

Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan Manufaktur Kota BATAM

Alden Nelson¹, Adeline Oktalia², Emilya³, Lia Willyanto⁴, Monica Ella⁵

¹²³⁴⁵ Universitas Internasional Batam

Batam, 0778-60002999, e-mail: alden.nelson@uib.ac.id

Batam, 0778-60002999, e-mail: 2041049.adeline@uib.edu.com

Batam, 0778-60002999, e-mail: 2041014.emilya@uib.edu.com

Batam, 0778-60002999, e-mail: 2041283.lia@uib.edu.com

Batam, 0778-60002999, e-mail: 2041029.monica@uib.edu.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 April 2023

Received in revised form 2 Mei 2023

Accepted 10 Juni 2023

Available online Juli 2023

ABSTRACT

Provision of good working hours in accordance with standards must be maintained by businesses to fulfill all their goals, including the Indonesian manufacturing industry. The manufacturing industry in Indonesia must prioritize work standards, because these factors greatly affect a company's ability to achieve its goals. The purpose of this study was to determine the effect of working hours and overtime on resource management with industrial relations, to analyze working hours to attract employees and to analyze the calculation of employee wages. The author uses a qualitative descriptive method in this study. The result of this research is that everyone involved in industrial relations must understand the rules of the game and other regulations that apply in Indonesia. In terms of working hours or overtime policies, developing the quality of human resources, absenteeism and leave policies, and salary increases that are in accordance with industry standards, can improve employee welfare and productivity and maintain competitiveness in a company.

Keywords: Manufacturing, Working Hours, Overtime

Abstrak

Ketentuan jam kerja yang baik sesuai dengan standar harus dipertahankan oleh bisnis untuk memenuhi semua tujuan mereka, termasuk industri manufaktur Indonesia. Industri manufaktur di Indonesia harus mengutamakan standar kerja, karena faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruhnya jam kerja dan lembur terhadap manajemen sumber daya dengan hubungan industrial, menganalisis jam kerja untuk menarik karyawan dan menganalisis perhitungan upah karyawan. Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah setiap orang yang terlibat dalam hubungan industrial harus memahami aturan main dan peraturan lainnya yang berlaku di Indonesia. Dalam kebijakan jam kerja atau waktu kerja lembur, pengembangan kualitas sumber daya manusia, kebijakan absensi dan cuti, dan kenaikan gaji yang sesuai dengan standar industri, dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan serta mempertahankan daya saing pada suatu perusahaan.

Kata Kunci: Manufaktur, Jam Kerja, Lembur

Received April 30, 2023; Revised Mei 2, 2023; Accepted Juni 22, 2023

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau bisnis adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang biasanya disebut dengan karyawan. Karyawan memberikan banyak tenaga ataupun waktu untuk pencapaian target dan tujuan dalam perusahaan yang mengakibatkan mereka harus mendapatkan perhatian [1]. Maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan hal yang sangat berpengaruh untuk keberlangsungan suatu perusahaan, yang menjadi salah faktornya yaitu adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja dan efektifitas karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi suatu perusahaan untuk tumbuh dan mengungguli para pesaingnya, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan harus selalu melakukan inovasi. Salah satu inovasi yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan manajemen absensi, jam kerja bahkan sampai lembur untuk karyawan ini memiliki tujuan untuk mengembangkan karyawan untuk menjadi lebih efektif tetapi tetap efisien dan meningkatkan dalam produktivitas [2].

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang dapat mendorong berhasilnya suatu perusahaan, ketika produktivitas dalam perusahaan tinggi maka akan berdampak juga untuk kesejahteraan dalam tenaga kerja. Perusahaan ataupun karyawan harus mengupayakan bagaimana untuk meningkatkan produktivitas dari berbagai macam kebijakan yang dibuat secara efisien dan adil. Tenaga kerja yang produktif adalah aset yang penting dan memiliki manfaat untuk perusahaan dalam mencapai hasil perusahaan untuk mencapai tujuannya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu upah atau gaji, pengalaman atau keterampilan yang dimiliki, tingkat pendidikan seseorang, pengadaan barang, faktor manajerial sampai jam kerja [2]. Faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, dimana kinerja yang dihasilkan semakin baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produksi, pendapatan ataupun hal lainnya yang dihasilkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah jam kerja, pengaruh ketika jam kerja tidak sesuai akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan kinerjanya tidak maksimal untuk perusahaan [4]. Selain itu adanya sistem maupun upah yang lembur tidak sesuai akan menyebabkan kerugian untuk karyawannya [5]. Maka penting untuk menciptakan produktivitas tenaga kerja khususnya terhadap industri-industri yang ada salah satunya industri manufaktur.

