

PENERAPAN PROSEDUR UPAH LEMBUR KARYAWAN DI PT ABCK

¹ Titin Siti Fatimah, ² Fadila Marga Saty, ² Sri Handayani

¹ Mahasiswa Program Studi Agribisnis, ² Dosen Program Studi Agribisnis Politeknik Negeri Lampung
Jalan Soekarno-Hatta Nomor 10 Rajabasa Bandar Lampung
Telp (0721) 703995, Fax (0721) 787309

ABSTRACT

PT ABCK is a company engaged in banking services and one of the companies that implements an employee overtime system. PT ABCK has 8 working hours per day for 5 working days. The number of effective working hours of employees is 5.6 hours / day the number of productive work hours of employees is 1,294 hours / yea. Employee workload that exceeds productive working hours and negligence of employees in completing work results in employees having excess working hours on normal work days, especially in March-April 2019. The application of the overtime wage system at PT ABCK is carried out at the beginning and end of the month in accordance with the work criteria and overtime procedures. The author of this thesis aims to and analyze the workload to determine the needs of effective employees and explain the procedures for applying overtime and analyze the calculation of employee overtime pay. File collection methods used are interview and observation methods and play an active role in various activities carried out by PT ABCK. The file used are primary file and secondary file. The results of the discussion indicate that there is a need for additional employees and provide warnings for employees who are neglecting work to minimize excess overtime hours on normal workdays

Keywords: Workload, Overtime hours, Employees, Application of overtime procedures

ABSTRAK

PT ABCK merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbankan dan salah satu perusahaan yang menerapkan sistem upah lembur karyawan. PT ABCK memiliki jam kerja operasional 8 jam perhari selama 5 hari kerja. Jumlah Jam kerja efektif karyawan sebesar 5.6 jam/hari jumlah jam kerja produktif karyawan sebesar 1.294 jam/tahun. Beban kerja karyawan yang melebihi jam kerja produktif serta kelalaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan karyawan memiliki kelebihan jam kerja dihari kerja biasa khususnya pada bulan Maret-April 2019. Penerapan sistem upah lembur di PT ABCK dilakukan setiap awal dan akhir bulan sesuai dengan kriteria pekerjaan dan prosedur lembur. Penulis karya ilmiah ini bertujuan untuk dan menganalisis beban kerja untuk mengetahui kebutuhan karyawan efektif serta menjelaskan prosdur penerapan lembur dan menganalisis perhitungan upah lembur karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara dan observasi serta berperan aktif dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh PT ABCK. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa perlu adanya penambahan karyawan dan memberikan peringatan terhadap karyawan yang melalaikan pekerjaan untuk meminimalisir kelebihan jam kerja lembur di hari kerja biasa.

Kata Kunci: Beban kerja, Jam kerja lembur, Karyawan, Penerapan prosedur lembur

PENDAHULUAN

Sistem pengupahan adalah salah satu hal penting untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Keadilan dalam sistem pengupahan dan pemberian penghargaan yang setimpal pada tenaga kerja yang berprestasi adalah inti dalam pengelolaan sistem pengupahan yang baik (Margaretha dalam Sari, 2017).

Analisis beban kerja diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dalam dalam menentukan keseimbangan antara volume pekerjaan dan kemampuan kerja (Purnomo, 2015). Beban kerja sebagai teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume pekerjaan (Depkeu, 2006).

PT ABCK merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan meliputi kredit dan pendanaan. Jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT ABCK adalah 23 orang yang dibagi menjadi 3 divisi yaitu divisi operasional berjumlah 7 orang, divisi pemasaran 8 orang dan pelayanan 7 orang.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu (Wea, 2004). Jumlah kelebihan jam kerja karyawan yang melebihi jam kerja normal selama bulan Maret-April 2019 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah jam normal dan kelebihan jam kerja Bulan Maret-April 2019 di PT ABCK

