

# Analisis Perhitungan Upah Kerja Lembur Pada PT Lestari Berkat Sejahtera

Kezia Bytha Alvionita<sup>1</sup>, Danna Solihin<sup>2</sup>, Astrid Napita Sitorus<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email : [keziabythaalvionita@gmail.com](mailto:keziabythaalvionita@gmail.com)

---

**Keywords :**

*Employee Overtime Pay*

**ABSTRACT**

*This study aims to find out the Calculation of Employee Overtime Wages at PT Lestari Berkat Sejahtera in May 2024 and the formulation of the problem in this study is whether the calculation of overtime wages applied by PT Lestari Berkat sejahtera in accordance with the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration the Republic of Indonesia No. 102/MEN/VI/2004. The results of the study concluded that based on the calculation of overtime wages between PT Lestari Berkat Sejahtera and government regulations, in this case the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. 102/MEN/VI/2004 there is a difference. PT Lestari Berkat sejahtera does not refer to the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. Kep. 102/MEN/VI/2004 article 11 in determining the calculation of overtime wages, especially in the calculation of hourly overtime wages carried out on official holidays. The calculation determined by PT Lestari Berkat sejahtera is lower than the calculation set by the government which is used as a research analysis tool. Based on the analysis and calculation of overtime wages, the hypothesis proposed is acceptable. The hypothesis proposed by the researcher is that the calculation of overtime wages for employees at PT Lestari Berkat sejahtera is not in accordance with the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. 102/MEN/VI/2004.*

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pembangunan berbagai perusahaan di Indonesia khususnya di Kalimantan Timur saat ini telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini dapat di lihat dari banyaknya perusahaan-perusahaan yang beroperasi dalam skala besar maupun kecil, baik yang bergerak dalam berbagai bidang usaha seperti jasa, dagang maupun industri. Banyaknya perusahaan tersebut menimbulkan dampak persaingan yang semakin kuat. Menerapkan metode serta strategi yang bagus dan didukung dengan peralatan yang canggih serta yang sangat penting adalah tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang professional dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan usahannya.

Tenaga kerja adalah daya kerja fisik maupun mental yang menggunakan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan produk atau jasa tertentu. Biaya tenaga kerja adalah seluruh imbalan jasa yang diberikan karena penggunaan sumber daya manusia tersebut. Biaya tenaga kerja secara umum diklasifikasikan sebagai gaji dan upah. Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku dari tujuan perusahaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk mewujudkan kesejahteraan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Peraturan yang berlaku di Indonesia yang mengatur tentang upah para tenaga kerja tertuang dalam Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. "Upah adalah hak pekerja/buruh yang telah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja/kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan". Untuk peraturan mengenai upah kerja lembur tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.102/MEN/VI/2004, yang mana inti dari peraturan KEPMEN tersebut adalah mengatur perhitungan upah lembur karyawan yang berlaku nasional. Peraturan-peraturan tersebut merupakan dasar perusahaan memberikan hak-hak para karyawan yang telah memberikan jasa atau tenaga dalam bentuk gaji. Dengan adanya undang-undang ini, maka diharapkan hak-hak para tenaga kerja serta hal lain mengenai tenaga kerja dapat terjamin

Gaji dan upah adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Bagi karyawan, gaji dan upah adalah bentuk apresiasi dari perusahaan atas kinerja dan prestasi kerjanya, lain halnya pada perusahaan, gaji dan upah adalah beban yang dikeluarkan untuk mendapat laba atau profit sehingga beban tersebut harus dikelola dengan baik agar tetap efektif dan efisien, perusahaan harus memberikan gaji pokok sesuai dengan standar yang telah dikeluarkan pemerintah.

Jam lembur terdapat dalam dunia pekerjaan, lembur merupakan waktu bekerja yang lebih lama atau lebih banyak pekerjaan yang dikerjakan. Kerja jam lembur adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan pada hari istirahat mingguan karyawan atau hari libur resmi. Ketika pekerja mendapatkan waktu lembur atau waktu kerja tambahan dalam suatu perusahaan maka hendaknya para pekerja mendapatkan tambahan upah lembur kerja yang pantas diterima atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya dari perusahaan dimana ia bekerja. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan.