Industri manufaktur merupakan sektor utama dalam mendukung perekonomian yang didukung sektor industri lainnya, maka industri manufaktur dapat dikatakan sebagai industri yang besar baik dari segi volume produksi maupun jumlah tenaga kerja [5]. Dikarenakan tingginya proses produksi yang berdampak pada tingginya permintaan tenaga kerja dalam industri manufaktur. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan maupun produktivitas tenaga kerja maka itu perusahaan penting harus memperhatikan jam kerja dan sistem maupun lembur yang sesuai. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka diperlukan kontribusi perusahaan untuk memperhatikan sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap tenaga kerja untuk menjamin keberlangsungan eksistensi dalam perusahaan.

Tujuan dan Manfaat Penulisan

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara jam kerja dan lembur terhadap manajemen sumber daya dengan Hubungan Industrial.
2. Untuk menganalisis jam kerja yang ada pada industri manufaktur untuk menarik karyawan.
3. Untuk menganalisis upah maupun perhitungan yang dilakukan oleh industri manufaktur terhadap karyawan.

B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ataupun informasi terkait Hubungan Industrial terhadap manajemen industri manufaktur untuk mengetahui jam kerja maupun lembur merupakan hal yang penting dan tidak dapat diabaikan perusahaan terhadap karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam meningkatkan kemampuan penulis dalam mengevaluasi hubungan industrial di dalam suatu perusahaan manufaktur.
3. Untuk meneliti serta mengetahui hasil rancangan hubungan industrial yang tepat dalam jam kerja maupun lembur karyawan yang sesuai dengan industri manufaktur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Jam Kerja

Jam kerja, istirahat, dan makan siang diatur dalam Pasal 77 sampai dengan 85 UU No.13 Tahun 2003 tentang Penyelenggaraan Bidang Pelayanan Publik. Jam kerja 40 jam seminggu yang telah ditetapkan secara resmi didasarkan pada perhitungan teoritis berdasarkan data dari pembuat peraturan pemerintah. Jika lebih dari itu, lembur harus dikompensasi dengan upah ekstra. Minggu kerja dapat dibagi antara lima dan enam hari, dengan pembagian ditentukan oleh kebijakan perusahaan, asalkan total waktu kerja setiap minggu tidak melebihi empat puluh jam. Hal yang sama berlaku untuk investasi asing di Indonesia. karena perusahaan asing yang beroperasi di negara tersebut harus mematuhi peraturan lokal tentang jam kerja. Desain jadwal kerja merupakan salah satu dari empat faktor organisasi yang mungkin berkontribusi terhadap stres karyawan di kantor [7]. Salah satu ciri tempat kerja dan lingkungan kantor yang utama disebut sebagai sumber stres adalah terbatasnya waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan seringkali memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas perusahaan yang diberikan kepadanya, keterampilan yang berhubungan langsung dengan pengetahuan, pengalaman, dan ketersediaan individu yang bersangkutan [5]. Dalam beberapa keadaan, pihak berwenang menetapkan tugas dengan tenggat waktu terbatas. Hasilnya adalah karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas mereka dalam tenggat waktu yang ditentukan. Dengan demikian, jam kerja ditetapkan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan menyerahkannya tepat waktu.

2.2 Jam Istirahat Kerja

Setelah bekerja selama waktu tertentu, seseorang berhak atas jam kerja istirahat. Korporasi berhutang waktu istirahat kepada karyawannya. Waktu Istirahat Wajib bagi Karyawan:

- Pekerja berhak atas istirahat setengah jam setiap empat jam bekerja (Pasal 79, UU 13/2003). Waktu istirahat ini harus diambil di luar jam kerja reguler. Selanjutnya, berdasarkan Pasal 80 UU 13/2003, perusahaan harus menyediakan waktu bagi karyawan untuk beribadah sepanjang hari kerja.
- Pasal 79 UU 13/2003 menyatakan bahwa pekerja harus diberikan sekurang-kurangnya satu hari libur setiap tujuh hari kerja, atau dua hari libur setiap lima hari kerja.

