

Analisis Faktor Penyebab Perbedaan Nominal Upah Lembur Antarkaryawan PT Narmada Awet Muda

Ni Nyoman Sri Sedani¹, Edy Chandra²,

Manajemen Ekonomi, Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram

Nyomansri753@gmail.com, edychandra332@gmail.com

Abstract. Overtime pay is compensation given to employees for work performed aoutside normal working hours, and its management requires clear recording and administration. Initial observations at PT Narmada Awet Muda showed that the nominal amount of overtime pay differs among employees, so the causes needed to be investigated. This study aims to analyze the factors causing differences in the nominal amount of overtime pay among employees at this bottled drinking water manufacturing company. The study employed a descriptive qualitative approach, with informants from the Human Resources Departement (HRD) selected through purposive sampling. Data were collected through interviews, observation, and documentation, then analyzed using the miles and huberman model, which consists of data condensation, data display, and conclusion drawing, while data velidity was examined through technique triangulation. The results show that overtime is carried out to meet operational needs, such as achieving production targets and holding certain events, through coordination with departement heads. Overtime activities are recorded on forms that are then reviewed by HRD, and unclear data are confirmed with the relevant departements before being processed. The factors related to differences in departement and job types, the basis of wage calculation, and the completeness and consistency of data. The most dominant factor cannot yet be determided because it requires further examination of each employee's data. The implication is that the company needs to maintain accuracy in recording overtime hours, complete supporting documents, and clarify the flow of data among employees, departement heads, HRD, and the payroll administration unit so that differences in nominal amounts can be explained based on accountable data.

Keywords: Causal factors; Nominal difference; Overtime pay; Overtime recording; Wage administration

Abstrak. Upah lembur merupakan imbalan bagi karyawan atas pekerjaan yang dilakukan di luar waktu kerja normal, dan pengelolaannya memerlukan pencatatan serta administrasi yang jelas. Observasi awal di PT Nrmada Awet Muda menunjukkan bahwa nominal upah lembur berbeda antarkaryawan sehingga peyebabnya perlu ditelusuri. penelitian ini bertujuan menganalisis faktor penyebab perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan pada perusahaan manufaktur air minum dalam kemasan tersebut. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan informan dari pihak Human Resources Department (HRD) yang dipilih secara pupusive. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model Miles dan Huberman yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan, dengan keabsahan data diperiksa melalui triangulasi teknik. hasil penelitian menunjukkan bahwa lembur dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan operasional, seperti pencapaian target produksi dan penyelenggara kegiatan tertentu, melalui koordinasi dengan kepala bagian. Pelaksanaan lembur dicatat dalam formulir yang kemudian diperiksa oleh HRD, dan data yang belum jelas dikonfirmasi keoda bagian terkait sebelum diproses. Faktor yang berkaitan dengan perbedaan nominal meliputi durasi lembur, waktu pelaksanaan, perbedaan bagian dan jenis pekerjaan, dasar perhitungan upah, serta kelengkapan dan kesesuaian data. faktor yang paling dominan belum dapat dipastikan karena memerlukan penelusuran data setiapkaryawan. Implikasinya, perusahaan perlu menjaga ketelitian pencatatan waktu lembur, melengkapi dokumen pendukung, dan memperjelas alur penyampaian data antara karyawan, kepala bagian, HRD, dan bagian administrasi pengupahanagar perbedaan nominal dapat dijelaskan berdasarkan data yang dapat dipertanggungjawabkan.

