

Analisis Perhitungan Upah Kerja Lembur (*Overtime*) dan Insentif pada Sistem Penggajian PT NOK Precision Component Batam.

Fika Nia Ariska

Program Studi Akuntansi
Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam

Abstrakt: *The purpose of this research is to know about the overtime calculation in employee on level staff and non-staff also about the given of incentive or allowance to motivate all the employee so they can work better than before. The methods used for this research is observation and analysis. The observation method used when writer directly look into the payroll system to see and calculate overtime recapitulation, while the analysis method used when writer directly calculate the overtime wage based on data taken from recapitulation. The result of this research is the calculation of the wage multiplication per hour calculated based on KEPMEN NO.102 year 2004, while overtime rate that was used to be the base of the calculation for nominal wages that get per hour is calculated through overtime rate that was on the calculation component plus position allowance that only given to employees that have Assistant Team Leader position and above. For incentive given that already set by NOK Precision Component Batam Corporation Management was given to all employees that work in the company except other allowance given only on certain level and certain section.*

Key word: *Allowance, Overtime, Incentive, Payroll System*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perhitungan upah kerja lembur pada karyawan yang memiliki jabatan level staf dan non staf serta pemberian insentif/tunjangan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi dan analisis. Metode observasi yaitu penulis langsung melakukan penelitian ke bagian payroll untuk melihat dan menghitung rekapitulasi *overtime*, sedangkan metode analisis yaitu penulis langsung menghitung upah overtime berdasarkan data yang diambil dari rekapitulasi. Hasil dari penelitian ini yaitu perhitungan perkalian upah perjamnya dihitung berdasarkan KEPMEN NO.102 Tahun 2004 sedangkan *overtime rate* (OT Rate) yang digunakan untuk menjadi dasar perhitungan besarnya nominal upah yang didapatkan perjamnya dihitung melalui OT Rate yang pada komponen perhitungannya ditambahkan tunjangan posisi yang hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki level Ass. Team Leader keatas. Untuk pemberian insentif yang telah ditetapkan manajemen PT NOK Precision Component Batam diberikan kepada semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut kecuali tunjangan-tunjangan yang diberikan pada level jabatan tertentu dan section tertentu.

Kata kunci: Upah, Upah Kerja Lembur (*Overtime*), Insentif, Sistem Penggajian

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting pada suatu perusahaan. Dengan adanya tenaga kerja perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tujuannya yaitu untuk mencapai penjualan output seoptimal mungkin sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dalam mewujudkan misi dan visi suatu perusahaan maka perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan tersebut.

PT NOK Precision Component Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing. Perusahaan ini adalah produsen karet dan komponen presisi plastik untuk industri cakram keras. Kegiatan operasional dibutuhkan kinerja para karyawannya. Pada bagian proses produksi barang diperlukan *overtime* agar dapat mengejar target maksimal barang yang dibutuhkan.

Overtime juga perlu perhitungan yang akurat agar tidak terjadi kesalahan pada waktu proses penggajian karyawan, khususnya dalam hal pembayaran upah *overtime*. Dalam perhitungan *overtime* dan insentif di PT NOK Precision Component Batam didasarkan pada peraturan KEPMEN No. 102 TH 2004 dan juga dihitung berdasarkan level karyawan tersebut bekerja. Di perusahaan ini karyawan yang bekerja ditentukan berdasarkan level karyawan tersebut bekerja. Untuk level operator sampai dengan team leader 1 disebut karyawan non staff sedangkan untuk karyawan yang diatas non staff disebut karyawan staff. Perhitungan upah lemburnya pun pasti berbeda. Oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengetahui perhitungan upah lembur tersebut dan ingin meneliti apakah perhitungan tersebut sudah akurat atau belum.