No	Nama	Jam Kerja Normal (Jam/Bulan)	kelebihan Jam Kerja (Jam/Bulan)	
			Maret	April
1	AS	160	167	172
2	DA	160	163	164
3	Rs	160	165	162
4	RIP	160	181	171
5	AR	160	174	160
6	ADP	160	177	180
7	CA	160	174	178
8	SL	160	170	172
9	DP	160	173	175
10	NA	160	178	171
11	DN	160	164	174
12	DF	160	160	173
13	Mr	160	168	176
14	RS	160	160	160
15	DM	160	178	178
16	DFD	160	160	164
17	AM	160	164	176
18	EF	160	164	172
Jumlah			169	172

Tabel 1 menunjukkan data jumlah jam kerja karyawan yang melebihi jam kerja normal dihari kerja biasa pada bulan Maret sebesar 169 jam dan bulan April sebesar 172 jam. Karyawan PT ABCK di hari kerja biasa melakukan kerja melebihi jam kerja normal namun tidak diperhitungkan sebagai jam kerja lembur.

Tujuan

Tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah menganalisis beban kerja karyawan divisi pemasaran, operasional dan pelayanan di PT ABCK. Menjelaskan prosedur penerapan lembur terhadap karyawan PT ABCK dan menganalisis cara perhitungan upah lembur di PT ABCK

Metode Pelaksanaan

Data yang diperoleh berdasarkan pengamatan langsung di PT ABCK yang dilaksanakan pada tanggal 4 Maret - 4 Mei 2019. Data yang digunakan dalam penyusunan Karya ilmiah ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam Karya ilmiah di PT ABCK adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif digunakan untuk menjelaskan jenis pekerjaan, volume pekerjaan dan penerapan prosedur upah lembur karyawan. Metode kuantitatif digunakan untuk perhitungan analisis beban kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis beban kerja

Beban kerja menjadi acuan untuk menentukan pekerjaan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah akan mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan hasil analisis beban kerja berdasarkan pendekatan tugas per tugas jabatan.

1) Perhitungan hasil kerja produktif

a. Hari kerja efektif

Hari kerja efektif adalah jumlah hari kerja satu tahun dikurangi dengan jumlah hari libur sabtu minggu, jumlah hari libur nasional, dan jumlah hari cuti yang diberikan oleh perusahaan dalam satu tahun.

Keterangan :

HKE = Hari kerja efektif

A = Hari kerja satu tahun

B = Jumlah hari libur sabtu minggu dalam satu tahun

C = Jumlah hari libur nasional dalam satu tahun

D = Jumlah hari cuti dalam satu tahun

$$\begin{aligned} \text{HKE} &= A - (B+C+D) \\ &= 365 - (108+18+8) \\ &= 365 - 134 \end{aligned}$$

$$= 231 \text{ hari/tahun}$$

Jumlah hari kerja efektif dalam satu tahun yang berlaku di PT ABCK adalah 231 hari/tahun.

b. Jam kerja efektif

Jam kerja efektif adalah jam kerja formal karyawan per hari dikurangi dengan waktu istirahat dan waktu yang hilang karena tidak bekerja atau toleransi seperti buang air, melepas lelah, dan sebagainya.

Keterangan :

JKE = Jam kerja efektif

JKF = Jam kerja karyawan dalam satu hari

I = waktu istirahat dalam sehari

JKE = $80\% \times (JKF-I)$

$$= 80\% \times (8-1)$$

$$= 80\% \times 7$$

$$= 5.6 \text{ jam/hari}$$

Jumlah jam kerja efektif yang berlaku di PT ABCK 5.6 jam/hari.

c. Jam kerja produktif

Jam kerja produktif dalam satu tahun yaitu hasil kali antara hari kerja efektif dengan jam kerja efektif.

Keterangan :

JP = Jam kerja produktif dalam satu tahun

JP = HKE \times JKE

$$= 231 \text{ hari/tahun} \times 5.6 \text{ jam/hari}$$

$$= 1.294 \text{ jam/tahun}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, jumlah jam kerja produktif per tahun karyawan sebanyak 1.294 jam/tahun. Perhitungan jumlah karyawan efektif perlu dilakukan untuk mencapai efisiensi waktu agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu

dan karyawan tidak melakukan jam kerja lembur pada hari kerja biasa.

