

ANALISIS PERHITUNGAN UPAH LEMBUR PADA PT. REBORN CLEANING SYSTEM MEDAN

Fanny Marsela, Ayu Wirdha Ningsih

Akuntansi Perpajakan, Politeknik Unggul LP3M

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui perhitungan upah lembur pada karyawan PT. Reborn Cleaning System Medan, Untuk mengetahui apakah perhitungan upah lembur PT. Reborn Cleaning System Medan sudah sesuai dengan perhitungan upah lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode pengamatan, metode kepustakaan dan metode wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa perhitungan upah lembur yang dibayarkan oleh PT. Reborn Cleaning System Medan kepada karyawan berbeda dengan perhitungan upah lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Tingginya tingkat persentase selisih antara perhitungan upah lembur PT. Reborn Cleaning System Medan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Kata Kunci : Perhitungan Upah Lembur, PT. Reborn Cleaning System Medan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah perusahaan. Peran karyawan didalam perusahaan sangat penting karena dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu, apalagi jika perusahaannya bersifat padat tenaga kerja. Adanya sumbangannya terhadap perusahaan secara keseluruhan paling besar dibanding dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang memegang peranan utama dalam meningkatkan produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan

dengan tenaga kerja itu sendiri seperti kreativitas dan keterampilan maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Pengusaha tanpa pekerja tentunya kegiatan disuatu perusahaan menjadi terganggu sehingga dapat berpotensi mengganggu perkembangan kemajuan dari perusahaan. Sedangkan bagi pekerja tanpa adanya pengusaha atau pemberi kerja mereka tidak akan mendapatkan upah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak, selain itu tentunya akan menambah angka pengangguran di Indonesia. Oleh karena itu, sudah sepantasnya jika setiap pekerjaan akan mendapatkan kompensasi berupa imbalan bagi pekerja, imbalan ini disebut dengan upah.

Memperoleh upah merupakan hak setiap pekerja sebagai penghargaan bagi pekerja yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Pemerintah juga memberikan perlindungan upah bagi pekerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2015 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 30 menyatakan bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang telah 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk perusahaan yang beroperasi 6 hari kerja, atau melebihi 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk perusahaan yang memberlakukan 5 hari kerja. Kerja saat hari libur seperti sabtu dan minggu atau hari libur yang ditetapkan pemerintah juga termasuk kategori lembur. Karena itu, untuk jam kerja lebih dari 40 jam/minggu perusahaan wajib membayarkan upah lembur.

Rumusan Masalah

Masalah adalah segala sesuatu yang menyimpang dari yang diharapkan dan

menuntut untuk diadakan penyelesaian. Berdasarkan uraian dan penjelasan mengenai judul diatas adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana perhitungan upah lembur yang diterapkan di PT. Reborn Cleaning System Medan?
2. Apakah perhitungan upah lembur PT. Reborn Cleaning System Medan sudah sesuai dengan perhitungan upah lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur?

LANDASAN TEORI

Pengertian Upah

Menurut Pasal 1 ayat 1 Tahun 2015 tentang Pengupahan, 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.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan jumlah barang yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan.

Bauran Komponen Upah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 5 Ayat 1, Upah terdiri atas komponen:

1. Upah Pokok

Upah pokok merupakan upah tanpa tunjangan yang merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh berdasarkan tingkat maupun jenis pekerjaannya. Besaran upah pokok ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja yang biasanya sudah tertuang dalam perjanjian kerja.

2. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran yang dilakukan secara teratur, yang mungkin diberikan kepada karyawan beserta keluarganya dan dibayarkan bersamaan dengan upah pokok. Yang termasuk ke dalam tunjangan tetap adalah:

- a. Tunjangan istri dan anak
- b. Tunjangan perumahan

c. Tunjangan kesehatan

3. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap merupakan suatu pembayaran yang secara langsung dan tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok. Yang termasuk tunjangan tidak tetap yaitu tunjangan transport atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 6 Tentang Pengelompokan Pendapatan Non Upah, Komponen pendapatan non upah tersebut adalah sebagai berikut:

a. Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, koperasi, kantin dan lain-lain.

b. Bonus

Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

c. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan berupa uang.

2.1.1. Jenis – Jenis Upah

Jenis-jenis upah dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh sebagai imbalan atas pengerahan jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan yang terdapat pada ketentuan kerja.

