

# NALISIS PEMBAYARAN GAJI DAN UPAH PADA PT WAHAU HARAPAN MANDIRI DI SANGATTA

Hamidah<sup>1</sup>, H. Eddy Soegiarto K<sup>2</sup>, Titin Ruliana<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi 17 Agustus 1945 Universitas Samarinda

## ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the payment of salaries and wages in PT Wahau Harapan Mandiri in sangatta and determines the suitability of the payment of salaries and wages by East Kalimantan Governor regulation No. 561 / K.806 / 2013 of the provincial minimum wage. Research carried out for 3 months (April to June 2014) at PT. Wahau Harapan Mandiri in sangatta, relating to the payment of salaries and wages. Research activities are : Literature study, field observation, interview, Documentation, Data Collection and Analysis.

Data collected in the study include: an overview of the company, organization structure and respondents. Analysis tool used is comparison that compares the salaries and wages applied by PT. Wahau Harapan Mandiri, with salaries and wages by East Kalimantan Governor Decree No. 561 / K.806 / 2013 concerning the determination of the minimum wage.

The results of the analysis mentioned wages applied in PT. Wahau Harapan Mandiri are appropriate with Governor of East Kalimantan Regulation on the Minimum Wage Standard (UMP) Rp. 1,956,535. Moreover the minimum wage based on the number of operators working hours Rp. 2,000,000 net of taxes, especially income tax article 21.

**Keywords: Employee Wages and Workinghours**

## PENDAHULUAN

Salah satu usaha dalam memenuhi tuntutan hidup manusia adalah bekerja sebagai karyawan dalam suatu perusahaan dengan mendapat imbalan jasa berupa uang, yaitu yang disebut dengan Gaji atau Upah. Tenaga kerja adalah salah satu asset perusahaan yang diperlukan dalam keseluruhan kegiatan perusahaan. Semakin besarnya tenaga yang digunakan berarti cenderung untuk meningkatkan aktivitas secara keseluruhan yang selanjutnya meningkatkan profit perusahaan. Sumbangan tenaga kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan tidak akan terlepas dari gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan karena seseorang yang bekerja tentu mengharapkan timbal balik yang sesuai dengan jerih payahnya, sebaliknya perusahaan juga mengharapkan hasil yang maksimal dari setiap karyawan. Oleh karena itu imbalan gaji dan upah yang layak kepada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas setiap karyawan. Pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan

semakin diperlukan dengan berkembangnya usaha suatu perusahaan karena persoalan-persoalan yang dihadapi akan menjadi semakin kompleks dan aktivitas perusahaan akan bertambah sibuk serta karyawan yang menangani perusahaan juga bertambah banyak. Oleh sebab itu pada setiap perusahaan, baik swasta maupun pemerintah selalu membutuhkan pengelolaan sistem pengendalian intern yang baik.

## DASAR TEORI

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi public, perusahaan dan instansi pemerintahan.

Gomes (2003:4) mengemukakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan

individual, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

Heidjrachman dan Husnan (2005:5) mengemukakan :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dijabarkan kedalam 4 tujuan yang lebih operasional yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)  
Tujuan Masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dan masyarakat.
- b. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)  
Tujuan Organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen Sumber Daya Manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan
- c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) Tujuan Fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (Sumber Daya Manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- d. Tujuan Personal (*Personal Objective*)  
Tujuan Personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi

Menurut Gouzali( 2002 : 8 ) : Gaji adalah Imbalan yang diterima seorang pegawai sebagai balas jasa dari perusahaan karena si pegawai telah bekerja dan memberikan waktunya, pikirannya, tenaganya serta keterampilannya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan “Upah” memberikan definisi upah sebagai berikut : Suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang diterapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja

antara pengusaha (pemberi) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarga.

Pengertian Upah Pokok menurut (PP) Peraturan Menteri Nomor : 3 tahun 1996 tentang Pemutusan Hubungan Kerja memberikan definisi yang lebih detail tentang upah karena ditujukan untuk keperluan perhitungan pesangon dalam parlemen 3/96 ini yang dimaksud dengan upah menyangkut :

Upah pokok, segala tunjangan berkala dan teratur, harga pemberian dari satu yang diberikan kepada pekerja, penggantian untuk perumahan yang diberikan Cuma-Cuma, dan penggantian untuk pengobatan dan perawatan kesehatan.

## **B. Gaji dan Upah**

Hijrahman (2000 : 137) menyatakan bahwa Upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undangundang, serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Adapun fungsi dan tujuan pengupahan secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Untuk mengalokasikan sumber daya manusia tersebut secara efisien dan efektif.
- c. Mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi pada umumnya.

