal 8 sebagai berikut:

Upah sejam =  $\frac{1}{173} \times$  Gaji pokok atau upah sebulan

Keterangan:

Angka  $\frac{1}{173}$  didasarkan pada perhitungan sebagai berikut:

Dalam satu tahun ada 52 minggu jadi dalam 1 bulan  $\frac{52}{12} = 4,333333$  minggu. Total jam kerja per minggu = 40 jam. Total jam kerja dalam 1 bulan =  $40 \times 4,33 = 173,33$  atau dibulatkan menjadi 173 jam maka untuk menghitung upah per jam yaitu upah jam dalam satu bulan adalah 173 jam.

PT Hexindo Adiperkasa Tbk melalui Perjanjian Kerja Bersama tahun 2020 – 2022, menetapkan mengenai waktu kerja dan istirahat pada pasal 18 ayat 5 waktu kerja non shift / biasa adalah waktu kerja selama 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk selama 6 (enam) hari kerja atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu untuk selama 5 (lima) hari kerja dalam seminggu. Sedangkan waktu kerja shift atau regu bergilir adalah sesuai jadwal roster kerja. Mengenai hari dan waktu kerja pada Pasal 19:

1. Hari dan Waktu kerja meliputi:

- a. Waktu kerja pada kantor pusat (head office) secara umum diatur 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu, untuk 5 (lima) hari kerja dengan waktu istirahat yang tidak melebihi 1 (satu) jam setiap hari, kecuali pada waktu hari jumat waktu istirahat tidak melebihi 1 (satu) jam 30 (tiga puluh) menit, yakni sebagai berikut:
    1. Senin s/d Jumat : 08.00 s/d 17.00
    2. Istirahat Senin s/d Kamis : 12.00 s/d 13.00
    3. Istirahat Jumat : 11.45 s/d 13.15
    4. Sabtu dan Minggu : Libur
  - b. Sedangkan untuk *site* / proyek atau cabang dengan sistem jadwal hari dan waktu kerja non *shift* / biasa atau *shift* / regu bergilir akan diatur dalam aturan tersendiri sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan.
2. Penggunaan waktu kerja dan waktu istirahat yang tidak sesuai ketentuan diatas merupakan suatu pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi disiplin. Kecuali karena alasan pekerjaan dan mendapat persetujuan dari atasan.

Perbandingan perhitungan jam kerja lembur dan upah kerja lembur karyawan menurut PT. Hexindo Adiperkasa Tbk dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP.102/MEN/VI/2004 ditampilkan pada tabel 1 yang berisi rekapitulasi rebandingan perhitungan upah lembur sebagai berikut:

Tabel 1 Selisih Perhitungan Upah Lembur Karyawan PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek

No	Nomor Induk Karyawan	Nama	Jabatan	Golongan	Gaji Pokok Juli 2021	Total Jam Kerja Perbulan Menurut Kepmenakertrans No. 104	Upah Per Jam	Total Upah Lembur pada Slip Gaji Juli 2021	Total Jam Lembur	Total Upah Lembur Menurut Kepmenakertrans No. 104	Selisih Aktual Gaji vs Menurut Kepmenakertrans No. 104
A	B	C	D	E	F	G	H=E/G	I	J	K=JxH	L=K-I
1	H0002112	SBR	TECHNICIAN	T II	IDR 4,120,000	173	IDR 23,815	IDR 7,573,179	IDR 318	IDR 7,573,179	IDR 0
2	H0002371	M Y	TECHNICIAN	T II	IDR 4,150,000	173	IDR 23,988	IDR 3,298,410	IDR 138	IDR 3,298,410	IDR 0
3	H0002396	J B	TECHNICIAN	T II	IDR 4,120,000	173	IDR 23,815	IDR 4,489,133	IDR 189	IDR 4,489,133	IDR 0
4	H0002397	D S	TECHNICIAN	T II	IDR 4,150,000	173	IDR 23,988	IDR 2,770,665	IDR 116	IDR 2,770,665	IDR 0
5	H0002398	E W P	TECHNICIAN	T II	IDR 4,150,000	173	IDR 23,988	IDR 1,631,214	IDR 68	IDR 1,631,214	IDR 0
6	H0002482	M H	TECHNICIAN	T II	IDR 4,120,000	173	IDR 23,815	IDR 6,608,671	IDR 278	IDR 6,608,671	IDR 0
7	H0002525	D R	TECHNICIAN	T II	IDR 4,120,000	173	IDR 23,815	IDR 1,214,566	IDR 51	IDR 1,214,566	IDR 0
8	H0002571	HND	TECHNICIAN	T II	IDR 4,150,000	173	IDR 23,988	IDR 7,076,590	IDR 295	IDR 7,076,590	IDR 0
9	H0002953	W P	TECHNICIAN	T II	IDR 4,120,000	173	IDR 23,815	IDR 7,061,156	IDR 297	IDR 7,061,156	IDR 0
10	H0002954	D P	TECHNICIAN	T II	IDR 4,120,000	173	IDR 23,815	IDR 5,608,439	IDR 236	IDR 5,608,439	IDR 0
11	H0002967	Y H	TECHNICIAN	T II	IDR 4,120,000	173	IDR 23,815	IDR 1,214,566	IDR 51	IDR 1,214,566	IDR 0
12	H0002980	M W	TECHNICIAN	T II	IDR 4,120,000	173	IDR 23,815	IDR 7,025,434	IDR 295	IDR 7,025,434	IDR 0
13	H0003038	A N R	TECHNICIAN	T II	IDR 4,120,000	173	IDR 23,815	IDR 3,012,601	IDR 127	IDR 3,012,601	IDR 0
14	H0003436	S A	TECHNICIAN	T I	IDR 3,515,000	173	IDR 20,318	IDR 1,544,162	IDR 76	IDR 1,544,162	IDR 0
15	H0003462	Y A K	TECHNICIAN	T I	IDR 3,515,000	173	IDR 20,318	IDR 3,230,549	IDR 159	IDR 3,230,549	IDR 0
16	H0003475	S Y	TECHNICIAN	T I	IDR 3,515,000	173	IDR 20,318	IDR 6,461,098	IDR 318	IDR 6,461,098	IDR 0
17	H0003554	F S	TECHNICIAN	T I	IDR 3,515,000	173	IDR 20,318	IDR 6,024,263	IDR 297	IDR 6,024,263	IDR 0
18	H0003555	M R A A	TECHNICIAN	T I	IDR 3,515,000	173	IDR 20,318	IDR 6,146,171	IDR 303	IDR 6,146,171	IDR 0
19	H0003556	A V	TECHNICIAN	T I	IDR 3,515,000	173	IDR 20,318	IDR 3,230,549	IDR 159	IDR 3,230,549	IDR 0
20	H0003054	R P S	PLANNER	G II	IDR 4,160,000	173	IDR 24,046	IDR 5,121,850	IDR 213	IDR 5,121,850	IDR 0
21	H0002745	Y M	WAREHOUSEMAN	G I	IDR 3,975,000	173	IDR 22,977	IDR 1,688,801	IDR 74	IDR 1,688,801	IDR 0
22	H0003495	R A P	WAREHOUSEMAN	G I	IDR 3,590,000	173	IDR 20,751	IDR 2,116,647	IDR 102	IDR 2,116,647	IDR 0

Berdasarkan perbandingan perhitungan upah lembur PT. Hexindo Adiperkasa Tbk dengan perhitungan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Kep.102/MEN/VI/2004 yang ditampilkan pada tabel 1 dapat diketahui perhitungan antara perusahaan dengan Kepmen sudah sesuai dan tidak terjadi selisih perhitungan.