2. Upah Nyata (*riil wages*)

Upah nyata adalah uang nyata yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima,
- b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

3. Upah Hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya. Seperti pendidikan, asuransi rekreasi dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum pada umumnya ditentukan oleh

pemerintah (gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadang berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum yaitu:

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja,
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materil kurang memuaskan,
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan,
- d. Untuk mengusahkan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan,
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

Upah minimum terdiri atas:

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

5. Upah Wajar (*fair wages*)

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Kondisi perekonomian negara,

- b. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada,
- c. Peraturan perpajakan,
- d. Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Suatu penelitian agar dapat berjalan dengan lebih lancar, terarah dan lebih tertata maka diperlukan suatu metode penelitian. Karena pada hakikatnya metode penelitian tersebut memberikan pedoman tentang cara-cara seseorang menganalisis, mempelajari dan memahami lingkungan yang dihadapi. Mengenai arti dari metode itu sendiri adalah suatu unsur mutlak yang harus ada dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Tanpa metode penelitian tidak mungkin seseorang akan dapat menganalisa, menemukan dan merumuskan suatu kebenaran mengenai sesuatu hal yang sedang ditelitinya secara runtut dan terarah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pengamatan (observasi)

Menurut Widoyoko (2016:46) “Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”.

Menurut Sugiono (2017:203) “Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”. Jadi, observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak yang digunakan dengan pengumpulan data. Penulis melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mendapatkan gambaran secara nyata baik terhadap subjek atau objek penelitian. Peninjauan secara langsung ke lapangan dilakukan penulis untuk mengambil data dan segala yang bersangkutan dengan pembahasan judul.

2. Metode Kepustakaan (*library*)

Penulis mencari sumber data dari buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan objek penelitian dan pembahasan judul agar penulis dapat dengan mudah melakukan analisis terhadap judul tersebut.

3. Metode Wawancara (*interview*)

Menurut Sugiyono (2019:72) “Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu”.

Menurut Arikunto (2016:198) “Wawancara adalah suatu dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara atau *interviewer*”.

Penulis melakukan tanya jawab kepada salah satu karyawan PT. Reborn Cleaning System Medan mengenai perhitungan upah lembur.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017), analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah satu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu kondisi atau peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

2. Analisis Kualitatif

Menurut Moleong (2018), analisis kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode teknik analisis data deskriptif kualitatif, yaitu metode yang menganalisis, menggambarkan dan meringkas berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil pengamatan ataupun hasil wawancara mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.

Metode Pembahasan

Alat analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, perhitungan upah lembur secara singkat disajikan sebagai berikut:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja biasa:

- a. 1 jam pertama x 1,5 x upah sejam.
 - b. Jam berikutnya x 2 x upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja 40 jam seminggu maka perhitungannya sebagai berikut:
- a. 7 jam pertama x 2 x upah sejam.
Jam ke 8 x 3 x upah sejam.
Jam ke 9 dan ke 10 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 x 3 x upah sejam.
Jam ke 7 dan ke 8 x 4 x upah sejam.
 - c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka perhitungannya sebagai berikut:
8 jam pertama x 2 x upah sejam.
Jam ke 9 x 3 x upah sejam.
Jam ke 10 dan ke 11 x 4 x upah sejam.

Penulis akan membandingkan bagaimana perhitungan upah lembur di PT. Reborn Cleaning System Medan dengan perhitungan KEP.102/MEN/VI/2015.

Perhitungan upah lembur per jam berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur pasal 8 adalah sebagai berikut:

$$\boxed{\text{Upah per jam} = \frac{1}{173} \times \text{gaji pokok sebulan}}$$

Keterangan:

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

Dalam satu tahun ada 52 minggu jadi dalam satu bulan $\frac{52}{12} = 4,33333$ minggu.

Dan total jam kerja per minggu = 40 minggu jadi total jam kerja dalam sebulan =
 $40 \times 4,33 = 173,333$ atau dibulatkan menjadi 173 jam.

Jadi, berdasarkan hal tersebut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menetapkan cara perhitungan upah lembur per jam yaitu upah jam dalam satu bulan adalah sebesar 173 jam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang digunakan tentang perhitungan upah lembur karyawan yang ditetapkan oleh PT. Reborn Cleaning System Medan jika dibandingkan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 102 Tahun 2015 yang memuat tentang cara perhitungan upah kerja lembur.

