

ANALISIS PERHITUNGAN UPAH LEMBUR KARYAWAN PADA PT. MEGA CENTRAL FINANCE (MCF) SAMARINDA

Husna Latifah ¹, Eddy Soegiarto ², Muhammad Maulana³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : husnalatifah21@gmail.com

Keywords :

*Calculation of Employee
Overtime Wages*

ABSTRACT

Many companies whose wage systems, especially overtime, do not comply with existing government regulations so that the welfare of employees is neglected. This can cause company productivity to decrease because workers feel uncomfortable and express complaints regarding overtime pay.

This research aims to determine whether the calculation of employee overtime wages at PT Mega Central Finance (MCF) Samarinda is in accordance with Government Regulation Number 35 of 2021. The research method used in this research is a descriptive research method using a quantitative approach. And the data collection techniques used by researchers are field research and library research, and the analytical tools used are Government Regulation Number 35 of 2021.

The results of the research concluded that based on the calculation of employee overtime wages between companies and government regulations, there are differences and discrepancies. PT. Mega Central Finance (MCF) Samarinda does not refer to Government Regulation Number 35 of 2021. Calculation of overtime wages determined by PT. Mega Central Finance (MCF) Samarinda is lower than the calculation of overtime wages set by the government which has been used by researchers as an analytical tool.

Based on the results of the analysis and calculation of overtime wages, the accepted hypothesis is accepted. The hypothesis proposed by the researcher is that the overtime wages of employees at PT. Mega Central Finance Samarinda is not in accordance with Government Regulations, in this case Government Number 35 of 2021 concerning Job Creation

PENDAHULUAN

PT Mega Central Finance merupakan perusahaan swasta non bank yang bergerak di bidang pembiayaan. Jenis pembiayaan yang ditangani oleh PT Mega Central Finance yaitu pembiayaan konsumen terutama dalam penyediaan dana bagi konsumen atau costumer yang ingin membeli kendaraan sepeda motor dengan pembayaran secara bertahap/kredit.

Dengan sistem penggajian yang dilakukan perusahaan PT Mega Central Finance Samarinda untuk memperoleh produktivitas yang tinggi salah satunya adalah

dengan memberikan fasilitas yang berdampak dengan gaji dan lembur sehingga menambah pendapatan karyawan.

Sistem penggajian ataupun pengupahan untuk meningkatkan omset perusahaan salah satunya adalah dengan memberikan gaji atau upah lembur sesuai dengan pekerjaan atau kinerja setiap karyawan sehingga dapat memotivasi pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengertian gaji menurut Mulyadi (2014:373) menyebutkan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan.

Pengertian upah menurut Kurniawan (2013 :7), adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang – undangan.

Pengertian Kerja lembur, menurut Keputusan Menteri (2004: Pasal 1:1) : “Waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari, dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah”.

Sistem penggajian dan Lembur yang dilakukan PT Mega Central Finance Samarinda adalah untuk meningkatkan produktivitas serta memotivasi karyawan dengan memberikan gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan dan mengefektifitaskan jam kerja lembur karyawan, akan tetapi permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut ialah adanya ketidaksesuaian upah lembur karyawan dengan total jam lembur yang dilakukan. Berdasarkan dari hasil wawancara, yang dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa ada beberapa karyawan yang mendapatkan upah lembur yang tidak sesuai karena karyawan tersebut melakukan lembur maksimal 24 Jam per bulannya, akan tetapi yang terhitung oleh perusahaan hanya 14 jam per bulan dengan nominal Rp. 350.000,- (Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa perhitungan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut diduga tidak sesuai.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat kondisi diatas sebagai permasalahan dalam menulis skripsi tentang sesuai atau tidaknya kebijakan perusahaan dengan peraturan pemerintah yang ada terkait masalah pemberian upah lembur pada PT Mega Central Finance Samarinda. Selanjutnya peneliti mengangkat judul penelitian ini adalah “Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Pada PT Mega Central Finance (MCF) Samarinda”.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