Tinjauan Pustaka

Sesuai dengan KEPMEN NO. 102 TH 2004 Pasal 1, 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 pekerja dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Waktu Kerja Lembur (*overtime*)

Sesuai dengan KEPMEN NO. 102 TH 2004 Pasal 1, waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Perhitungan jam kerja lembur dan tarif upah lembur mengacu pada peraturan menteri tenaga kerja No. KEPMEN NO. 102 TH 2004 Pasal 11 yaitu:

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah jam.
 - Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh dibayar 4 (empat) kali upah sejam.
 - 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.
 - Apabila kerja 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 kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah sejam.

Insentif

Menurut Hasibuan (2008) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu

yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2009) Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut penulis insentif adalah suatu bentuk penghargaan atau motivasi kepada karyawan atas pencapaian yang telah diraih dengan melakukan *improvement* di perusahaan tersebut dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Metodologi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT NOK Precision Component Batam yang berlokasi di Jl. Gaharu Lot 101-102 Muka Kuning Batam Industrial Park, Metode analisis data yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis data yang diperoleh dari penelitian yaitu dengan melakukan perhitungan overtime dan insentif pada penggajian karyawan PT NOK Precision Component Batam.

Pembahasan

Berdasarkan peraturan tersebut bagian payroll PT NOK precision Component Batam melakukan perhitungan *Overtime* yang dilakukan setiap akhir minggu. Perhitungan *overtime* dilakukan setelah adanya pencocokan perhitungan jumlah *overtime* setiap karyawan. Pencocokan data *overtime* dilakukan dengan memberikan laporan rekapitulasi bagian payroll dari sistem hadir (*attendance*) yang di print dan diberikan kepada karyawan. Setelah karyawan mencocokkan data overtime dengan catatannya apakah ada yang terlewat atau tidak maka setelah itu karyawan tersebut meminta tanda tangan *section* manager yang menjadi atasannya pada bagian/*section* mereka bekerja untuk menandatangani rekapitulasi overtime tersebut. Setelah itu rekapitulasi tersebut diberikan kepada bagian untuk memproses data overtime tersebut, sehingga dapat dilaporkan dan diproses perhitungannya dan dibayarkan pada saat pembayaran gaji/upah.

Overtime Rate (OT RATE) PT NOK Precision Component Batam.

Overtime Rate merupakan tarif waktu lembur yang menjadi dasar dalam perhitungan upah overtime karyawan PT NPCB. *Overtime Rate* dihitung berdasarkan *basic salary* dan *OT Component*. *OT Component* adalah variabel yang termasuk ke dalam penghitungan untuk menghitung *OT Rate*. *OT Component* dihitung berdasarkan tunjangan posisi yang hanya diberikan pada level jabatan tertentu saja, yaitu:

- ❖ Team Leader (TL) : Rp.90,000.00,-

- ❖ Team Leader 1 (TL1) : Rp.105,000.00,-
- ❖ Assistant Leader (Ass) : Rp.75,000.00,-

Dengan rumus perhitungan OT Rate sebagai berikut:

$$OT\ Rate = \frac{Basic + OT\ Component}{173}$$

Dan apabila karyawan tersebut memiliki level jabatan Assisten Team Leader kebawah dalam perhitungan OT Rate adalah sebagai berikut:

$$OT\ Rate = \frac{(Basic)}{173}$$

Keterangan:

Tabel 1.Rekapitulasi jumlah overtime bulan November dan Desember 2013

BULAN DESEMBER					
NO.	NAMA	PERKALIAN OT			
		1,5	2	3	4
1	BAKTI GINTING (TEAM LEADER 1)-RUBBER	29,6	54	-	-
2	AGUSMARDI (TEAM LEADER)-RUBBER	24	42	-	-
3	NOVI ZAHARDI (ASS.TEAM LEADER)-RUBBER	25,5	55	-	-
4	SUYANTI-RUBBER	25,5	31	-	-
5	LUSTER SINAGA-RUBBER	27	53	-	-
6	YOHANNES BUDI S (TEAM LEADER 1)-GASKET	23	21	-	-
7	SONDANG RIA SITUMORANG (TEAM LEADER)-GASKET	20	28	-	-
8	VEFI HURIANTI (ASS.TEAM LEADER)-GASKET	27	46	-	-
9	SATRENI SERLY-GASKET	31	50	-	-
10	RIKA ULINA-GASKET	31,5	42	-	-
11	SUBARDI (TEAM LEADER 1)-PLASTIC	29,5	53	2	2
12	MARUDUT HUTAPEA (TEAM LEADER)-PLASTIC	22,5	34	-	-
13	ERIZON (ASS.TEAM LEADER)-PLASTIC	29,5	51	-	-
14	DUMALIA SITUMORANG-PLASTIC	31,5	50	-	-
15	EVA LAMTIUR PARDEDE-PLASTIC	25,5	32	-	-
BULAN NOVEMBER					
NO.	NAMA	PERKALIAN OT			
		1,5	2	3	4
1	BAKTI GINTING (TEAM LEADER 1)-RUBBER	27	44	-	-
2	AGUSMARDI (TEAM LEADER)-RUBBER	24	44	-	-
3	NOVI ZAHARDI (ASS.TEAM LEADER)-RUBBER	28,5	44	-	-
4	SUYANTI-RUBBER	30	40	-	-
5	LUSTER SINAGA-RUBBER	27	53	-	-
6	YOHANNES BUDI S (TEAM LEADER 1)-GASKET	24	50	-	-
7	SONDANG RIA SITUMORANG (TEAM LEADER)-GASKET	25,5	45	-	-
8	VEFI HURIANTI (ASS.TEAM LEADER)-GASKET	27,5	62	-	-
9	SATRENI SERLY-GASKET	28,5	47	-	-
10	RIKA ULINA-GASKET	22,5	57	-	-
11	SUBARDI (TEAM LEADER 1)-PLASTIC	25	69	-	-
12	MARUDUT HUTAPEA (TEAM LEADER)-PLASTIC	22	31	-	-
13	ERIZON (ASS.TEAM LEADER)-PLASTIC	24	64	-	-
14	DUMALIA SITUMORANG-PLASTIC	22,5	36	-	-
15	EVA LAMTIUR PARDEDE-PLASTIC	27	32	-	-

Sumber: Rekap data overtime bagian payroll Desember dan November 2013

1. OT Rate : Tarif dasar waktu lembur
2. Basic : Gaji dasar
3. OT Component : component waktu lembur berupa tunjangan posisi.

Perhitungan overtime karyawan production level non staff PT NOK Precision Component Batam.

a. Perhitungan overtime bagian production.
Data overtime Bulan Desember dan Bulan November 2013 bagian rubber, gasket dan plastic.

Karena perhitungan untuk karyawan yang mempunyai level jabatan dari asisten leader sampai team leader keatas dilakukan dengan perhitungan yang sama hanya terdapat perbedaan

pada besarnya nominal tunjangan posisinya saja, maka penulis hanya memberikan contoh perhitungan untuk bagian rubber.

Tabel 3. Hasil overtime

No	Nama	Basis	OT Component	OT Rate	November			Desember		
					Overtime 1,5	Overtime 2	Jumlah	Overtime 1,5	Overtime 2	Jumlah
1	Bakti Ginting	3200000	105000	19104	29,6	54	2,903,808	27	44	2454864
2	Agusmardi	3200000	90	19,017	24	42	2282,04	24	44	2358,108
3	Novi Zahardi	3200000	75	18,93	25,5	55	2796,225	28,5	44	2462,022
4	Satren Selvy	2494,755		14,22	31	50	2115,53	28,5	47	1971,935
5	Rika V Lina	2494,755		14,22	31,5	42	2036,865	22	57	2130,555

Perhitungan overtime karyawan production level staff PT NOK Precision Component Batam.