Pemberian upah lembur yang dilakukan perusahaan masih terdapat ketidaksesuaian dengan ketentuan pemerintah dalam Undang-Undang mengenai waktu dan upah kerja lembur dikarenakan perusahaan tersebut memiliki kebijakan tersendiri untuk menyesuaikan pemberian upah lembur kepada para pekerjanya.

Beberapa perusahaan di Kalimantan Timur dalam praktek pemberian upah lembur kepada tenaga kerjanya yang kurang sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan. Seperti di perusahaan PT Lestari Berkat Sejahtera perusahaan ini bergerak dibidang jasa kontraktor, Open burden dan houling batu bara yang berdiri sejak tahun 2011. PT Lestari Berkat Sejahtera dalam pengupahan kerja lemburnya tidak sesuai dengan peraturan Menteri (KEPMEN) Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.102/MEN/VI/2004 pasal 11 dimana dinyatakan bahwa apabila kerja lembur dilakukan pada hari minggu atau hari libur resmi maka 7 jam pertama di bayar 2 kali upah sejam, jam ke 8 di bayar 3 kali upah sejam dan jam ke 9 dan 10 di bayar 4 kali upah sejam, sementara di perusahaan PT Lestari Berkat Sejahtera

menerapkan baik itu hari libur resmi atau hari kerja biasa jam pertama lembur tetap di bayar 1,5 kali upah sejam dan jam berikutnya di bayar 2 kali upah sejam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, untuk mengetahui lebih jelas mengenai upah kerja lembur yang dilakukan pada PT Lestari Berkat Sejahtera. Maka penulis mengambil judul penelitian "Analisis Perhitungan Upah Kerja Lembur pada PT Lestari Berkat Sejahtera"?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perhitungan upah kerja lembur yang di tetapkan PT Lestari Berkat Sejahtera berdasarkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep.102/MEN/VI/2004.

Pengertian akuntansi Biaya menurut Mulyadi dalam Widya Ais Sahla (2020:7) Akuntansi biaya adalah proses pencatatan, pengelolaan, peringkasan dan penyajian biaya, pembuatan produk atau jasa,dengan cara-cara tertentu,serta penafsiran terhadapnya. Objek kegiatan akuntansi biaya adalah biaya. Proses akuntansi biaya dapat ditunjukkan pula untuk memenuhi kebutuhan pemakai dalam perusahaan. Dalam hal ini akuntansi biaya harus memperhatikan karakteristik akuntansi manajemen. Dengan demikian akuntansi biaya merupakan bagian dari akuntansi manajemen.

Definisi akuntansi biaya menurut Firdaus Dunia dkk (2018:18) adalah sebagai berikut: Akuntansi biaya adalah bidang khusus akuntansi yang berkaitan terutama dengan akumulasi dan analisis biaya untuk penentuan harga pokok produksi yang dihasilkan, serta untuk membantu dalam perencanaan,pengendalian, dan pengambilan keputusan.

Definisi akuntansi menurut Mia Lasmi Wardiyah (2016:19) adalah sebagai berikut: Pengukuran, penjabaran, atau pemberian mengenai informasi yang akan membantu manajer, investor, otoritas pajak, dan pembuat keputusan lain untuk membuat alokasi sumber daya keputusan di perusahaan, organisasi, dan Lembaga pemerintah.

Definisi Biaya menurut Mulyadi (2016:8) definisi biaya adalah sebagai berikut: "Dalam arti luas biaya adalah pengorbanan sumber ekonomi, yang diukur dalam uang, telah terjadi atau yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu".

Definisi Biaya tenaga kerja menurut Kusmadeni Deri (2023:292) Biaya tenaga kerja adalah biaya yang dikeluarkan untuk pekerja atau karyawan yang dapat ditelusuri secara fisik dalam pembuatan produk dan bisa pula ditelusuri dengan mudah atau tanpa memakan banyak biaya. Biaya tenaga kerja adalah pengeluaran perusahaan yang digunakan untuk pembayaran (upah atau gaji) tenaga manusia yang bekerja mengolah produk.