Pengertian Upah menurut PP. No. 8 1981 dalam A.S.Ruky (2000:7), tentang perlindungan upah memberikan definisi upah sebagai berikut: Suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

## **C. Kreteria yang mempengaruhi upah**

Marwansyah dan Mukaram (2003:131), mengemukakan bahwa kriteria upah yang umumnya digunakan untuk mengukur kelayakan, keadilan, kebutuhan dan kontribusi mengenai upah, adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi Pasar Tenaga Kerja.
- b. Peraturan Pemerintah
- c. Kesepakatan Kerja.
- d. Sikap Manajemen.
- e. Kemampuan Membayar
- f. Biaya Hidup

## METODE PENELITIAN

### A. Waktu dan Tempat.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan ( bulan April sampai dengan Juni 2014 ) pada PT. Wahau Harapan Mandiri di sangatta yang berkaitan dengan pembayaran gaji dan upah.

### B. Kegiatan Penelitian

Kegiatan Penelitian yang dilakukan yaitu: Studi Pustaka, Observasi lapangan, Wawancara, Dokumentasi, Pendataan dan Analisis.

### C. Pengumpulan Data dan Peralatan Analisis.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian meliputi : Gambaran umum perusahaan, Struktur organisasi, data karyawan, upah karyawan, dan sistem metode penggajian dengan payroll. Data

yang diperoleh dianalisis dengan metode komperasi / analisis perbandingan yaitu membandingkan antara pembayaran gaji dan upah pada PT Wahau Harapan Mandiri dengan pembayaran gaji menurut Peraturan Gubernur Kaltim tentang UMP.

1. Surat Keterangan Pengusaha Kena Pajak ( PKP ), No. PEM - 1385 / WPJ.14 / Kp.0203/ 2002. Dari Departemen Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Kota Sangatta.
2. Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP ) dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sangatta, No. 2927 / 17 - 01 / PK /VIII / 2002. tanggal 29 Agustus 2002.

diperhitungkan sebagai jam lembur. Pengusaha diwajibkan membuat dan memelihara Buku Gaji dan Upah, buku Gaji dan Upah adalah buku catatan yang mudah dimengerti oleh semua pihak tentang pembayaran sejumlah upah tenaga kerja yang diterima dari perusahaan. Buku Gaji dan Upah tersebut memuat Nomor Urut, Jabatan, Upah pokok, tunjangan, jumlah jam lembur, potongan upah, Jumlah pendapatan, dan tanda terima dari tenaga kerja.

Sementara itu yang mengetahui bagaimana cara menghitung gaji dan upah sehingga mereka rentan terhadap kekeliruan penetapan dan pemotongan gaji diluar iuran wajib, seperti pemotongan pajak penghasilan karyawan, disisi lain melakukan manajemen terbuka sudah menjadi tuntutan dunia global sekarang ini. Oleh Karena itu adanya informasi mengenai gaji dan upah yang dapat diketahui karyawan

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis.

Tabel 4.31 :PERHITUNGAN GAJI POKOK BERDASARKAN PPh Pasal 21 BERDASARKAN NOMOR 36 TAHUN 2008 DAN PERATURAN MENTERI KEUANGAN NOMOR 162/PMK.0311/2012 PADA KARYAWAN PT. WAHAU HARAPAN MANDIRI

No	Nama	Status	Masa Kerja (Tahun)	Gaji Pokok (Rp)	Pendidikan	Jumlah (Rp)	Pajak (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Kurnain	K-1	1,0	2.400.000	SLTA	2.420.125	11.319	2.408.806
2	Yanto Hermawan	TK	2,7	2.600.000	STM	2.610.125	29.256	2.580.869

3	Rizal	K-3	3,1	2.875.000	STM	2.966.375	14.504	2.951.871
4	Padliansyah	K-0	2,8	2.500.000	STM	2.705.125	25.569	2.679.556
5	Anton	K-0	2,4	2.000.000	STM	2.325.125	6.569	2.318.556
6	Helmi	K-0	3,5	2.750.000	STM	3.085.125	44.569	3.040.556
7	Yadi	K-1	3,2	2.750.000	STM	3.037.625	50.631	2.986.994
8	Juanda	TK	2,8	2.400.000	STM	2.705.125	25.569	2.679.556
9	Tedy Sahrani	K-1	3,2	2.730.000	STM	3.018.625	32.806	2.985.819
10	Ambar Wati	K-0	3,6	2.750.000	STM	3.132.625	38.506	3.094.119
11	Mafri Teguh	K-2	5,0	2.725.000	STM	4.058.875	76.381	3.982.494
12	Junaidi	K-3	3,1	2.462.500	STM	2.859.500	33.288	2.826.212
13	Sri Lestari	K-2	3,7	2.730.000	STM	3.208.625	59.181	3.149.444
14	Hendra Gunawan	TK	3,5	2.513.750	STM	3.003.188	40.472	2.962.716
15	Mukti Ali	K-1	3,1	2.400.000	STM	2.895.125	35.069	2.860.056
16	Nazwa	TK	3,5	2.600.000	STM	3.085.125	44.569	3.040.556
17	Andrian	K-3	3,8	2.875.000	STM	3.346.375	40.756	3.305.619
18	Agung Subroto	K-2	3,4	2.500.000	STM	2.990.125	39.819	2.950.306
19	Dedyansyah	K-1	2,4	2.000.000	SMA	2.277.625	4.194	2.273.431
20	Hendrik	K-1	3,4	2.750.000	SMA	2.990.125	39.819	2.950.306