Berdasarkan dari analisis tabel 1 perhitungan upah lembur yaitu antara rekap dan perhitungan yang dilakukan oleh PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek dengan cara perhitungan berdasarkan Peraturan Pemerintah melalui Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 102/MEN/VI/2004 Pasal 11, tidak terdapat selisih yang ditemukan sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan besaran gaji, PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek telah menetapkan gaji pokok untuk masing-masing karyawannya sesuai *grading* atau tingkatan masing-masing karyawan. Perbedaan yang dapat dilihat dari perhitungan gaji yang ditetapkan perusahaan sudah diatas standar ketetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Timur. Mengenai perhitungan gaji pokok yang diterapkan PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek merupakan kebijakan perusahaan

sendiri, yang dapat dilihat dari produktivitas kerja, jabatan karyawan dan masa kerja yang dapat mempengaruhi tingkatan dari standar tingkatan upah karyawannya. Tidak adanya selisih perhitungan upah lembur diketahui karena PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek telah mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, hal ini dikarenakan dalam memberikan gaji pokok sebagai dasar penetapan upah lembur per jam yang selanjutnya hasil dari penetapan upah lembur per jam akan dikalikan dengan total jam kerja lembur.

Perhitungan untuk upah lembur yang diterapkan perusahaan itu sendiri telah sesuai dan telah mengikuti peraturan pemerintah dalam hal ini Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.102/MEN/VI/2004 pasal 11, serta besarnya gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan di atas standar ketetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Timur sehingga dapat dikatakan perusahaan telah memenuhi syarat dalam ketetapan upah lembur yang sudah ditetapkan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.102/MEN/VI/2004. Berdasarkan data yang diperoleh, untuk pencatatan waktu lembur pada PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek berlaku untuk seluruh karyawan permanent atau tetap.

Pelaksanaan lembur ini ditentukan atas perintah dari masing-masing atasan atau kontrak kerja pada suatu lokasi yang membutuhkan waktu lembur. Bagi karyawan yang memerlukan bekerja lembur maka karyawan yang bersangkutan membuat surat perintah lembur (SPL) kemudian disetujui langsung oleh atasan langsung. Karyawan yang melakukan lembur tersebut wajib melakukan *fingerprint* yang disediakan oleh Perusahaan pada saat sebelum dan sesudah bekerja atau dengan menggunakan laporan yang telah disetujui oleh Pelanggan di lokasi bekerja, kedua metode tersebut digunakan untuk merekap daftar lembur karyawan untuk kemudian menjadi dasar perhitungan dan pembayaran upah lembur. Menurut hasil penelitian hipotesis dapat diterima dikarenakan perhitungan upah lembur karyawan PT Hexindo Cabang Samarinda sesuai dengan perhitungan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan mengenai perhitungan upah lembur karyawan pada penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis diterima dikarenakan perhitungan upah lembur karyawan PT Hexindo Cabang Samarinda sesuai dengan perhitungan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 atau dengan peraturan pemerintah yang masih berlaku pada bulan dilakukannya kerja lembur dan pembayaran upah kerja lembur.

Saran pada penelitian ini adalah:

1. Kepada PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek agar mengusahakan untuk melakukan pembayaran upah lembur sesuai dengan bulan berjalan atau bersamaan dengan waktu tutup buku.
2. Kepada peneliti selanjutnya yang mengambil penelitian sejenis agar menggunakan sistem perhitungan upah lembur karyawan perihal peraturan perundang-undangan yang terbaru sesuai aturan terbaru dari pemerintah yaitu dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan peraturan pengganti dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.102/MEN/VI/2004 yang telah dicabut oleh Pemerintah pada tanggal 12 November 2021 melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2021 tentang pencabutan

peraturan menteri ketenagakerjaan sebagai akibat diundangkannya undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja beserta peraturan pelaksanaan.

## REFERENCES

- Anonim. (2004). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Nomor KEP.102 /MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah lembur.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rudianto. 2013. *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Ming-Chang, Tsai Michio Nitta, Sang-Wook Kim dan Weidong Wang. 2016. *Working Overtime in East Asia: Convergence or Divergence*. *Journal of Contemporary Asia*. VOL. 46, NO. 4, 700–722
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.