Kata kunci: Administrasi upah; Faktor penyebab; Pencatatan lembur; Perbedaan nominal; Upah lembur

1. LATAR BELAKANG

Upah merupakan salah satu bentuk imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu perusahaan. Dalam kegiatan operasional, pemberian upah tidak hanya berkaitan dengan pembayaran atas pekerjaan rutin, tetapi juga mencakup imbalan tambahan ketika karyawan melaksanakan pekerjaan di luar waktu kerja yang telah ditetapkan. Imbalan tersebut dikenal sebagai upah lembur dan menjadi bagian dari pengelolaan sumber daya manusia serta administrasi keuangan perusahaan. Pengelolaan upah lembur memerlukan pencatatan yang jelas agar informasi mengenai pelaksanaan pekerjaan dan pemberian imbalan dapat dipahami dengan baik. (Pricillia et al., 2021) menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan memiliki peran dalam menghitung, membayar, serta mencatat imbalan yang diberikan kepada karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, (Napitupulu et al., 2022) menjelaskan bahwa sistem akuntansi penggajian dan pengupahan berperan dalam menyediakan informasi ketenagakerjaan yang diperlukan sebagai dasar penghitungan gaji dan upah karyawan. Oleh karena itu, pencatatan dan pengolahan data yang tepat diperlukan untuk mendukung ketepatan pemberian imbalan kepada karyawan.

PT Narmada Awet Muda merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan dan menjalankan kegiatan operasional dengan melibatkan karyawan dari berbagai bagian. Setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab yang mendukung kelancaran proses produksi maupun aktivitas operasional perusahaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, kebutuhan untuk menyelesaikan tugas tertentu dapat menyebabkan karyawan bekerja melebihi waktu kerja yang telah dijadwalkan. Kondisi tersebut membuat perusahaan perlu mengelola informasi mengenai pelaksanaan lembur sebagai dasar dalam proses administrasi upah. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan di PT Narmada Awet Muda. Temuan tersebut menunjukkan adanya kondisi yang perlu ditelusuri lebih lanjut agar dapat diketahui hal-hal yang berkaitan dengan munculnya perbedaan nominal tersebut. Penelitian (Hasanah et al., 2024) dan (Yuniar Nur Fadillah, 2022) mengenai sistem penggajian dan pengupahan merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembayaran imbalan di perusahaan.

Perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan tidak dapat langsung diartikan sebagai kesalahan dalam proses pembayaran karena terdapat berbagai hal yang perlu diperiksa terlebih dahulu. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan durasi lembur, waktu pelaksanaan pekerjaan, pembagian jadwal, jenis pekerjaan, serta informasi yang digunakan sebagai dasar pencatatan. Selain itu, proses pengumpulan, pemeriksaan, dan pengolahan data lembur juga perlu dipahami untuk mengetahui bagaimana informasi tersebut digunakan dalam penentuan upah. (Latifah et al., 2021) dalam penelitian mengenai perhitungan upah lembur pada PT Mega Central Finance Samarinda, menemukan adanya perbedaan antara hasil perhitungan perusahaan dan hasil perbandingan yang digunakan dalam penelitian mereka. (Solihin et al., 2012) juga mengkaji perhitungan upah lembur karyawan pada PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek dengan menitikberatkan pada proses perhitungan dan pencatatannya. Kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa perhitungan dan pencatatan upah lembur merupakan aspek yang dapat ditelusuri untuk memahami perbedaan hasil pembayaran. Meskipun demikian, penyebab perbedaan nominal di PT Narmada Awet Muda perlu ditentukan berdasarkan informasi yang diperoleh langsung dari pihak yang memahami proses pengolahan upah lembur di perusahaan tersebut.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam memahami perbedaan nominal upah lembur adalah informasi mengenai waktu kerja yang benar-benar dilaksanakan oleh karyawan. Informasi tersebut perlu ditelusuri mulai dari pencatatan lembur, pemeriksaan data, hingga penggunaannya dalam proses administrasi upah. Perbedaan durasi lembur dapat menghasilkan perbedaan imbalan yang diterima, tetapi hubungan tersebut tetap perlu diperiksa berdasarkan kondisi pekerjaan masing-masing karyawan. Selain durasi, kejelasan informasi mengenai jadwal lembur dan persetujuan pelaksanaan pekerjaan juga dapat membantu menjelaskan bagaimana data lembur diproses. (Hasibuan et al., 2024) menjelaskan bahwa proses penggajian dan pengupahan melibatkan pengolahan data serta dokumen pendukung sebagai dasar perhitungan dan pembayaran upah. Penelitian (Kakasih et al., 2019) menjelaskan bahwa sistem akuntansi penggajian melibatkan prosedur pencatatan waktu hadir, pembuatan daftar gaji, dan pembayaran gaji dengan dokumen pendukung berupa daftar hadir, daftar gaji, rekapitulasi daftar gaji, serta bukti kas keluar. Berdasarkan hal tersebut, penelitian di PT Narmada Awet Muda perlu menelusuri bagaimana data waktu lembur dikumpulkan, diperiksa, dan digunakan sebelum nominal upah lembur ditetapkan.