Sumber : PT. WAHAU HARAPAN MANDIRI, 2014

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan tentang pembayaran gaji dan upah karyawan PT. Wahau Harapan Mandiri di Sangatta selanjutnya dipergunakan untuk menganalisis permasalahan terhadap upah karyawan pada PT. Wahau Harapan Mandiri di Sangatta. Standar gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar upah yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah. Jika karyawan tersebut bekerja lebih dari waktu jam kerja yang telah ditentukan, maka kelebihan tersebut akan diperhitungkan sebagai jam lembur. Pengusaha diwajibkan membuat dan memelihara Buku Gaji dan Upah. Buku Gaji dan Upah adalah buku catatan yang mudah dimengerti oleh semua pihak tentang pembayaran sejumlah upah tenaga kerja yang diterima dari

perusahaan. Buku Gaji dan Upah tersebut memuat Nomor Urut, Jabatan, Upah pokok, tunjangan, jumlah jam lembur, potongan upah, Jumlah pendapatan, dan tanda terima dari tenaga kerja. Perusahaan harus mengumpulkan data gaji dan upah seluruh pekerjanya, menghitung jumlah tiap - tiap gaji dan upah karyawan sesuai dengan ketentuan, dan semua itu membutuhkan pengelolaan administrasi gaji dan upah yang cermat dan teliti demi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

## **B. Pembahasan**

Sistem pembayaran gaji dan upah karyawan PT. Wahau Harapan Mandiri di Sangatta Kab. Kutai Timur besaran berdasarkan pada Peraturan Gubernur Kaltim no. 561/K.806/2013 tgl. 9 Desember 2013. Salah satu faktor besar kecilnya gaji karyawan yang pertama tergambar dari struktur

organisasi perusahaan, tunjangan jabatan merupakan bagian penunjang besarnya gaji di PT. Wahau Harapan Mandiri di Sangatta. Dari struktur organisasi

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Dari pemaparan dan analisis perhitungan upah karyawan PT. Wahau Harapan Mandiri di Sangatta Kab. Kutai Timur dapat kami menarik suatu kesimpulan diantaranya:

1. Besarnya jumlah gaji yang diterapkan di PT. Wahau Harapan Mandiri di Sangatta sesuai dengan peraturan Gubernur Kaltim tentang standar UMP, sebesar Rp. 1.956.535 selain itu upah minimum yang diterima lebih besar senilai rata-rata diatas Rp. 2.000.000 oleh tenaga operator berdasarkan jumlah jam kerja yang mereka dapatkan setelah dikurangi pajak terutama pajak penghasilan pasal 21.
2. PT. Wahau Harapan Mandiri memberlakukan Pembayaran gaji berdasarkan jumlah jam kerja yang diperoleh oleh karyawan.
3. Sistem pembayaran gaji dan upah yang dilakukan oleh PT. Wahau Harapan Mandiri sudah baik, karena perusahaan ini telah menggunakan sistem komputerisasi dalam pembayaran gaji karyawan, dengan pembayaran gaji langsung kerekening karyawan masing-masing.
4. Kelemahan yang masih terjadi dalam perusahaan PT. Wahau Harapan Mandiri adalah dalam setahun sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji karyawan, namun hal ini masih dalam batas toleransi.

### B. Saran

Dari kesimpulan diatas penulis menyampaikan beberapa saran yang bersifat membangun demi kelancaran dalam sistem penggajian karyawan diantaranya:

1. Sebaiknya pihak perusahaan PT. Wahau Harapan Mandiri dalam pembayaran gaji karyawan tidak terjadi keterlambatan, ini demi kelancaran produksi perusahaan.
2. Sebaiknya sistem pencatat waktu kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan sistem yang lebih baik, demi mengurangi terjadinya kecurangan yang terjadi dan untuk menghindari kesenjangan yang terjadi.
3. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan apresiasi lebih kepada karyawan berupa bonus untuk memberikan motivator kepada karyawan demi peningkatan produksi yang lebih bagi perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gouzali Saydam, *Kamus Istilah Kepegawaian*, Pustaka Sinar Harapan, Cetakan Pertama, Jakarta, 1997.
- Gouzali, 2002, *Pemeriksaan Akuntansi*, Edisi kedua, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Heidjrachman, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Cetakan Kesepuluh, BPFE - Yogyakarta, 2002.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, BPFE Yogyakarta, 2001
- Mulyadi, *Sistem Penggajian*, Edisi Ketiga, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2001
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Satu, BPFE- Yogyakarta, Jakarta 2001
- Simamora, *Dasar-Dasar Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Kesebelas, BPFE- Yogyakarta, 2004