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 jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan 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 ke 8 (delapan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ke 9 (sembilan) dan
 - b. ke 10 (sepuluh) dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - c. Apabila hari lembur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam. Jam ke 6 (enam) 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) 4 (empat) kali upah sejam.
3. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk kerja 6 (enam) 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 ke 9 (sembilan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam ke 10 (sepuluh) dan ke 11 (sebelas) 4 (empat) kali upah sejam.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dibawah ini :

1. Apabila kerja lembur pada hari kerja biasa
 - a. 1 jam pertama x 1,5 x upah sejam
 - b. 2 jam berikutnya x 2 x upah sejam
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari raya resmi.
 - a. 7 jam pertama x 2 x upah sejam
Jam ke 8 (delapan) x 3 x upah sejam
Jam ke 9 (sembilan) dan ke 10 (sepuluh) x 4 x upah sejam
 - b. 5 jam pertama x 2 x upah sejam
Jam ke 6 (enam) x 3 x upah sejam
Jam ke 7 (tujuh) dan ke 8 (delapan) x 4 x upah sejam
3. Kerja lembur dilakukan pada istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam mingguan

8 (delapan) jam pertama x 2 x upah sejam Jam ke 9 (sembilan) x 3 x upah sejam Jam ke 10 (sepuluh) dan ke 11 (sebelas) x 4 x upah sejam

➤ Cara perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:

Upah sejam = $\frac{1}{173}$ x gaji pokok atau upah sebulan Angka $\frac{1}{173}$ didasarkan pada perhitungan sebagai berikut : Dalam satu tahun ada 52 minggu jadi dalam 1 bulan $\frac{52}{12} = 4,333$ minggu. Total jam kerja per minggu = 40 jam, jadi total kerja dalam 1 bulan = 40 x 4,333 atau

dibulatkan menjadi 173 jam, maka untuk menghitung upah per jam yaitu upah perbulan 173.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut akan dibahas mengenai perhitungan upah lembur karyawan yang diterapkan oleh pemerintah, dalam hal ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perhitungan upah lembur. Perhitungan upah lembur per jamnya adalah sebagai berikut :

1. Nama : Ayu Sartika
Gaji Pokok : Rp. 3.330.000
Gaji Lembur/Jam : $\frac{1}{173} \times \text{Gaji Pokok}$
: $\frac{1}{173} \times \text{Rp. 3.330.000}$
: 19.248,55
2. Nama : Luwih Rachmanita
Gaji Pokok : Rp. 3.330.000
Gaji Lembur/Jam : $\frac{1}{173} \times \text{Gaji Pokok}$
: $\frac{1}{173} \times \text{Rp. 3.330.000}$
: 19.248,55
3. Nama : Mirna
Gaji Pokok : Rp. 3.330.000
Gaji Lembur/Jam : $\frac{1}{173} \times \text{Gaji Pokok}$
: $\frac{1}{173} \times \text{Rp. 3.330.000}$
: 19.248,55
4. Nama : Fadhil Muamar
Gaji Pokok : Rp. 3.330.000
Gaji Lembur/Jam : $\frac{1}{173} \times \text{Gaji Pokok}$
: $\frac{1}{173} \times \text{Rp. 3.330.000}$
: 19.248,55
5. Nama : Rio Adiputra
Gaji Pokok : Rp. 3.330.000
Gaji Lembur/Jam : $\frac{1}{173} \times \text{Gaji Pokok}$
: $\frac{1}{173} \times \text{Rp. 3.330.000}$
: 19.248,55

Tabel 5.1 : Daftar Presensi Jam Lembur Karyawan Periode Januari Tahun 2023 Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