Definisi gaji menurut Desi (2018:55) Gaji merupakan sebutan untuk imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sistem penggajian adalah salah satu hal yang berkaitan dengan pengelolaan kesejahteraan tenaga kerja sehingga harus diberi perhatian khusus oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya.

Upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa "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 perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".

Definisi upah lembur menurut Sulistiani (2022:69) Upah lembur adalah hak pekerja atau buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja.

Definisi Jam lembur menurut Tuti Sumarningsih (2014:64) “Jam lembur adalah waktu kerja yang melampaui 8 jam per hari dan 40 jam per minggu”.

## METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data penelitian ini adalah dengan menggunakan Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu dengan wawancara / *Interview* dengan cara mengadakan tanya jawab yang dilakukan dengan pihak terkait, sehingga diperoleh data yang jelas dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan mengumpulkan data sekunder dengan cara mengambil data arsip perusahaan seperti data Gaji, dan Upah Lembur Operator PT Lestari Berkat Sejahtera bulan Mei tahun 2024.

Alat analisis yang digunakan oleh penelitian ini yang sesuai dengan judul diatas adalah sebagai berikut :Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep 102/MEN/VI/2004.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep 102/MEN/VI/2004, yang memuat tentang Cara perhitungan upah kerja lembur. Penjelasan sebagai berikut :

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja :
  - 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
  - 2) Untuk setiap 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 :
  - 1) 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 dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
  - 2) 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. Kerja lembur dilakukan pada istirahat mingguan dan atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
  - 1) 8 (delapan) jam pertama  $\times 2 \times$  upah sejam.
  - 2) Jam kesembilan  $\times 3 \times$  upah sejam.
  - 3) Jam kesepuluh dan kesebelas  $\times 4 \times$  upah sejam.

Perhitungan upah lembur per jam berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.kep.102/MEN/VI/2004 pasal 8 sebagai berikut:

Upah sejam =  $\frac{1}{173} \times$  gaji pokok. Rumus ini didapat dari aturan pemerintah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.kep.102/MEN/VI/2004.

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

Dalam satu tahun ada 52 minggu jadi satu bulan ada  $\frac{52}{12} = 4,3333$  minggu. Total jam kerja perminggu = 40 jam, jadi total jam kerja dalam satu bulan =  $40 \times 4,33 = 173,33$  atau di bulatkan menjadi 173 jam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis

#### Tabel 1 : Daftar Gaji Karyawan PT Lestari Berkat Sejahtera

NO	NAMA	POSITION	GAJI POKOK	WORK (DAYS)	UANG KEHADIRAN	UANG MAKAN	UANG HM	TUNJANGAN KOMUNIKAS	LEMBUR	TOTAL	JAM	BPJS	DANA	PPH 21 (1%)	GAJI BERSIH
										GAJI	SOSTEK (2%)	KESEHATAN (1%)	PENSIUN (1%)		
1	BURHAN	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 5.025.373	Rp 10.025.373	Rp 200.407	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 9.624.460
2	MANSYUR	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 4.598.789	Rp 9.598.789	Rp 191.975	Rp 95.987	Rp 95.987	Rp 95.987	Rp 9.118.853
3	INDRA	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 4.869.305	Rp 9.869.305	Rp 197.386	Rp 98.693	Rp 98.693	Rp 98.693	Rp 9.375.840
4	YULMAN	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 5.025.373	Rp 10.025.373	Rp 200.407	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 9.524.207
5	RENAL	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 5.025.373	Rp 10.025.373	Rp 200.407	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 9.524.207
6	YOSEP	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 4.328.271	Rp 9.328.271	Rp 186.565	Rp 93.282	Rp 93.282	Rp 93.282	Rp 8.861.860
7	HERYADI	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 4.598.789	Rp 9.598.789	Rp 191.975	Rp 95.987	Rp 95.987	Rp 95.987	Rp 9.118.853
8	KINANTO	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 4.869.305	Rp 9.869.305	Rp 197.386	Rp 98.693	Rp 98.693	Rp 98.693	Rp 9.375.840
9	HERMAN	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 5.025.373	Rp 10.025.373	Rp 200.407	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 9.524.207
10	BUDI	OPERATOR	Rp 3.600.000	28	Rp 980.000	-	Rp 420.000	-	Rp 5.025.373	Rp 10.025.373	Rp 200.407	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 100.253	Rp 9.524.207