Mekanisme Perhitungan Upah Lembur PT. RCS Medan

Berikut adalah perhitungan upah lembur karyawan PT. Reborn Cleaning System Medan:

$$\boxed{\text{Upah Lembur} = \text{Upah per jam} \times 6 \times \text{waktu kerja lembur}}$$

1. Nama : Juni
Gaji Pokok : Rp 1.394.000,00
Jabatan : Operator *Cleaning Service*
Upah lembur kerja biasa : $= \frac{\text{Rp } 1.394.000,00}{\frac{26}{8}} = \text{Rp } 6.701,92$
 $= \text{Rp } 6.701,92 \times 6 = \text{Rp } 40.211,15$
 $= \text{Rp } 40.211,15 \times 6(\text{waktu kerja lembur})$
 $= \text{Rp } 241.266,90$

Jadi, upah lembur Juni pada bulan Januari 2020 adalah sebesar Rp 241.266,90

2. Nama : Intan
Gaji Pokok : Rp 1.014.000,00
Jabatan : Operator *Cleaning Service*
Upah lembur kerja biasa : $= \frac{\text{Rp } 1.014.000,00}{\frac{26}{8}} = \text{Rp } 4.875,00$

$$\begin{aligned}
 &= \text{Rp } 4.875,00 \times 6 && = \text{Rp } 29.250,00 \\
 &= \text{Rp } 29.250,00 \times 3 \text{ (waktu kerja lembur)} \\
 &= \text{Rp } 87.750,00
 \end{aligned}$$

Jadi, upah lembur Intan pada bulan Januari 2020 adalah sebesar Rp 87.750,00

3. Nama : Suryadi

Gaji pokok : Rp 1.800.000,00

Jabatan : *Leader*

Upah lembur kerja biasa :
$$:= \frac{\text{Rp } 1.800.000,00}{\frac{26}{8}} = \text{Rp } 8.653,85$$

$$\begin{aligned}
 &= \text{Rp } 8.653,85 \times 6 && = \text{Rp } 51.923,10 \\
 &= \text{Rp } 51.923,10 \times 4 \text{ (waktu kerja lembur)} \\
 &= \text{Rp } 207.692,40
 \end{aligned}$$

Jadi, upah lembur Suryadi pada bulan Januari 2020 adalah sebesar Rp 207.692,40

4. Nama : Riki

Gaji pokok : Rp 1.700.000,00

Jabatan : *Leader*

Upah lembur kerja biasa :
$$:= \frac{\text{Rp } 1.700.000,00}{\frac{26}{8}} = \text{Rp } 8.173,08$$

$$\begin{aligned}
 &= \text{Rp } 8.173,08 \times 6 && = \text{Rp } 49.038,48 \\
 &= \text{Rp } 49.038,48 \times 7 \text{ (waktu kerja lembur)} \\
 &= \text{Rp } 343.269,36
 \end{aligned}$$

Jadi, upah lembur Riki pada bulan Januari 2020 adalah sebesar Rp 343.269,36.

Keterangan:

Untuk mendapatkan upah lembur kerja biasa terlebih dahulu mencari upah lembur per jam yaitu dengan gaji pokok sebulan dibagi dengan 26 (jumlah hari kerja sebulan) lalu dibagi lagi dengan 8 (waktu kerja sehari– 1 jam istirahat), kemudian hasilnya dikali dengan 6 (jumlah jam kerja lembur sehari) dan hasilnya tersebut dikali dengan jumlah berapa hari karyawan tersebut lembur.

4.1.1. Mekanisme Perhitungan Upah Lembur KEPMEN NO 102

Jika dibandingkan mekanisme perhitungan upah lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 102 Tahun 2015 adalah sebagai berikut:

$$\text{UUUU LLLLLL} = \frac{1}{111} \times \text{gUgg Upppp sLLsU\$}$$

1. Nama : Juni
- Gaji Pokok : Rp 1.394.000,00
- Jabatan : Operator *Cleaning Service*
- Upah lembur per jam : = $\frac{1}{173}$ x gaji pokok
- = $\frac{1}{173}$ x Rp 1.394.000,00
- = Rp 8.057,21