No	Hari/Tanggal	Jam Kerja	Alokasi Jam Lembur	
		Lembur	I (1,5)	II (2)
1.	Senin 02/01/2023	1 jam 45 menit	1 jam	0,45 menit
2.	Kamis 05/01/2023	0,43 menit	0,43 menit	-
3.	Selasa 10/01/2023	2 jam 02 menit	1 jam	1 jam 02 menit
4.	Jumat 13/01/2023	2 jam 37 menit	1 jam	1 jam 37 menit
5.	Senin 16/01/2023	2 jam 31 menit	1 jam	1 jam 31 menit
6.	Rabu 18/01/2023	1 jam 33 menit	1 jam	0,33 menit
7.	Selasa 24/01/2023	3 jam	1 jam	2 jam
8.	Jumat 27/01/2023	2 jam 15 menit	1 jam	1 jam 15 menit
9.	Senin 30/01/2023	3 jam 04 menit	1 jam	2 jam 04 menit
10	Selasa 31/01/2023	3 jam 31 menit	1 jam	2 jam 31 menit
Total			9 jam 43 menit	11 jam 98 menit

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 5.3 : Rekapitulasi Daftar Presensi Jam Lembur Karyawan Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pada PT. Mega Central Finance Periode Januari 2023.

No	Keterangan	I (1,5 Jam)	II (2 Jam)	Jumlah (I + II)
1	Ayu Sartika	9 jam 43 menit	11 jam 98 menit	21 jam 41 menit
2	Luwih Rachmanita	9 jam 77 menit	14 jam 65 menit	24 jam 02 menit
3	Mirna	8 jam	13 jam 03 menit	21 jam 03 menit

4	Fadhil Muamar	9 jam	12 jam 83 menit	20 jam 83 menit
5	Rio Adiputra	8 jam	13 jam 22 menit	21 jam 22 menit

Sumber : Data Diolah, 2023

Cara perhitungan upah lembur karyawan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Nama : Ayu Sartika
Kerja lembur pada hari kerja biasa
9 jam 43 menit x 1,5 x Rp. 19.248,55 = Rp. 272.270,74
11 jam 98 menit x 2 x Rp. 19.248,55 = Rp. 461.195,26
Kerja lembur pada istirahat mingguan dan libur resmi : (Tidak Ada)
Jumlah upah lembur adalah = Rp. 272.270,74 + Rp. 461.195,26
= Rp. 733.466

2. Nama : Luwih Rachmanita
Kerja lembur pada hari kerja biasa
9 jam 77 menit x 1,5 x Rp. 19.248,55 = Rp. 282.087,5
14 jam 65 menit x 2 x Rp. 19.248,55 = Rp. 563.982,51
Kerja lembur pada istirahat mingguan dan libur resmi : (Tidak Ada)
Jumlah upah lembur adalah = Rp. 282.087,5 + Rp. 563.982,51
=Rp. 846.070,01

3. Nama : Mirna
Kerja lembur pada hari kerja biasa
8 jam x 1,5 x Rp. 19.248,55 = Rp. 230.982,6
13 jam 03 menit x 2 x Rp. 19.248,55 = Rp. 501.617,21
Kerja lembur pada istirahat mingguan dan libur resmi : (Tidak Ada)
Jumlah upah lembur adalah = Rp. 230.982,6 + Rp. 501.617,21
= Rp. 732.599,81

4. Nama : Fadhil Muamar
Kerja lembur pada hari kerja biasa
9 jam x 1,5 x Rp. 19.248,55 = Rp. 259.855,43
12 jam 83 menit x 2 x Rp. 19.248,55 = Rp. 493.917,8
Kerja lembur pada istirahat mingguan dan libur resmi : (Tidak Ada)
Jumlah upah lembur adalah = Rp. 259.855,43 + Rp. 493.917,8
= Rp. 753.773,23

5. Nama : Rio Adiputra
Kerja lembur pada hari kerja biasa
8 jam x 1,5 x Rp. 19.248,55 = Rp. 230.982,6
13 jam 22 menit x 2 x Rp. 19.248,55 = Rp. 508.931,7
Kerja lembur pada istirahat mingguan dan libur resmi : (Tidak Ada)

Jumlah upah lembur adalah = Rp. 230.982,6 + Rp. 508.931,7
 = Rp. 739.914,3

Pembahasan

Berdasarkan dari perhitungan upah lembur yaitu antara cara perhitungan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dengan cara perhitungan yang berlaku pada PT. Mega Central Finance (MCF) Samarinda terdapat perbedaan dan selisih.