2) Perhitungan beban kerja

Perhitungan beban kerja karyawan PT ABCK sesuai rincian tugas perdivisi sebagai berikut:

a. Divisi pemasaran

Perhitungan jumlah beban kerja diperoleh dari beban kerja setiap tugas yang dilakukan, sedangkan untuk jumlah perhitungan dan rata-rata beban kerja karyawan divisi pemasaran dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Perhitungan jumlah dan rata-rata beban kerja karyawan divisi pemasaran PT ABCK

No	Jabatan karyawan	Jumlah beban kerja karyawan (jam/tahun)	Rata-rata beban kerja karyawan (jam/tahun)
1.	<i>Account officer consumer</i>	2.632	263
2.	<i>Account officer commercial</i>	4.442	247
3.	<i>Founding officer</i>	2.153	239

Tabel 2 menjelaskan perhitungan beban kerja karyawan divisi pemasaran PT ABCK yang terdiri dari 3 jabatan. Jumlah beban kerja karyawan *account officer consumer* sebesar 2.632 jam/tahun dengan rata-rata beban kerja sebesar 263 jam/ tahun, karyawan dengan jabatan *account officer commercial* memiliki jumlah beban kerja sebesar 4.442 jam/tahun dengan rata-rata 247 jam/tahun, jumlah beban kerja yang dimiliki lebih besar sebanding dengan volume pekerjaan dan jumlah karyawan sebanyak 3 orang, sedangkan karyawan *founding officer* memiliki jumlah beban kerja sebesar 2.153 jam/tahun dengan rata-rata beban kerja sebesar 239 jam/tahun. Jumlah beban kerja yang dimiliki oleh karyawan *founding officer* lebih rendah dikarenakan

tugas utama *founding officer* yaitu menghimpun dana agar sesuai target pencapaian.

b. Divisi operasional

Perhitungan jumlah beban kerja divisi operasional diperoleh dari beban kerja setiap tugas dan jabatan yang dilakukan oleh karyawan. Jumlah perhitungan dan rata-rata beban kerja karyawan divisi operasional dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Perhitungan jumlah dan rata-rata beban kerja karyawan divisi operasional PT ABCK

No	Jabatan karyawan	Jumlah beban kerja karyawan (jam/tahun)	Rata-rata beban kerja karyawan (jam/tahun)
1.	Staff SDM dan umum dan TI <i>supporting</i>	1.939	121
2.	Admin dana jasa, keuangan dan akuntansi	2.515	168
3.	Admin kredit	2.924	225

Tabel 3 menjelaskan perhitungan jumlah rata-rata beban kerja karyawan divisi operasional PT ABCK yang terdiri dari 3 jabatan setiap jabatan memiliki jumlah karyawan 1 orang. Jumlah beban kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan admin kredit sebesar 2.924 jam/tahun dengan rata-rata beban kerja 225 jam/tahun, jumlah beban kerja tertinggi kedua dimiliki oleh admin dana jasa, keuangan dan akuntansi sebesar 2.515 jam/tahun dengan rata-rata beban kerja 168 jam/ tahun, rata-rata yang dimiliki lebih rendah dibandingkan dengan yang lain dikarenakan tugas pekerjaan yang dibebankan lebih banyak dan jumlah beban kerja tertinggi ketiga dimiliki oleh karyawan staff SDM dan umum dan TI *supporting* sebesar 1.939 jam/tahun dengan rata-rata beban kerja 121 jam/tahun.

c. Divisi Pelayanan

Divisi pelayanan di PT ABCK terbagi menjadi 3, pelayanan di kantor PT ABCK dan

2 pelayanan di kantor kas, pada kantor PT ABCK terdapat teller dan customer service sedangkan pada kantor kas terdapat teller dan kuasa kas.