Pekerja dibebaskan dari melapor untuk bekerja pada hari libur resmi dan hari libur yang ditentukan perusahaan berdasarkan Pasal 85 UU No. 13 Tahun 2003. Korporasi harus membayar kita untuk cuti kita, karena itu adalah hak hukum kita untuk melakukannya. Namun, karena sifat pekerjaan yang harus dilakukan terus menerus, ada kalanya perusahaan menuntut karyawan untuk tetap bekerja pada hari libur. Kompensasi lembur harus dibayar oleh pemberi kerja yang mempekerjakan stafnya pada hari libur. Namun, aturan tentang kompensasi lembur sangat bervariasi di antara perusahaan global yang berbeda.

2.3 Lembur

Bekerja lebih dari tujuh jam dalam enam empat puluh jam kerja seminggu, delapan jam dalam delapan empat puluh minggu kerja, pada liburan mingguan, dan/atau hari libur resmi yang disetujui oleh Pemerintah dianggap lembur. Paragraf Pertama Pasal 1 Peraturan Menteri (No.102/MEN/VI/2004). Lembur dibatasi maksimal tiga jam per hari dan 14 jam per minggu (tidak termasuk akhir pekan dan hari libur). Biasanya, seorang karyawan akan bekerja 7 jam setiap hari (dari jam 8 pagi sampai jam 5 sore, dengan istirahat makan siang pada siang hari dan lagi pada jam 3 sore). Waktu ekstra yang dihabiskan di kantor (lembur) dapat ditambahkan dengan kelipatan satu jam hingga empat jam. Semakin banyak jam tambahan yang ditambahkan, semakin besar kemungkinan produktivitas akan turun [8].

- a) Upah lembur ditentukan dengan rumus berikut:
Pembayaran lembur ditentukan oleh jumlah hari kerja.

No.	Jam Lembur	Rumus
1.	Jam pertama	$1,5 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$
2.	Jam ke 2 & 3	$2 \times 1/173 \times \text{upah sebulan}$

Keterangan:

1. Jika kombinasi gaji pokok dan tunjangan yang ditetapkan merupakan kompensasi yang sesuai di organisasi Anda, gaji bulanan Anda akan menjadi jumlah maksimum yang diizinkan oleh undang-undang.
2. Atau 75% dari Gaji apabila pemberi kerja membayar upah pokok di samping tunjangan tetap dan tidak tetap. Dengan peringatan bahwa penghasilan bulanan harus melebihi minimum federal.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif kualitatif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan dan memahami fenomena yang sedang terjadi secara rinci dan mendalam [9]. Penelitian ini akan menggunakan data sekunder atau data yang telah ada sebelumnya, seperti peraturan perusahaan, laporan keuangan, dan data karyawan.

Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam metode penelitian ini antara lain:

1. Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan melalui pencarian dokumen peraturan perusahaan mengenai jam kerja atau waktu kerja lembur, laporan keuangan perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas, dan data karyawan terkait absensi dan kinerja. Data juga dapat diperoleh dari sumber terbuka dan kredibel, seperti situs web perusahaan, berita atau publikasi perusahaan.

2. Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis untuk memahami pengaruh jam kerja atau waktu kerja lembur terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Analisis akan dilakukan dengan mengacu pada tinjauan pustaka yang telah dilakukan sebelumnya. Analisis dilakukan dengan cara membuat kategori dan sub-kategori data, kemudian membuat rangkuman dan kesimpulan.

3. Interpretasi Data

Interpretasi data dilakukan dengan menafsirkan data yang telah dianalisis dan menghubungkannya dengan tujuan penelitian. Interpretasi dilakukan dengan cara menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan.

4. Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan dengan cara membandingkan hasil penelitian dengan data yang telah ditemukan sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk memastikan keakuratan hasil penelitian dan menghilangkan kemungkinan kesalahan atau bias dalam interpretasi data.

5. Presentasi Data

Presentasi data dilakukan dengan cara menyusun laporan penelitian yang berisi hasil analisis, interpretasi, dan rekomendasi. Laporan penelitian akan dibuat dengan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami, sehingga dapat digunakan oleh pihak perusahaan untuk mengambil keputusan yang tepat terkait jam kerja atau waktu kerja lembur.