Peneliti akan menguraikan dalam bentuk tabel agar memperjelas dan mempermudah untuk mengetahui perbedaannya.

Tabel 5.4 : Perbedaan dan Selisih antara PT. Mega Central Finance (MCF) Samarinda dengan Peraturan Pemerintah.

No	Nama	Upah Lembur		Perbedaan dan Selisih
		PT. MCF	Peraturan Pemerintah	
1.	Ayu Sartika	Rp. 350.000	Rp. 733.466	Rp. 383.466
2.	Luwih Rachmanita	Rp. 350.000	Rp. 846.070,01	Rp. 496.070,01
3.	Mirna	Rp. 350.000	Rp. 732.599,81	Rp. 382.599,81
4.	Fadhil Muamar	Rp. 350.000	Rp. 753.773,23	Rp. 403.773,23
5.	Rio Adiputra	Rp. 350.000	Rp. 739.914,3	Rp. 389.914,3

Sumber Data : Berdasarkan Hasil Analisis dan Perhitungan

Dilihat dari tabel diatas memiliki perbedaan dan selisih maka upah lembur yang ditetapkan oleh PT. Mega Central Finance Samarinda terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mempunyai selisih kurang, yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Menurut Peraturan Pemerintah bahwa karyawan atas nama Ayu Sartika seharusnya mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 733.466 namun yang terbayarkan hanya Rp. 350.000, dalam hal ini terdapat selisih kurang sebesar Rp. 383.466.
2. Menurut Peraturan Pemerintah bahwa karyawan atas nama Luwih Rachmanita seharusnya mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 846.070,01 namun yang terbayarkan hanya Rp. 350.000, dalam hal ini terdapat selisih kurang sebesar Rp. 496.070,01.
3. Menurut Peraturan Pemerintah bahwa karyawan atas nama Mirna seharusnya mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 732.599,81 namun yang terbayarkan hanya Rp. 350.000, dalam hal ini terdapat selisih kurang sebesar Rp. 382.599,81.
4. Menurut Peraturan Pemerintah bahwa karyawan atas nama Fadhil Muamar seharusnya mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 753.773,23 namun yang terbayarkan hanya Rp. 350.000, dalam hal ini terdapat selisih kurang sebesar Rp. 403.773,23.
5. Menurut Peraturan Pemerintah bahwa karyawan atas nama Rio Adiputra seharusnya mendapatkan upah lembur sebesar Rp. 739.914,3 namun yang

terbayarkan hanya Rp. 350.000, dalam hal ini terdapat selisih kurang sebesar Rp. 389.914,3.

Kebijakan yang ditetapkan oleh PT. Mega Central Finance Samarinda tersebut menimbulkan selisih dalam perhitungan upah lembur berdasarkan peraturan pemerintah. Hal ini dikarenakan PT. Mega Central Finance Samarinda tidak mengacu keseluruhan kepada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam menetapkan perhitungan lembur, sehingga kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut berpengaruh terhadap beberapa tujuan perusahaan, yaitu :

1. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
2. Meningkatkan motivasi karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta perusahaan
4. Mengurangi resiko kekacauan yang timbul antara pihak perusahaan dan karyawan menyangkut masalah kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan upah lembur tersebut maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang diajukan peneliti adalah diduga bahwa upah lembur karyawan pada PT. Mega Central Finance Samarinda belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah dalam hal ini Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan upah lembur lembur antara perusahaan PT. Mega Central Finance (MCF) Samarinda dengan Peraturan Pemerintah dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terdapat perbedaan dan selisih yang signifikan pada hasil upah lemburnya, maka hipotesis yang diajukan diterima dan dinyatakan valid.