Analisis perhitungan beban kerja terhadap kuasa kas tidak dilakukan dikarenakan kuasa kas dapat memberikan perintah lembur. Jumlah perhitungan dan rata-rata beban kerja karyawan divisi pelayanan dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Perhitungan jumlah dan rata-rata beban kerja karyawan divisi pelayanan PT ABCK

No	Jabatan karyawan	Jumlah beban kerja karyawan (jam/tahun)	Rata-rata beban kerja karyawan (jam/tahun)
1.	<i>Teller</i>	4.920	492
2.	<i>Customer service</i>	3.160	263

Tabel 4 menunjukkan perhitungan jumlah jam dan rata-rata beban kerja karyawan divisi pelayanan. Divisi pelayanan terbagi menjadi 2 bagian yaitu *teller* dan *customer service*. *Teller* memiliki jumlah beban kerja karyawan sebanyak 4.920 jam/tahun dan rata-rata beban kerja karyawan 492 jam/tahun. *Customer service* memiliki jumlah beban kerja karyawan sebanyak 3.160 jam/tahun dan rata-rata beban kerja karyawan 263 jam/tahun. Jam kerja produktif karyawan sebesar 1.294 jam/tahun, sedangkan beban kerja divisi pemasaran, operasional dan pelayanan melebihi jam kerja produktif karyawan.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT ABCK sebaiknya memperhatikan jam kerja produktif, dengan catatan karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan waktu yang ditentukan PT ABCK, apabila melebihi jam kerja maka perusahaan perlu

membayarkan kompesasi berupa upah yang dibayarkan atas kelebihan beban kerja tersebut

3) Kebutuhan karyawan efektif

Kebutuhan karyawan efektif adalah kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jumlah kebutuhan karyawan efektif yang diperlukan PT ABCK dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Jumlah kebutuhan karyawan efektif yang diperlukan PT ABCK

No	Jabatan karyawan	Kebutuhan karyawan aktual	Kebutuhan karyawan efektif
Divisi pemasaran			
1.	<i>Account officer consumer</i>	1	2
2.	<i>Account officer commercial</i>	3	3
3.	<i>Founding officer</i>	2	2
Divisi operasional			
1.	Staff SDM dan umum dan TI <i>supporting</i>	1	2
2.	Admin dana jasa, keuangan dan akuntansi	2	2
3.	Admin kredit	1	2
Divisi pelayanan			
1.	<i>Teller</i>	3	4
2.	<i>Customer service</i>	2	2
Total		15	19

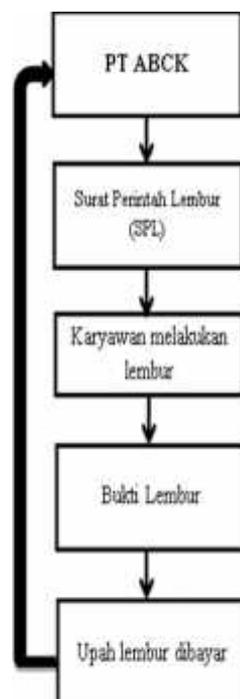
Tabel 5 menjelaskan jumlah kebutuhan karyawan efektif yang diperlukan pada PT ABCK. Kebutuhan karyawan aktual PT ABCK sebanyak 15 orang dari 3 divisi yaitu divisi pemasaran, operasional dan pelayanan, sedangkan berdasarkan perhitungan kebutuhan karyawan efektif yang dibutuhkan sebanyak 19 orang untuk 3 divisi tersebut. Divisi pemasaran memiliki kebutuhan karyawan aktual sebanyak 6 orang karyawan, sedangkan kebutuhan karyawan efektif sebanyak 7 orang karyawan dengan penambahan 1 orang karyawan di bagian *account officer consumer*.

Divisi operasional memiliki kebutuhan karyawan aktual sebanyak 3 orang karyawan, sedangkan kebutuhan karyawan efektif sebanyak 6 orang karyawan dengan

penambahan 1 orang karyawan bagian staff SDM dan umum TI *supporting* dan amdin kredit. Divisi pelayanan memiliki kebutuhan karyawan aktual sebanyak 5 orang karyawan, sedangkan kebutuhan karyawan efektif sebanyak 6 orang karyawan dengan penambahan 1 orang karyawan di bagian *teller*.