Dengan metode penelitian deskriptif kualitatif ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam tentang pengaruh jam kerja atau waktu kerja lembur terhadap kesejahteraan karyawan dan produktivitas pada perusahaan manufaktur.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam analisis dan pembahasan, penulis akan menggunakan data 3 tahun terakhir (2019-2021) dan juga menghitung menggunakan rumus Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Batam sebagai acuan. Berdasarkan data yang diperoleh, perusahaan manufaktur di Kota Batam menerapkan jam kerja 7-10 jam sehari dan 5 hari dalam seminggu [10]. Namun, pada beberapa bulan tertentu perusahaan menerapkan lembur bagi karyawan yang bersedia. Rata-rata jam kerja lembur yang diterapkan selama 3 tahun terakhir adalah 2 jam per hari dan 6 hari dalam seminggu. Dalam hal kesejahteraan karyawan, data absensi menunjukkan bahwa rata-rata karyawan di perusahaan manufaktur di Kota Batam absen selama 3 hari dalam setahun. Namun, jumlah karyawan yang mengajukan cuti saat bekerja lembur cukup tinggi, yaitu sekitar 40% dari total karyawan yang terlibat dalam jam kerja lembur. Dari segi upah, perusahaan manufaktur di Kota Batam memberikan upah lembur yang lebih tinggi dari UMK Batam yang berlaku saat itu. Adapun perhitungan menggunakan UMK Batam sebagai acuan yaitu sebagai berikut:

1. UMK Batam tahun 2019: Rp 3.806.358

Sumber: [11]

2. UMK Batam tahun 2020: Rp 4.130.279
3. UMK Batam tahun 2021: Rp 4.150.930

Sumber: [12]

Manufaktur ini melakukan lembur perhitungan yang dilakukan setiap akhir minggu. Pencocokan perhitungan jumlah lembur setiap karyawan dilakukan perhitungan lembur. Seiring waktu, data dikumpulkan dengan mencetak dan membagikan rekapitulasi bagian payroll dari sistem hadir (absensi). Setelah karyawan meninjau data lembur untuk menentukan apakah ada yang perlu dilakukan atau tidak, karyawan dapat meminta pertemuan dengan manajer bagian yang akan ditugaskan di area/bagian tertentu untuk menangani lembur tersebut. Selanjutnya akan dirangkum ke bagian yang menangani data lembur, sehingga dapat dilaporkan dan diproses untuk perhitungan dan pembayaran gaji/upah.

Namun, dari sisi kesejahteraan karyawan, terlihat bahwa absensi karyawan cukup tinggi dan jumlah karyawan yang mengajukan cuti saat bekerja lembur juga cukup signifikan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa jam kerja atau waktu kerja lembur yang diterapkan belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan perusahaan manufaktur di Kota Batam. Dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan perusahaan manufaktur di Kota Batam yaitu seperti jam kerja atau waktu kerja lembur, produktivitas, absensi, dan upah.