Table 4.Rekapitulasi jumlah overtime Bulan November dan Desember 2013

BULAN NOVEMBER							
NO.	NAMA	NO.	PAYROLL	PERKALIAN OT			
				1,5	2	3	4
1	ESTHI YUSANTI (PRODUCTION CONTROL)-STAF	30063		16,5	34	-	-
2	AFRIWANDI (PURCHASING)-STAF	67009		11	19	-	-
3	SIS SRI YUNITA (SHIPPING)-STAF	25302		14	16	-	-
4	ADE RIA HARYANI (PURCHASING)-STAF	31706		6,5	36	-	-
5	RIAL PLATINI (PRODUCTION CONTROL)-STAF	31126		13	36	-	-
6	DARMAN BATUBARA (RUBBER)-SUPERVISOR	37214		14,5	13	-	-
7	WARSO RUDIYANTO (STOPPER)-SUPERVISOR	47108		27,5	38	-	-
BULAN DESEMBER							
1	ESTHI YUSANTI (PRODUCTION CONTROL)-STAF	30063		18	8	-	-
2	AFRIWANDI (PURCHASING)-STAF	67009		11,5	27	-	-
3	SIS SRI YUNITA (SHIPPING)-STAF	25302		10	9	-	-
4	ADE RIA HARYANI (PURCHASING)-STAF	31706		13,5	28	-	-
5	RIAL PLATINI (PRODUCTION CONTROL)-STAF	31126		13	28	-	-
1	DARMAN BATUBARA (RUBBER)-SUPERVISOR	37214		4,5	18	1	-
2	WARSO RUDIYANTO (STOPPER)-SUPERVISOR	47108		23	56	-	-

Sumber: Rekap data overtime bagian payroll November dan Desember 2013

Untuk perhitungan upah overtime karyawan yang memiliki level jabatan staf dan supervisor dilakukan perhitungan OT Rate yang didalamnya terdapat komponen tunjangan posisi sebagai komponen overtime yang hanya berbeda pada

besaran nominalnya saja, maka penulis hanya memberikan 1 (satu) contoh

. Pada tabel 5. Hasil Perhitungan karyawan bagian PPC dan 1 (satu) karyawan supervisor bagian rubber

Tabel 5 Perhitungan Karyawan PPC dan Rubber

No	Nama	Basis	OT Component	OT Rate	November			Desember			
					Overtime 1,5	Overtime 2	Jumlah	Overtime 1,5	Overtime 2	overtime 3	Jumlah
1	Esthi Yustanti	4500	150	26,878	16,5	34	2492,934	18	8		981,776
2	Daman Batubara (Rubber)	4500	200	27,167	14,5	13	1297,224	4,5	18	1	1,134,222

Penetapan pemberian insentif/tunjangan pada karyawan Staff dan Non Staff PT NOK Precision Component Batam.

Pemberian insentif bertujuan untuk memberikan motivasi kepada seluruh karyawan PT NOK Precision Component Batam baik staf maupun non staf. Pemberian tunjangan didasarkan pada jabatan

atau level karyawan tersebut dalam bekerja. Besarnya nominal pemberian tunjangan/insentif langsung ditentukan oleh manajemen PT NOK

Precision Component Batam. Berikut adalah tunjangan/insentif yang diberikan kepada karyawan PT NOK Precision Component Batam, antara lain: Pemberian tunjangan/insentif pada bagian produksi terdapat beberapa tunjangan/insentif yang diberikan yaitu:

1. *Fix allowance*

Fix allowance yaitu tunjangan tetap yang diberikan untuk seluruh karyawan PT NOK Precision Component Batam. Termasuk level jabatan operator sampai ke atas. Tunjangan ini sudah termasuk didalamnya tunjangan transport dan tunjangan makan. Tunjangan ini nominalnya sebesar Rp. 500,000.00,-.

2. *Attendance allowance*

Attendance allowance yaitu tunjangan kehadiran yang diberikan untuk seluruh karyawan PT NOK Precision Component Batam. Tunjangan memberikan motivasi pada seluruh karyawan NPCB baik non staf dan staf agar tidak ada *absence* dan *late* pada catatan kehadiran mereka. Apabila ada *absence* dan *late* pada catatan kehadiran mereka maka ada pengurangan pada total pembayaran upah mereka. Termasuk level jabatan operator sampai ke atas. Berikut adalah besaran nominal dalam tunjangan kehadiran:

- ❖ *Male* : Rp.30,000.00,-
- ❖ *Female* : Rp.45,000.00,-

3. *Position allowance*

Position allowance yaitu tunjangan posisi yang diberikan pada karyawan yang level jabatannya berada di:

- ❖ *Team Leader (TL)* : Rp.90,000.00,-
- ❖ *Team Leader 1 (TL1)* : Rp.105,000.00,-
- ❖ *Assistant Leader (Ass)*: Rp.75,000.00,-

Biasanya tunjangan ini diberikan pada karyawan level non staf bagian produksi. Tunjangan ini pada bagian masing-masing departemen/section di PT NOK precision Component Batam yang terdapat pada jabatan yang telah disebutkan diatas.

Sedangkan untuk level jabatan staf ke atas termasuk supervisor juga diberikan tunjangan sebagai berikut:

- ❖ *Staff* : Rp. 150.000
- ❖ *Supervisor* : Rp. 200.000

4. *Child Care Allowance*

Child Care Allowance yaitu tunjangan yang diberikan pada seluruh karyawan PT NPCB yang level jabatannya staff maupun non staff yang masa jabatan sudah tetap (*permanent*). Tunjangan ini diberikan pada karyawan yang telah memiliki anak yang berusia 0-7 tahun. Besarnya nominal yang diberikan pada tunjangan tersebut yaitu Rp.60,000.00,-.

5. *SET-UP Man Allowance*

Set up man allowance yaitu tunjangan yang hanya diberikan pada karyawan yang mempunyai jabatan Set Up man pada masing-masing departemen/section yang mempunya kewenangan atau tugas dalam me-set up perangkat-perangkat yang ada dalam produksi dan facility yang berhubungan dengan kegiatan operational PT NPCB. Pemberian tunjangan ini didasarkan pada *risk* (resiko) yang akan karyawan tersebut dapatkan. Biasanya tunjangan ini diberikan pada level jabatan non staf. Besarnya nominal yang diberikan pada tunjangan tersebut yaitu Rp. 60,000.00,-.

6. *Operational Rubber Allowance*

Operational Rubber Allowance yaitu tunjangan yang hanya diberikan pada departemen/section rubber inspection group dan rubber material preparation group. Dalam pemberian tunjangan ini diberikan pada karyawan level non staf pada bagian produksi khususnya bagian produksi rubber.

7. *Maintenance Allowance*

Maintenance Allowance yaitu tunjangan yang hanya diberikan pada department factory maintenance yang mempunya kewenangan atau tugas dalam me-maintenance perangkat-perangkat yang ada dalam produksi dan facility yang berhubungan dengan kegiatan operational PT NPCB. Pemberian tunjangan ini didasarkan pada *risk* (resiko) yang akan karyawan tersebut dapatkan dalam melakukan pekerjaannya. Besarnya nominal yang diberikan pada tunjangan tersebut yaitu:

- ❖ *Team Leader* : Rp. 90,000.00,-
- ❖ *Set Up Man* : Rp. 70,000.00,-

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan: Berdasarkan pada pembahasan yang telah dipaparkan pada bab IV, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Penghitungan overtime karyawan PT NOK Precision Component Batam dilakukan perhitungan berdasarkan perkalian yang mengacu pada peraturan KEPMEN NO. 102 TH 2004 Pasal 11. (2) Pemberian tunjangan/insentif bagi karyawan PT NPCB diberikan secara menyeluruh untuk semua karyawan yang berlevel staf dan non staf. Namun ada beberapa tunjangan yang hanya diberikan pada bagian tertentu saja dan level tertentu saja berdasarkan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Saran: untuk perhitungannya sudah berdasarkan peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan. namun saran yang ingin disampaikan yaitu dalam pendistribusian rekapitulasi overtime oleh bagian payroll sebaiknya dilakukan per bulan dengan rincian dari awal bulan hingga tutup buku sehingga para karyawan tidak binggung untuk mengingat lagi jumlah overtime sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

<http://www.depnakertrans.go.id/uploads/doc/perundangan/68512855847f1dac93fbb0.pdf>

Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi* (3 ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.