(Sumber Data: PT Lestari Berkat Sejahtera Tahun 2024)

**Tabel 2 : Daftar Lembur Karyawan PT Lestari Berkat Sejahtera**

NO	NAMA	POSITION	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL	
			Rab	Kam	Jum	Sab	Ming	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab	Ming	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab	Ming	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab	Ming	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	LEMBUR	
1	BURHAN	OPERATOR	12	4	4	4	OFF	4	4	4	12	4	4	OFF	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	12	4	4	OFF	4	4	4	4	4	4	132	
2	MANSYUR	OPERATOR	OFF	4	4	4	4	4	OFF	12	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	4	OFF	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	OFF	4	4	120
3	INDRA	OPERATOR	12	4	OFF	4	4	4	4	4	12	OFF	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	4	12	OFF	4	4	4	4	4	4	4	4	OFF	128	
4	YULMAN	OPERATOR	12	4	4	4	OFF	4	4	4	12	4	4	OFF	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	12	4	4	OFF	4	4	4	4	4	4	132	
5	RENAL	OPERATOR	12	4	4	OFF	4	4	4	4	12	4	OFF	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	12	4	OFF	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
6	YOSEP	OPERATOR	12	OFF	4	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	4	4	4	4	4	OFF	4	112	
7	HERYADI	OPERATOR	OFF	4	4	4	4	4	4	OFF	12	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	4	4	OFF	12	4	4	4	4	4	4	4	OFF	4	4	120
8	KINANTO	OPERATOR	12	4	OFF	4	4	4	4	4	12	OFF	4	4	4	4	4	OFF	4	4	4	4	12	OFF	4	4	4	4	4	4	4	4	OFF	128	
9	HERMAN	OPERATOR	12	4	4	4	4	4	OFF	4	12	4	4	4	4	OFF	4	4	4	4	4	4	OFF	4	12	4	4	4	4	4	4	OFF	4	4	132
10	BUDI	OPERATOR	12	4	4	4	4	OFF	4	4	12	4	4	4	OFF	4	4	4	4	4	4	OFF	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	132	

(Sumber Data: PT Lestari Berkat Sejahtera Tahun 2024)

**Tabel 3 : Rekapitulasi Daftar Jam Kerja Lembur Karyawan PT Lestari Berkat Sejahtera Bulan Mei tahun 2024 Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. No. Kep. 102/Men/VI/2004**

Nama	A=B+C	B	C	Perkalian Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi RI No.Kep.102/MEN/VI/2004				
	Jumlah Jam Kerja	Jumlah Jam kerja Normal	Jumlah Jam Kerja Lembur	Hari Kerja Biasa		Hari Kerja Libur Resmi		
				1,5	2	2	3	4
BURHAN	324 Jam	192 Jam	132 Jam	24 Jam	72 Jam	21 Jam	3 Jam	12 Jam
MANSYUR	312 Jam	192 Jam	120 Jam	24 Jam	72 Jam	14 Jam	2 Jam	8 Jam
INDRA	312 Jam	184 Jam	128 Jam	23 Jam	69 Jam	21 Jam	3 Jam	12 Jam
YULMAN	324 Jam	192 Jam	132 Jam	24 jam	72 Jam	21 Jam	3 Jam	12 Jam
RENAL	324 Jam	192 Jam	132 Jam	24 Jam	72 Jam	21 Jam	3 Jam	12 Jam
YOSEP	312 Jam	200 Jam	112 Jam	25 Jam	75 Jam	7 Jam	1 Jam	4 Jam
HERYADI	312 Jam	192 Jam	120 jam	24 Jam	72 Jam	14 Jam	2 Jam	8 Jam
KINANTO	312 Jam	184 Jam	128 Jam	23 Jam	69 Jam	21 Jam	3 Jam	12 Jam
HERMAN	324 Jam	192 Jam	132 Jam	24 Jam	72 Jam	14 Jam	2 Jam	8 Jam
BUDI	324 Jam	192 Jam	132 Jam	24 Jam	72 Jam	21 Jam	3 Jam	12 Jam