Prosedur penerapan upah lembur

Prosedur lembur di PT ABCK diterapkan agar kegiatan lembur berjalan dengan baik, selain itu karyawan dapat menerima uang lembur sesuai dengan jumlah jam kerja lembur. Prosedur lembur perlu dipahami dan diketahui oleh karyawan, jika salah satu rangkaian prosedur lembur tidak dapat dilengkapi maka karyawan tidak akan mendapatkan kompensasi berupa upah lembur. Prosedur penerapan upah lembur di PT ABCK dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Prosedur penerapan upah lembur di PT ABCK

Gambar 3 menunjukkan prosedur penerapan upah lembur PT ABCK, pada bagan alur1 (satu) lembur disetujui oleh pimpinan atau pimpinan memberikan perintah sehingga adanya Surat Perintah Lembur (SPL), karyawan melakukan lembur, dibuktikan dengan adanya bukti lembur dan upah lembur dibayar oleh PT ABCK.

1) Surat Perintah Lembur (SPL)

Surat Perintah Lembur (SPL) adalah sebuah perjanjian kerja mencakup dengan kegiatan kerja lembur oleh pekerja dari perusahaan kepada pekerja. Surat perintah lembur diperintahkan secara langsung oleh pimpinan perusahaan. Tanpa adanya SPL, lembur karyawan tidak diperhitungkan oleh perusahaan meskipun karyawan melakukan jam kerja melebihi jam kerja kantor atau dianggap sebagai jam kerja lembur. Bukti surat perintah lembur dapat dilihat pada Lampiran 1. Surat perintah lembur berisikan daftar nama karyawan yang melakukan lembur. Nama tersebut mendapat izin dan perintah dari pimpinan PT ABCK. Surat perintah lembur merupakan salah satu bukti karyawan agar mendapatkan upah lembur sesuai jam kerja lembur. Surat Perintah Lembur (SPL) disetujui oleh pimpinan PT ABCK yang memiliki wewenang terhadap perintah lembur.

2) Karyawan melakukan lembur

Karyawan melakukan lembur pada hari kerja biasa dikarenakan apabila pekerjaan belum terselesaikan karena kelalaian karyawan terhadap beban pekerjaan yang ditugaskan atau beban dan volume pekerjaan dari perusahaan yang berlebih sehingga karyawan

[KARYA ILMIAH MAHASISWA AGRIBISNIS]

melakukan. Lembur di awal dan diakhir bulan dilakukan oleh karyawan dikarenakan karyawan mendapatkan surat perintah lembur dari perusahaan. Kriteria pekerjaan yang dilemburkan oleh karyawan PT ABCK berdasarkan kebijakan perusahaan yaitu:

a. Pekerjaan yang akan dilemburkan bersifat penting dan perlu diselesaikan segera atau hasil dan pekerjaan tersebut harus dilaporkan segera kepada pihak lain. Pekerjaan yang dilemburkan bersifat penting sehingga hasil pekerjaan segera dilaporkan kepada perusahaan, maka karyawan berhak mendapatkan jam kerja lembur dan upah yang dibayarkan

b. Pekerjaan yang akan dilemburkan tidak dapat diselesaikan pada jam kerja normal karena keterkaitan dengan hasil pekerjaan yang akan dilakukan oleh pihak dan atau unit kerja lain

c. Pekerjaan yang harus diselesaikan bukan bersifat pekerjaan rutin kecuali menyelesaikan pekerjaan pada akhir bulan/tutup buku. Pekerjaan bukan bersifat pekerjaan rutin apabila pekerjaan rutin namun dikerjakan setelah jam kantor selsai maka pekerjaan tersebut tdak dianggap sebagai pekerjaan lembur karena karyawan lalai terhadap pekerjaannya atau tugasnya

d. Bukan bersifat

mendampingi/menemani pekerja lain yang sedang lembur

3) Bukti Lembur

Pelaksanaan lembur dibuktikan berdasarkan surat perintah lembur dengan menyertakan rincian dari pekerjaan yang akan dilemburkan. Bukti jam kerja dibuktikan

dengan adanya form kerja lembur dan absensi *finger print*, bukti lembur dapat dilihat pada Lampiran 2 dan 3. Bukti form perintah kerja lembur yang sudah harus diterima oleh bagian yang mengelola SDM paling lambat 2 (dua) hari setelah lembur dilaksanakan Jam kerja lembur diterapkan pada akhir bulan (tanggal 27-29) dan awal bulan (tanggal 01 dan 02).