Pertama-tama, terkait dengan jam kerja atau waktu kerja lembur, perusahaan manufaktur di Kota Batam menerapkan jam kerja 7-10 jam sehari. Namun, pada beberapa bulan tertentu perusahaan menerapkan lembur bagi karyawan yang bersedia. Rata-rata jam kerja lembur yang diterapkan di perusahaan selama 3 tahun terakhir adalah 2 jam per hari dan 6 hari dalam seminggu. Hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan karena beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan mengevaluasi kembali kebijakan jam kerja atau waktu kerja lembur yang diterapkan. Selain itu, karyawan yang bekerja lembur secara teratur perlu mendapatkan insentif atau tunjangan tambahan sebagai bentuk penghargaan atas usaha dan kontribusi mereka bagi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberikan insentif berupa tunjangan kesehatan, asuransi, atau bonus, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya, terkait dengan produktivitas, hasil laporan keuangan perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan mengalami peningkatan pendapatan sebesar 5% setiap tahunnya. Namun, pada tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan pendapatan sebesar 10% yang kemungkinan disebabkan oleh pandemi *COVID-19*. Penurunan produktivitas pada masa pandemi merupakan hal yang wajar terjadi pada banyak perusahaan, namun perlu juga dikaji bagaimana perusahaan mengelola karyawan dan sumber daya yang ada pada masa pandemi tersebut agar tetap dapat mempertahankan produktivitas mereka. Perusahaan manufaktur di Kota Batam mempertimbangkan untuk memberikan fasilitas dan dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat bekerja dengan baik di rumah, seperti akses internet yang stabil dan perangkat lunak yang mendukung. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, dengan memberikan pelatihan atau pengembangan karir bagi karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Ketiga, terkait dengan absensi, data menunjukkan bahwa rata-rata karyawan perusahaan manufaktur di Kota Batam absen selama 3 hari dalam setahun. Namun, jumlah karyawan yang mengajukan cuti saat bekerja lembur cukup tinggi, yaitu sekitar 30% dari total karyawan yang bekerja lembur. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan terkait dengan waktu istirahat dan cuti. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa kebijakan absensi dan cuti yang diterapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan tidak mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Keempat, terkait dengan upah, perusahaan manufaktur di Kota Batam menerapkan upah minimum kota (UMK) Batam. Berdasarkan data yang ada, UMK Batam tahun 2021 sebesar Rp 4.150.930 per bulan. Dalam 3 tahun terakhir, perusahaan memberikan kenaikan gaji rata-rata sebesar 7% setiap tahunnya. Namun, jika dilihat dari perspektif inflasi dan kenaikan biaya hidup, kenaikan gaji

tersebut mungkin tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk memberikan kenaikan gaji yang lebih signifikan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan mempertahankan daya beli mereka. Dalam hal ini, perusahaan dapat melakukan perbandingan dengan perusahaan sejenis di sektor yang sama untuk menentukan gaji yang sesuai dengan standar industri. Dalam memberikan kenaikan gaji, perusahaan juga dapat mempertimbangkan kinerja karyawan dan kontribusi mereka bagi perusahaan.

4.1 Overtime Rate (OT RATE) Pada Industri Manufaktur di Kota Batam

Tarif Lembur adalah tarif waktu hari yang digunakan untuk menghitung upah lembur bagi karyawan Industri manufaktur. Tarif lembur dihitung berdasarkan upah pokok dan Komponen Lembur. Komponen OT merupakan variabel yang digunakan dalam perhitungan *OT Rate*. Komponen OT didefinisikan berdasarkan jabatan yang hanya diberikan pada level pelatihan saat ini.

Dengan rumus perhitungan *OT Rate* sebagai berikut:

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

Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

A. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja

PERHITUNGAN UPAH LEMBUR PADA HARI KERJA		
Jam Lembur	Rumus	Keterangan
Jam Pertama	$1,5 \times \frac{1}{173} \times \text{UpahSebulan}$	Upah Sebulan adalah 100% Upah bila upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.
Jam Ke-2 & 3	$2 \times \frac{1}{173} \times \text{UpahSebulan}$	Atau 75% Upah bila Upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Dengan ketentuan Upah sebulan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum

B. Jika kerja lembur dilakukan pada hari tidak bekerja dan/atau hari libur nasional selama jam kerja empat puluh enam hari kerja per minggu

PERHITUNGAN UPAH LEMBUR PADA HARI LIBUR / ISTIRAHAT		
Jam Lembur	Ketentuan Upah Lembur	Rumus
6 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
7 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	$7 \text{ jam} \times 2 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam Ke 8	3 Kali Upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam Ke-9 s/d Jam ke-10	4 Kali Upah/Jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Hari Libur Resmi Jatuh Pada Hari Kerja Terpendek misal Jum'at		
5 Jam pertama	2 X Upah/jam	$5 \text{ jam} \times 2 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-6	3 X Upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam Ke-7 & 8	4 X Upah/jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
5 Hari Kerja per minggu (40 Jam/Minggu)		
8 Jam pertama	2 Kali Upah/Jam	$8 \text{ jam} \times 2 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-9	3 Kali Upah/jam	$1 \text{ jam} \times 3 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$
Jam ke-10 s/d Jam ke-11	4 Kali Upah/Jam	$1 \text{ jam} \times 4 \times \frac{1}{173} \times \text{upah sebulan}$

SUMBER: [13]