Upah lembur pada kerja hari biasa:

$$1 \times 1,5 \times \text{Rp } 8.057,21 = \text{Rp } 12.085,15$$

$$5 \times 2 \times \text{Rp } 8.057,21 = \text{Rp } 80.572,10+$$

Rp 92.657,25

Jadi, upah lembur Juni pada bulan Januari 2020 adalah sebesar Rp 92.657,25 x

$$6 = \text{Rp } 555.943,50$$

2. Nama : Intan
- Gaji pokok : Rp 1.014.000,00
- Jabatan : Operator *Cleaning Service*
- Upah lembur per jam : $= \frac{1}{173} \times \text{gaji pokok}$
- $$= \frac{1}{173} \times \text{Rp } 1.014.000,00$$
- $$= \text{Rp } 5.861,63$$

Upah lembur pada kerja hari biasa:

$$1 \times 1,5 \times \text{Rp } 5.861,63 = \text{Rp } 8.792,45$$

$$5 \times 2 \times \text{Rp } 5.861,63 = \underline{\text{Rp } 58.616,30} +$$

$$\text{Rp } 67.408,75$$

Jadi, upah lembur Intan pada bulan Januari 2020 adalah sebesar Rp 67.408,75x

$$3 = \text{Rp } 202.226,25$$

3. Nama : Suryadi
- Gaji pokok :Rp 1.800.000,00
- Jabatan : *Leader*
- Upah lembur per jam : $= \frac{1}{173} \times \text{gaji pokok}$
- $$= \frac{1}{173} \times \text{Rp } 1.800.000,00$$
- $$= \text{Rp } 10.404,75$$

Upah lembur pada kerja hari biasa:

$$1 \times 1,5 \times \text{Rp } 10.404,75 = \text{Rp } 15.607,25$$

$$5 \times 2 \times \text{Rp } 10.404,75 = \underline{\text{Rp } 104.047,50} +$$

$$\text{Rp } 119.654,75$$

Jadi, upah lembur Suryadi pada bulan Januari 2020 adalah sebesarRp

$$119.654,75 \times 4 = \text{Rp } 478,619,00$$

4. Nama : Riki
- Gaji pokok : Rp 1.700.000,00
- Jabatan : *Leader*
- Upah lembur per jam : $= \frac{1}{173} \times \text{gaji pokok}$
- $$= \frac{1}{173} \times \text{Rp } 1.700.000,00 = \text{Rp } 9.826,38$$

Upah lembur pada kerja hari biasa:

$$1 \times 1,5 \times \text{Rp } 9.826,38 = \text{Rp } 14.739,57$$

$$5 \times 2 \times \text{Rp } 9.826,38 = \underline{\text{Rp } 98.263,80+}$$

$$\text{Rp } 113.003,37$$

Jadi, upah lembur Riki pada bulan Januari 2020 adalah sebesarRp 113.003,37 x

$$7 = \text{Rp } 791.023,59$$

Keterangan:

Angka 1 merupakan jam kerja lembur pertama x dengan perkaliannya 1,5 x upah lembur per jam. Sedangkan 5 merupakan jumlah jam kerja lembur berikutnya untuk jam kerja pada hari biasa. Lalu hasil dari penjumlahan jam pertama dan berikutnya dikali dengan berapa hari dia lembur.

4.1.3. Perbandingan Perhitungan

Perbandingan perhitungan upah kerja lembur karyawan menurut PT. Reborn Cleaning System Medan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 102 Tahun 2015 yang disajikan dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1.Rekap Perbandingan Perhitungan Upah Lembur

No (1)	Nama (2)	Jabatan (3)	Total Jam (RCS)	Total Upah Lembur		Selisih	%
			(4)	RCS (Rp)	Kepmen 102 (Rp)		
				(5)	(6)		
1	Juni	Operator CS	36	241.266,90	555.943,50	314.676,60	130
2	Intan	Operator CS	18	87.750,00	202.226,25	114.476,25	130
3	Srydi	<i>Leader</i>	24	207.692,40	478,619,00	270.926,60	130
4	Riki	<i>Leader</i>	42	343.269,36	791.023,59	447.754,23	130
TOTAL			120	879.978,66	758.169,75	1.147.833,68	520

Keterangan:

Pada tabel 1.1. menjelaskan bahwa perhitungan upah lembur Juni yang jabatannya sebagai operator CS dengan total jam lembur 36 jam (6 hari) menerima upah dari perusahaan sebesar Rp 241.266,90 dan jika dibandingkan dengan perhitungan KEPMEN 102 upah lembur yang seharusnya diterima Juni adalah sebesar Rp 555.943,50 ini mengakibatkan selisih perhitungan upah lembur menurut PT. Reborn Cleaning System Medan dengan KEPMEN 102 sebesar Rp 314.676,60 dan jika dipersentasekan selisih dari upah lembur menurut PT. Reborn Cleaning System Medan dengan perhitungan KEPMEN 102 adalah sebesar 130%. Perbandingan perhitungan upah lembur pada Intan yang jabatannya sebagai operator CS dengan total jam lembur 18 jam (3 hari) menerima upah dari perusahaan sebesar Rp 87.750,00 dan jika dibandingkan dengan perhitungan KEPMEN 102 upah lembur yang seharusnya diterima Juni adalah sebesar Rp 202.226,25 ini mengakibatkan selisih perhitungan upah lembur menurut PT. Reborn Cleaning System Medan dengan KEPMEN 102 sebesar Rp 114.476,25 dan jika dipersentasekan selisih dari upah lembur menurut PT. Reborn Cleaning

System Medan dengan perhitungan KEPMEN 102 adalah sebesar 130%. Perbandingan perhitungan upah lembur pada Suryadi yang jabatannya sebagai *leader* dengan total jam lembur 24 jam (4 hari) menerima upah dari perusahaan sebesar Rp 207.692,40 dan jika dibandingkan dengan perhitungan KEPMEN 102 upah lembur yang seharusnya diterima Suryadi sebesar Rp 478,619,00 25 ini mengakibatkan selisih perhitungan upah lembur menurut PT. Reborn Cleaning System Medan dengan KEPMEN 102 sebesar Rp 270.926,60 dan jika dipersentasekan selisih dari upah lembur menurut PT. Reborn Cleaning System Medan dengan perhitungan KEPMEN 102 adalah sebesar 130%. Perbandingan perhitungan upah lembur pada Riki yang jabatannya sebagai *leader* dengan total jam lembur 42 jam (7 hari) menerima upah dari perusahaan sebesar Rp 343.269,36 dan jika dibandingkan dengan perhitungan KEPMEN 102 upah lembur yang seharusnya diterima Suryadi sebesar Rp 791.023,59 ini mengakibatkan selisih perhitungan upah lembur menurut PT. Reborn Cleaning System Medan dengan KEPMEN 102 sebesar Rp 447.754,23 dan jika dipersentasekan selisih dari upah lembur menurut PT. Reborn Cleaning System Medan dengan perhitungan KEPMEN 102 adalah sebesar 130%.

Pembahasan

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana perhitungan upah kerja lembur pada karyawan PT. Reborn Cleaning System Medan sudah sesuai atau belum dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 102 Tahun 2015 tentang waktu kerja lembur para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat perbedaan perhitungan pengali jam kerja lembur dan upah kerja lembur.

Perbedaan tersebut adalah yang pertama perhitungan pengali jam kerja lembur karyawan di hari kerja biasa yang dilakukan 1 jam kerja lembur seharusnya dikalikan dengan 1,5 namun PT. Reborn Cleaning System Medan tidak dikalikan 1,5 dan seharusnya jam kerja lembur selanjutnya dikalikan 2 akan tetapi PT. Reborn Cleaning System Medan tidak dikalikan 2. Hal tersebut jelas tidak sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 102 Tahun 2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur yang berbunyi:

1. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah jam.
 - b. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya dibayar upah sebesar 2 kali upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja 40 jam seminggu maka:
 - a. Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 jam pertama dibayar 2 dikali upah sejam, dan jam ke-8 dibayar 3 kali upah sejam dan jam lembur ke-9 dan ke-10 dibayar 4 kali upah sejam.

- b. Hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam ke-6 dibayar 3 kali upah sejam dan jam lembur ke-7 dan ke-8 dibayar 4 kali upah sejam.
- c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 kali upah sejam dan jam ke-10 serta ke-11 dibayar 4 kali upah sejam.

PT. Reborn Cleaning System Medan tidak mengalikan jam kerja lembur dengan pengali diatas sehingga jumlah upah lembur yang diterima oleh karyawan baik dari operator *cleaning services* dan *leader* menjadi sedikit.

Perbedaan kedua adalah perhitungan upah kerja lembur per jam yang seharusnya perhitungan upah lembur karyawannya dihitung berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 102 Tahun 2015 yaitu 1 dikali gaji pokok sebulan lalu dibagi dengan 173. Akan tetapi, PT. Reborn Cleaning System Medan menetapkan upah lembur per jam nya yaitu dengan $\frac{\text{gaji pokok sebulan}}{26}$ untuk 8 semua karyawan mulai dari jabatan operator *cleaning services* dan *leader*.