(Sumber: Hasil Data diolah Peneliti Tahun 2024)

Satuan perhitungan upah kerja lembur penjelasannya sebagai berikut:

- a. Apabila kerja lembur pada hari kerja biasa
  - 1) 1 jam pertama  $\times 1,5 \times$  upah sejam
  - 2) 2 jam berikutnya  $\times 2 \times$  upah sejam
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi
  - 1) 7 jam pertama  $\times 2 \times$  upah sejam
  - 2) jam kedelapan  $\times 3 \times$  upah sejam
  - 3) jam kesembilan dan kesepuluh  $\times 4 \times$  upah sejam.

Adapun cara perhitungan upah lembur karyawan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. NO. Kep 102/MEN/VI/2004 adalah sebagai berikut:

1. Nama : BURHAN  
Hari Kerja Biasa  
24 jam  $\times 1,5 \times$  Rp.20.809 = Rp.749.124  
72 jam  $\times 2 \times$  Rp.20.809 = Rp.2.996.496 +  
Rp3.745.620  
  
Hari Libur Resmi  
21 jam  $\times 2 \times$  Rp.20.809 = Rp.873.978  
3 jam  $\times 3 \times$  Rp. 20.809 = Rp.187.281  
12 jam  $\times 4 \times$  Rp. 20.809 = Rp.998.832 +  
Rp.2.060.091 +  
Total Upah Lembur Rp.5.805.711
2. Nama : MANSYUR  
Hari Kerja Biasa  
24 jam  $\times 1,5 \times$  Rp.20.809 = Rp.749.124  
72 jam  $\times 2 \times$  Rp.20.809 = Rp.2.996.496 +  
Rp3.745.620  
  
Hari Libur Resmi  
14 jam  $\times 2 \times$  Rp.20.809 = Rp.582.652  
2 jam  $\times 3 \times$  Rp. 20.809 = Rp.124.854  
8 jam  $\times 4 \times$  Rp. 20.809 = Rp.665.888 +  
Rp.1.373.394 +  
Total Upah Lembur Rp.5.119.014
3. Nama : INDRA  
Hari Kerja Biasa  
23 jam  $\times 1,5 \times$  Rp.20.809 = Rp.717.910  
69 jam  $\times 2 \times$  Rp.20.809 = Rp.2.871.642 +  
Rp. 3.589.552  
  
Hari Libur Resmi  
21 jam  $\times 2 \times$  Rp.20.809 = Rp.873.978  
3 jam  $\times 3 \times$  Rp. 20.809 = Rp.187.281  
12 jam  $\times 4 \times$  Rp. 20.809 = Rp.998.832 +  
Rp.2.060.091 +  
Total Upah Lembur Rp.5.649.643