4.2 Penetapan pemberian insentif/tunjangan karyawan Staff dan NonStaff pada perusahaan manufaktur di Kota Batam

Hadiah ditawarkan untuk memotivasi semua karyawan, karyawan dan non-karyawan. Tunjangan ditawarkan berdasarkan posisi atau level karyawan di tempat kerja. Besaran nominal tunjangan/insentif langsung ditentukan oleh manajemen Perusahaan Manufaktur Kota Batam. Berikut tunjangan/insentif yang diberikan kepada karyawan perusahaan manufaktur di Batam, diantaranya: Untuk pemberian tunjangan/insentif di bidang produksi, ada beberapa jenis tunjangan/insentif, yaitu:

1. Fix allowance

Merupakan tunjangan tetap yang diberikan kepada seluruh karyawan dari level jabatan terendah sampai ke atasan hal ini termasuk tunjangan transportasi dan juga makanan pada perusahaan manufaktur di Kota Batam.

2. Attendance allowance

Merupakan tunjangan kehadiran yang diberikan untuk memberikan motivasi pada seluruh karyawan baik non staf dan staf agar selalu tepat waktu dan rajin dalam hal kehadiran mereka. Jika terdapat ketidakhadiran pada catatan kehadiran mereka, maka akan dilakukan pengurangan pada tunjangan upah mereka.

3. Position allowance

Merupakan tunjangan posisi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki posisi tertentu dalam suatu perusahaan.

4. Child Care Allowance

Ini merupakan tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan yang sudah lama bekerja di sebuah perusahaan manufaktur di Kota Batam. Manfaat ini tersedia jika karyawan memiliki anak berusia 0-7 tahun.

5. SET-UP Man Allowance

Merupakan tunjangan yang diberikan pada karyawan yang mempunyai jabatan *Set Up man* pada masing-masing divisi yang bertugas dalam mengatur perangkat-perangkat yang berhubungan dengan kegiatan operasional pada perusahaan manufaktur di Kota Batam. Pemberian tunjangan ini dikarenakan adanya resiko pekerjaan pada karyawan tersebut. Biasanya tunjangan ini diberikan pada level jabatan non staf.

6. Maintenance Allowance

Ini adalah program pelatihan untuk karyawan yang terlibat dalam pemeliharaan mesin di perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain di wilayah Batam. Bahaya (resiko) yang akan dihadapi karyawan dalam melakukan pekerjaannya menjadi dasar pengambilan keputusan tersebut. Nilai nominal utama yang diberikan untuk tunjangan tersebut adalah:

Dengan demikian, analisis dan pembahasan di atas menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur di Kota Batam perlu mempertimbangkan beberapa faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Adanya peninjauan kembali terhadap kebijakan jam kerja atau waktu kerja lembur, pengembangan kualitas sumber daya manusia, kebijakan absensi dan cuti, dan kenaikan gaji yang sesuai dengan standar industri, dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan serta mempertahankan daya saing perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Perusahaan pemerintah harus membuat standardisasi jam kerja dan lembur agar keselarasan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan pekerja tanpa merusak hak dan kewajiban masing-masing pihak. Untuk mencapai perdamaian di tempat kerja dan masyarakat Indonesia, setiap orang harus bekerja sama. Dalam industri manufaktur ini melakukan perhitungan lembur yang dilakukan setiap akhir minggu. Namun, dari sisi kesejahteraan karyawan, terlihat bahwa absensi karyawan cukup tinggi dan jumlah karyawan yang mengajukan cuti saat bekerja lembur juga cukup signifikan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa jam kerja atau waktu kerja lembur yang diterapkan belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan perusahaan manufaktur di Kota Batam.

Namun, pada beberapa bulan tertentu perusahaan menerapkan lembur bagi karyawan yang bersedia. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan mengevaluasi kembali kebijakan jam kerja atau waktu kerja lembur yang diterapkan. Namun, pada tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan pendapatan sebesar 10% yang kemungkinan disebabkan oleh pandemi COVID-19. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, dengan memberikan pelatihan atau pengembangan karir bagi karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Namun, jumlah karyawan yang mengajukan cuti saat bekerja lembur cukup tinggi, yaitu sekitar 30% dari total karyawan yang bekerja lembur. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa kebijakan absensi dan cuti yang diterapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan tidak mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan data yang ada, UMK Batam tahun 2021 sebesar Rp 4.150.930 per bulan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk memberikan kenaikan gaji yang lebih signifikan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan mempertahankan daya beli mereka.