Analisis upah lembur

Jam kerja lembur di PT ABCK dilakukan sekurang-kurangnya 1 jam setelah jam kerja kantor berakhir dan maksimal 3 jam dalam satu hari. Upah 1 jam kerja lembur mendapatkan upah sebesar 1,5 kali upah perjam.

Jumlah kelebihan jam kerja karyawan yang diperhitungkan dan tidak diperhitungkan bulan Maret-April 2019 dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Jumlah kelebihan jam kerja karyawan diperhitungkan dan tidak diperhitungkan PT ABCK periode Maret- April 2019

No	Nama	kelebihan jam kerja diperhitungkan (Jam/Bulan)		kelebihan jam kerja tidak diperhitungkan (Jam/Bulan)	
		Maret	April	Maret	April
1	RIP	10	6	11	5
2	AR	14	0	0	0
3	ADP	9	12	8	8
4	CA	7	11	7	7
5	SL	4	11	6	1
6	DP	7	12	6	3
7	NA	12	8	6	3
8	DN	4	9	0	5
9	DF	0	6	0	7
10	Mr	4	10	4	7
11	RS	0	0	0	0
12	DM	7	11	11	7
13	DFD	0	3	0	1
14	AM	0	3	4	13
15	EF	0	6	4	6
Total		83	119	77	89

Tabel 6 menjelaskan Jumlah kelebihan jam kerja lembur karyawan diperhitungkan dan tidak diperhitungkan PT ABCK periode Maret-April 2019 . Jumlah jam kerja lembur yang diperhitungkan oleh perusahaan pada bulan Maret sebesar 83 jam dan bulan April sebesar 119 jam, jam kerja lembur yang

diperhitungkan perusahaan artinya jam kerja lembur yang sesuai dengan prosedur penerapan dan sesuai kriteria pekerjaan yang dilemburkan.

Jumlah jam kerja lembur yang tidak diperhitungkan oleh perusahaan pada bulan Maret sebesar 77 jam dan pada bulan April sebesar 89 jam. Jumlah jam kerja lembur yang tidak diperhitungkan oleh perusahaan dikarenakan tidak sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dilemburkan dan tidak memenuhi prosedur penerapan lembur, namun pekerjaan belum dapat diselesaikan karyawan karena faktor kelalaian atau volume pekerjaan yang melebihi jam kerja efektif.

Besarnya upah yang diperhitungkan dan yang tidak diperhitungkan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Jumlah upah diperhitungkan dan tidak diperhitungkan oleh PT ABCK

No	Nama	Gaji Pokok (Rp)	Upah Lembur diperhitungkan (Rp)		Upah Lembur tidak diperhitungkan (Rp)	
			Maret	April	Maret	April
1	RIP	4.538.400	511.563	301.691	564.031	249.223
2	AR	4.538.400	721.435	0	0	0
3	ADP	4.063.400	411.040	551.968	364.064	364.064
4	CA	4.538.400	354.159	504.031	459.095	354.159
5	SL	3.000.000	130.058	372.832	199.422	26.012
6	DP	3.000.000	234.104	407.514	199.422	95.376
7	NA	3.000.000	407.514	268.786	199.422	95.376
8	DN	2.700.000	117.053	273.123	0	148.267
9	DF	2.700.000	0	179.481	0	210.695
10	Mr	3.613.400	156.653	407.297	156.653	281.975
11	RS	3.613.400	0	0	0	0
12	DM	4.538.400	354.159	564.031	564.031	354.159
13	DFD	4.063.400	0	129.184	0	35.232
14	AM	3.163.400	0	114.879	156.653	532.619
15	EF	4.063.400	0	270.112	176.160	270.112
Total			3.397.738	4.344.929	3.038.953	3.017.269

Tabel 7 jumlah upah karyawan yang diperhitungkan dan tidak diperhitungkan pada periode Maret-April 2019. Upah yang diperhitungkan oleh perusahaan pada bulan Maret sebesar Rp3.397.738 dan pada bulan April sebesar Rp4.344.929 sedangkan upah yang tidak diperhitungkan sebesar

Rp3.038.953 pada bulan Maret dan Rp3.017.269 pada bulan April. Besar jumlah upah yang tidak diperhitungkan dikarenakan tidak sesuai dengan kriteria pekerjaan yang dilemburkan dan tidak memenuhi prosedur penerapan lembur, namun pekerjaan belum dapat diselesaikan karyawan karena faktor kelalaian atau volume pekerjaan yang melebihi jam kerja efektif.