4. Nama : YULMAN  
 Hari Kerja Biasa  
 24 jam x 1,5 x Rp.20.809 = Rp.749.124  
 72 jam x 2 x Rp.20.809 = Rp.2.996.496 +  
 Rp3.745.620  
 Hari Libur Resmi  
 21 jam x 2 x Rp.20.809 = Rp.873.978  
 3 jam x 3 x Rp. 20.809 = Rp.187.281  
 12 jam x 4 x Rp. 20.809 = Rp.998.832 +  
Rp.2.060.091 +  
 Total Upah Lembur Rp. 5.805.711
5. Nama : RENAL  
 Hari Kerja Biasa  
 24 jam x 1,5 x Rp.20.809 = Rp.749.124  
 72 jam x 2 x Rp.20.809 = Rp.2.996.496 +  
 Rp3.745.620  
 Hari Libur Resmi  
 21 jam x 2 x Rp.20.809 = Rp.873.978  
 3 jam x 3 x Rp. 20.809 = Rp.187.281  
 12 jam x 4 x Rp. 20.809 = Rp.998.832 +  
Rp.2.060.091 +  
 Total Upah Lembur Rp. 5.805.711
6. Nama : YOSEP  
 Hari Kerja Biasa  
 25 jam x 1,5 x Rp.20.809 = Rp.780.337  
 75 jam x 2 x Rp.20.809 = Rp.3.121.350 +  
 Rp. 3.901.687  
 Hari Libur Resmi  
 7 jam x 2 x Rp.20.809 = Rp.291.326  
 1 jam x 3 x Rp. 20.809 = Rp.62.427  
 4 jam x 4 x Rp. 20.809 = Rp.332.944 +  
Rp.686.697 +  
 Total Upah Lembur Rp.4.588.384
7. Nama : HERYADI  
 Hari Kerja Biasa  
 24 jam x 1,5 x Rp.20.809 = Rp.749.124  
 72 jam x 2 x Rp.20.809 = Rp.2.996.496 +  
 Rp3.745.620  
 Hari Libur Resmi  
 14 jam x 2 x Rp.20.809 = Rp.582.652  
 2 jam x 3 x Rp. 20.809 = Rp.124.854  
 8 jam x 4 x Rp. 20.809 = Rp.665.888 +  
Rp.1.373.394 +  
 Total Upah Lembur Rp.5.119.014
8. Nama : KINANTO  
 Hari Kerja Biasa  
 23 jam x 1,5 x Rp.20.809 = Rp.717.910

69 jam x 2 x Rp.20.809	= <u>Rp.2.871.642+</u>	Rp. 3.589.552
Hari Libur Resmi		
21 jam x 2 x Rp.20.809	= Rp.873.978	
3 jam x 3 x Rp. 20.809	= Rp.187.281	
12 jam x 4 x Rp. 20.809	= <u>Rp.998.832 +</u>	
		<u>Rp.2.060.091 +</u>
Total Upah Lembur		Rp.5.649.643
9. Nama	: HERMAN	
Hari Kerja Biasa		
24 jam x 1,5 x Rp.20.809	= Rp.749.124	
72 jam x 2 x Rp.20.809	= <u>Rp.2.996.496 +</u>	
		Rp3.745.620
Hari Libur Resmi		
21 jam x 2 x Rp.20.809	= Rp.873.978	
3 jam x 3 x Rp. 20.809	= Rp.187.281	
12 jam x 4 x Rp. 20.809	= <u>Rp.998.832 +</u>	
		<u>Rp.2.060.091 +</u>
Total Upah Lembur		Rp.5.805.711
10. Nama	: BUDI	
Hari Kerja Biasa		
24 jam x 1,5 x Rp.20.809	= Rp.749.124	
72 jam x 2 x Rp.20.809	= <u>Rp.2.996.496 +</u>	
		Rp3.745.620
Hari Libur Resmi		
21 jam x 2 x Rp.20.809	= Rp.873.978	
3 jam x 3 x Rp. 20.809	= Rp.187.281	
12 jam x 4 x Rp. 20.809	= <u>Rp. 998.832 +</u>	
		<u>Rp.2.060.091 +</u>
Total Upah Lembur		Rp.5.805.711

**Tabel 4 : Perbedaan atau Selisih Perhitungan Upah Lembur Karyawan Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 Dengan Peraturan PT Lestari Berkat Sejahtera**

Perbedaan atau Selisih Antara Peraturan KEPMEN NO. 102/MEN/VI/2004 dengan Peraturan PT Lestari Berkat Sejahtera				
Upah Lembur Karyawan				
NO	NAMA	Peraturan Pemerintah KEPMEN	PT Lestari Berkat Sejahtera	Selisih (RP)
		NO. 102/MEN/VI/2004 (RP)	(RP)	
1	BURHAN	5.805.711	5.025.373	780.338
2	MANSYU]	5.119.014	4.598.789	520.225
3	INDRA	5.649.643	4.869.305	780.338
4	YULMAN	5.805.711	5.025.373	780.338
5	RENAL	5.805.711	5.025.373	780.338
6	YOSEP	4.588.384	4.328.271	260.113
7	HERYADI	5.119.014	4.598.789	520.225
8	KINANTO	5.649.643	4.869.305	780.338
9	HERMAN	5.805.711	5.025.373	780.338
10	BUDI	5.805.711	5.025.373	780.338

(Sumber: Hasil Data diola Peneliti Tahun 2024)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan upah lembur karyawan tersebut dilihat dari hasil perhitungan dan perbandingan upah lembur karyawan yang telah dilakukan. Perhitungan upah lembur anatra PT Lestari Berkat Sejahtera dengan peraturan pemerintah yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep. 102/MEN/VI/2004 terdapat perbedaan atua selisih.