Saran

1. Perusahaan sebaiknya mengubah dan mengkaji ulang kebijakan tentang upah lembur yang selama ini telah digunakan dan mengusahakan agar kebijakan tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah, atau lebih tinggi daripada Pemerintah.
2. Perusahaan sebaiknya juga memberitahukan kepada karyawan tentang cara perhitungan upah lembur yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan maupun oleh Peraturan Pemerintah yang menjadi acuannya.
3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan baik dalam hal pengupahan maupun upah lembur yang diberikan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan.

REFERENCES

- American Accounting Association. 1996. A Statement Of Basic Accounting Theory : Committee to Prepare a Statement Of Basic Accounting Theory Illinois, USA.*
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen Hal. 8 . Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ahmad Firdaus dan Wasilah Abdullah, 2012. Akuntansi Biaya Edisi 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Adamy, Marbawi 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Hal 3, Ljokseumawe. Penerbit : Unimal Press.
- Baridwan, Zaki, 2013 *Intermediate Accounting*, Pengertian Sistem Akuntansi Penggajian Hal 223, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu SP, 2014. Pengertian Manajemen, Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- _____, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketujuhbelas, Hal 10, Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- _____, 2013. Unsur Manajemen. Hal 2, Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- Hansen dan Mowen, 2013. Akuntansi Manajerial, Hal 7. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Harnanto, 2017. Akuntansi Biaya : Pengertian Biaya Tenaga Kerja. Yogyakarta.
https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/peraturan_file_186.pdf
<https://learning.hukumonline.com/wp-content/uploads/2021/03/Peraturan-Pemerintah-Nomor-35-tahun-2021-Perjanjian-Kerja-Waktu-Tertentu-Alih-Daya-Waktu-Kerja-dan-Waktu-Istirahat-dan-Pemutusan-Hubungan-Kerja.pdf>
- Indriani, Epi. 2013. Akuntansi Gampang Untuk Pemula & Awam. Jakarta.
- Jusup, 2011. Dasar – Dasar Akuntansi. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Yogyakarta.
- Judian, Doni, 2014. Tentang Perja Tetap, Kontrak, Freelance Outsourcing. Jakarta

- Kieso, D., Weygandt, J., & Warfield, T. 2013. *Intermediate Accounting : IFRS Edition*, New Jersey : John Wiley & Sons.
- Mulyadi, 2013. *Sistem Akuntansi Penggajian*, Hal 373. Jakarta : Salemba Empat
- _____, 2013. *Dokumen Yang Digunakan Dalam Sistem Penggajian*, Hal 374. Jakarta : Salemba Empat.
- _____, 2013. *Dokumen Yang Digunakan Dalam Sistem Penggajian*, Hal 382. Jakarta : Salemba Empat.
- _____, 2013. *Prosedur Yang Membentuk Sistem Penggajian dan Pengupahan*, Hal 385. Jakarta : Salemba Empat.
- _____, 2014. *Pengertian Gaji dan Upah*, Hal 373. Jakarta.
- _____, 2015. *Akuntansi Biaya*. Edisi Lima UPP STIM KPN. Yogyakarta
- _____, 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Hal 3. Jakarta : Salemba Empat
- Suwardjono, 2015. *Teori Akuntansi*, Hal 10. Yogyakarta.
- Sumarsan, 2015. *Fungsi Akuntansi*, Hal 12. Jakarta.
- Siregar, Baldrick, dkk. 2013. *Akuntansi Manajemen*, Hal 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Supriyono. (2017). *Akuntansi Biaya. Perencanaan dan Pengendalian Biaya serta Pembuatan Keputusan*. Edisi Kedua. Buku II Cetakan Keempat Belas BPFEE. Zamzami, Faiz dan Nabella Duta Nusa. 2017. *Akuntansi Pengantar 1*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.