Kesimpulan

1. Beban kerja *account officer consumer*, *Account officer commercial* dan *founding officer* yaitu 2.632 jam/ tahun, 4.442 jam/tahun dan 2.153 jam/tahun. Beban kerja staff SDM dan umum dan TI *supporting*, admin dana jasa, keuangan dan akuntansi, dan admin kredit yaitu 1.939 jam/tahun, 2.515 jam/tahun dan 2.924 jam/tahun. Beban kerja *teller* dan *customer service* yaitu 4.920 jam/tahun dan 3.160 jam/tahun. Penambahan kebutuhan karyawan efektif sebanyak 1 orang karyawan di bagian *account officer consumer*, sebanyak 2 orang karyawan di bagian staff SDM dan umum dan TI *supporting*, dan admin kredit, sebanyak 1 orang karyawan dibagian *teller*
2. Penerapan prosedur lembur di PT ABCK belum sesuai dengan kriteria pekerjaan dan volume pekerjaan karyawan. Jam kerja lembur di hari jam kerja normal tidak diperhitungkan oleh perusahaan sehingga upah lembur tidak dikeluarkan. Penerapan lembur hanya diterapkan pada setiap awal dan akhir bulan.
3. Kelebihan jam kerja karyawan yang diperhitungkan PT ABCK bulan Maret sebesar 83 jam (Rp3.397.738) dan bulan April sebesar 129 jam (Rp4.344.929), sedangkan kelebihan

[KARYA ILMIAH MAHASISWA AGRIBISNIS]

jam kerja karyawan yang tidak diperhitungkan oleh PT ABCK pada bulan Maret sebesar 77 jam dan pada bulan April sebesar 89 jam (Rp3.038.953 dan Rp3.017.269).

Saran

PT ABCK sebaiknya mengajukan permohonan penambahan karyawan kepada kantor pusat, agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan volume pekerjaan, selain itu penerapan prosedur upah lembur diharapkan sesuai dengan kriteria pekerjaan dan volume pekerjaan

Referensi

- Chan, Arnold Samuel, Jessica Pratiwi, Lucy Sanjaya dan Benedictus Rahardjo. 2017. Analisis Beban Kerja pada Cleaning Service di PT XYZ dengan Metode Full Time Equivalent. Universitas Kristen Petra. Surabaya : Jurnal Teknik Industri. Vol. 13, No. 1.
- Departemen Keuangan. 2006. Pedoman Pelaksanaan Analisis di Lingkungan kerja Departemen Keuangan. RI
- Purnomo, Hari. 2015. Penentuan Beban Kerja pada *Front Office* dan *Back Office* pada perusahaan Perbankan menggunakan Uji Petik Pekerjaan. Fakultas Teknologi Industri. Universitas Islam Indonesia.
- Sari, Putu Suprabe, Teguh Budi Trisnanto dan Sri Handayani. 2017. Sistem Pengupahan Pekerja Harian Departemen Plantation di Wilayah Divisi II PT Pemuka Sakti Manis Indah. Jurusan Ekonomi dan Bisnis. Politeknik Negeri Lampung.
<http://eprints.jeb.polinela.ac.id/cgi/oai2>
diakses pada tanggal 28 Juli 2019
- Wea, Nuwa, Jacob. 2004. Nomor Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Jakarta. Sekretariat Negara

Penerapan Prosedur Upah 3 menit yang lalu

10% Risiko dari plagiarisme **MEDIUM**

Parafrase	1%
Kutipan salah	0%
Concentration	☆☆☆

↪ Bagikan

🔍 Deep \$ 1.00

🔒 Monetize

🔒 View report \$ 2.46