Diketahui adanya selisih antara perusahaan PT Lestari Berkat Sejahtera dengan peraturan pemerintah yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.No.Kep.102/MEN/VI/2004, adalah karena PT Lestari Berkat Sejahtera didalam menentukan kriterian jam lembur karyawan tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan dari pemerintah dimana PT Lestari Berkat Sejahtera membayar sama rata jam lembur karyawan baik itu hari kerja biasa atau pun hari kerja libur resmi, yaitu pada jam lembur pertama di kali 1,5 dan jam lembur berikutnya di kali 2 sedangkan di dalam keputusan KEPMEN khususnya pada pasal 11 dinyatakan bahwa perhitungan upah kerja lembur 7 (tujuh) jam pertama di bayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam 8 (delapan) dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur (9) kesembilan dan (10) kesepuluh di bayar 4 (empat) kali upah sejam. Sehingga hipotesi yang ada diterima, yakni perhitungan upah kerja lembur yang diterapkan PT Lestari Berkat Sejahtera lebih rendah dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.No.Kep.102/MEN/VI/2004.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang penulis lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai perhitungan upah kerja lembur karyawan yang diterapkan PT Lestari Berkat Sejahtera diantaranya sebagai berikut:

PT Lestari Berkat Sejahtera dalam perhitungan upah kerja lemburnya tidak sesuai secara keseluruhan pada Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. No. Kep. 102/MEN/VI/2004 pada pasal 11, khususnya dalam menetapkan upah lembur per jam yang dilakukan pada hari kerja libur resmi. Dimana perhitungan yang ditetapkan PT Lestari Berkat Sejahtera lebih rendah dari perhitungan yang telah ditetapkan pemerintah yang dijadikan peneliti sebagai alat analisis

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran atau rekomendasi yang mungkin dapat digunakan sebagai berikut:

1. Perusahaan seharusnya mengubah dan mengkaji ulang kebijakan tentang upah kerja lembur yang selama ini telah diterapkan serta mengusahakan agar kebijakan tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah, dan perusahaan harus lebih memperharikan kesejahteraan baik dalam hal pengupahan maupun tunjangan-tunjangan yang diberikan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya dalam bidang kajian ilmu yang sama, diharapkan untuk dapat menggunakan jenis perusahaan yang berbeda dalam perhitungan dan pencatatan upah kerja lembur sebagai objek penelitian.

## REFERENCES

- Anonim. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2004. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur*. Jakarta
- Desi Sagala, & Elidawati. 2018. *Analisis PPh 21 Terhadap Gaji Karyawan Pada PT. Kencana Utama Sejati*.
- Firdaus Dunia Ahmad dan Wasilah. 2018. *Akuntansi Biaya*. Jakarta: Salemba Empat
- Kusmadeni Deri, mohamad markus. 2023. *Pengaruh Biaya Bahan Baku Produksi, Biaya Pemasaran, Biaya Tenaga Kerja Terhadap Return On Investment (ROI)*.
- Mulyadi. 2016. *Akuntansi Biaya*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat belas. yogyakarta: UPP STIM TKPN.
- Tuti Sumarningsih. 2014. *Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi*.
- Sulistiani Nuriansah & Wahyuni. 2022. *Pengembangan Sistem Informasi Perhitungan Upah Lembur Karyawan Berbasis Web Pada PT Sugar Labinta*.
- Wardiyah, Mia Lasmi. 2016. *Akuntansi Keuangan Menengah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Widya Ais Sahla. 2020. *Akuntansi Biaya Panduan Perhitungan Harga Pokok Produk*.