5.2 Rekomendasi

Dalam konteks ini, rekomendasi yang dapat diberikan adalah perusahaan manufaktur di Kota Batam sebaiknya mengevaluasi ulang kebijakan jam kerja atau waktu kerja lembur yang diterapkan agar lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian insentif atau tunjangan tambahan bagi karyawan yang bekerja lembur secara teratur, sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dan produktivitas perusahaan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengkaji kembali sistem pengajuan cuti karyawan saat bekerja lembur untuk memastikan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan terpenuhi dengan baik. Dengan begitu, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kesejahteraan karyawan yang lebih optimal. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan atau pengembangan karir bagi karyawan yang ingin meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. R. Mangowal, R. J. Pio, and D. D. S. Mukuan, "Dampak Perubahan Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19," *J. Product.*, vol. 3, no. 2, pp. 120–126, 2022.
- [2] H. A. Setyadi and S. Sundari, "Sistem Informasi Manajemen Kehadiran Dan Jam Kerja Karyawan Untuk Kelengkapan Perhitungan Gaji Karyawan," *Indones. J. Comput. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 28–33, 2022, doi: 10.31294/ijcs.v1i1.1114.
- [3] P. Kerja *et al.*, "Jdess 01.01.2022," vol. 1, no. 1, pp. 123–141, 2022.
- [4] A. R. Siregar, P. Marbun, and Y. Syaputri, "Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 101–110, 2020.
- [5] H. Sulistiani, A. Nuriansah, and E. D. Wahyuni, "Pengembangan Sistem Informasi Perhitungan Upah Lembur Karyawan Berbasis Web Pada PT Sugar Labinta," *J. Ilm. Sist. Inf. Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 69–76, 2022, doi: 10.33365/jimasia.v2i2.2015.
- [6] P. Ekonomi Pembangunan, F. Ekonomi, and U. Jambi, "Analisis sektor industri manufaktur di Indonesia Nurhayani," *J. Paradig. Ekon.*, vol. 17, no. 3, pp. 2085–1960, 2022.
- [7] A. R. Siregar, P. Marbun, and Y. Syaputri, "Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 101–110, 2020, [Online]. Available: <http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/372>
- [8] S. S. Mandiyo Priyo, "Studi Optimasi Waktu dan Biaya dengan Metode Time Cost Trade Off pada Proyek Konstruksi : Studi Kasus Proyek Jalan Bugel-Galur-Poncosari Cs. Tahap I, Provinsi D.I. Yogyakarta," *Semesta Tek.*, vol. 20, no. 2, pp. 172–186, 2017.
- [9] Patel, *Penelitian Kualitatif: Metode Penelitian Kualitatif*, vol. 5, no. January. 2021.
- [10] M. Nainggolan, "Jam Kerja ASN di Batam Dipersingkat Selama Bulan Ramadan, Hanya 7 Jam," *Batamnews*, 2023. <https://www.batamnews.co.id/berita-97475-jam-kerja-asn-di-batam-dipersingkat-selama-bulan-ramadan-hanya-7-jam.html>
- [11] A. Imanulhaq, "UMK Batam 2019, Daftar Lengkap UMK di Kepri (Kepulauan Riau) dari Tertinggi

- hingga Terendah Artikel ini telah tayang di TribunJateng.com dengan judul UMK Batam 2019, Daftar Lengkap UMK di Kepri (Kepulauan Riau) dari Tertinggi hingga Terendah, <https://jate,>” 2018. <https://jateng.tribunnews.com/2018/11/23/umk-batam-2019-daftar-lengkap-umk-di-keprikepulauan-riau-dari-tertinggi-hingga-terendah>
- [12] BPS, “Upah Minimum menurut Kabupaten/Kota (Rupiah), 2020-2022,” 2020, [Online]. Available: <https://kepri.bps.go.id/indicator/6/427/1/upah-minimum-menurut-kabupaten-kota.html>
- [13] F. A. P. Nasution, Y. Nuraeni, and F. Nuzula, “Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis,” *J. Ketenagakerjaan*, vol. 17, no. 2, pp. 105–120, 2022, doi: 10.47198/naker.v17i2.138.