Jika dilihat dari tabel 1.1. adaperbedaan antara total lembur PT. Reborn Cleaning System Medan dengan total lembur Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 102 Tahun 2015. Seperti karyawan yang bernama Juni menerima upah lembur dari perusahaan sebesar Rp 241.266,90 dengan perhitungan PT. Reborn Cleaning System Medan akan tetapi jika dihitung berdasarkan KEPMEN 102 seharusnya upah lembur yang diterima oleh Juni sebesar Rp 555.943,50 dan ini mengakibatkan adanya perbedaan atau selisih upah lemburnya sebesar Rp

314.676,60 dan jika dipersentasekan selisih upah lemburnya mencapai 130%, tingkat persentase dari selisih upah lembur Juni sangat tinggi karena telah melebihi 100%. Karyawan kedua yang bernama Intan menerima upah lembur dari perusahaan sebesar Rp 87.750,00 dengan perhitungan PT. Reborn Cleaning System Medan akan tetapi jika dihitung berdasarkan KEPMEN 102 seharusnya upah lembur yang diterima oleh Intan adalah sebesar Rp 202.226,25 dan ini mengakibatkan adanya perbedaan atau selisih upah lemburnya sebesar Rp 114.476,25 dan jika dipersentasekan selisih upah lemburnya mencapai 130%, tingkat persentase selisih perhitungan upah lemburnya juga sangat tinggi karena telah melebihi 100%. Karyawan ketiga yang bernama Suryadi menerima upah lembur dari perusahaan sebesar Rp 207.692,40 dengan perhitungan PT. Reborn Cleaning System Medan akan tetapi jika dihitung berdasarkan KEPMEN 102 seharusnya upah lembur yang diterima oleh Suryadi adalah sebesar Rp 478.619,00 dan ini mengakibatkan adanya perbedaan atau selisih upah lemburnya sebesar Rp 270.926,60 dan jika dipersentasekan selisih upah lemburnya mencapai 130%, tingkat persentase selisih perhitungan upah lemburnya juga sangat tinggi karena telah melebihi 100%. Karyawan keempat yang bernama Riki menerima upah lembur dari perusahaan sebesar Rp 343.269,36 dengan perhitungan PT. Reborn Cleaning System Medan akan tetapi jika dihitung berdasarkan KEPMEN 102 seharusnya upah lembur yang diterima oleh Riki adalah sebesar Rp 791.023,59 dan ini mengakibatkan adanya perbedaan atau selisih upah lemburnya sebesar Rp 447.754,23 dan jika dipersentasekan selisih upah lemburnya mencapai 130%, tingkat persentase selisih perhitungan upah lemburnya juga sangat tinggi karena telah melebihi 100%.

Berdasarkan perbedaan perhitungan upah kerja lembur yang ditetapkan oleh PT. Reborn Cleaning System Medan untuk semua karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 102 Tahun 2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur sehingga karyawan menerima upah lembur jauh dibawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, Fika, dan Nia. (2014). Analisis Perhitungan Upah Kerja Lembur (overtime) dan Insentif pada Sistem Penggajian PT. NOK Precision Component Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.2 No.1, ISSN:2337-7887.
- Hardianto, Toni, dan Neng Sri Novi Fitri Yani. (2015). Analisa Perhitungan Upah Lembur dan Penambahan Shift dalam Memenuhi Kekurangan Permintaan Konsumen di PT. P&P Bangkinang. *Vol.1 No. 2*.
- Kasino, Y. (2007). Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur di Perusahaan Menurut Hukum Positif. *Vol.7 No.1*.
- KEPMEN 102 Tahun 2015 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur*. Diakses 2021
- Ristiyani, Robin, dan Danna Solihin. (2016). Analisis Perhitungan Upah Kerja Lembur Karyawan Kontrak pada PT. SLJ Glonal Tbk.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2015 Pasal 1 Ayat 30 Tentang Ketenagakerjaan*. Diakses 2021
- Diakses 2021, dari <http://www.sli88.id/>
- Diakses 2021, dari <http://www.kompas.com/skola/read/2020/11/19/124830769/jenis-jenis-sistem-upah-di-indonesi>