Selain informasi waktu kerja, faktor lain yang perlu ditelusuri adalah proses administrasi yang menghubungkan data lembur dengan pembayaran upah karyawan. Proses tersebut dapat melibatkan karyawan yang melaksanakan lembur, atasan yang mengetahui pelaksanaan pekerjaan, bagian yang mengelola kehadiran, serta bagian yang bertanggung jawab terhadap administrasi pengupahan. Setiap pihak memiliki peran yang berbeda sehingga kejelasan alur penyampaian informasi menjadi hal yang penting untuk dipahami. Apabila informasi yang disampaikan belum lengkap atau memerlukan pemeriksaan ulang, proses pengolahan data lembur juga perlu ditelusuri untuk mengetahui pengaruhnya terhadap hasil administrasi upah. (Saputri & Komariyah, 2022) mengkaji sistem informasi akuntansi penggajian pada PT Mandiri Jaya Sembilan dengan memperhatikan pelaksanaan wawancara, observasi, dan dokumentasi dalam memahami proses penggajian. (Ardianto & Zaman, 2024) juga meneliti sistem akuntansi penggajian pada PT Mahaka Inti Karsa Trenggalek melalui pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengetahui pelaksanaan sistem yang digunakan perusahaan. Penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa pemahaman terhadap prosedur dan pembagian tugas dapat membantu menjelaskan bagaimana administrasi penggajian dilaksanakan, sehingga aspek yang sama perlu ditelusuri dalam pengelolaan upah lembur di PT Narmada Awet Muda.

Penelitian mengenai penggajian dan pengupahan telah dilakukan pada berbagai jenis perusahaan dengan fokus yang beragam. Sebagian penelitian menelaah sistem akuntansi penggajian, sebagian lainnya mengkaji prosedur pencatatan dan pembayaran, sedangkan penelitian tertentu secara khusus membahas perhitungan upah lembur. (Merin Krisdayanti & Nanik Kustiningsih, 2022) mengkaji sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT X dengan pendekatan deskriptif kualitatif. (Sastrawan et al., 2021) membahas sistem akuntansi penggajian dan pengupahan pada PT Dutapalma Nusantara Sei Kuko dengan memperhatikan pelaksanaan prosedur dan pencatatan. Sari et al. menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan berperan dalam mendukung efektivitas pengendalian internal perusahaan melalui prosedur dan pencatatan penggajian yang memadai. (Siregar & Ngatimin, 2020) menjelaskan bahwa pembagian tugas dalam sistem penggajian diperlukan untuk memperjelas tanggung jawab setiap bagian, memudahkan pengawasan, dan mendukung ketepatan pengolahan data gaji

karyawan.. Sementara itu, penelitian (Solihin et al., 2012) serta (Latifah et al., 2021) lebih dekat dengan topik penelitian ini karena sama-sama membahas perhitungan upah lembur pada perusahaan tertentu. Berbagai penelitian tersebut menjadi bahan pembandingan untuk memahami persoalan administrasi pengupahan, tetapi konteks perusahaan dan fokus kajiannya tetap perlu diperhatikan agar hasil penelitian tidak diterapkan secara langsung pada perusahaan yang berbeda.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pengelolaan penggajian dapat dipengaruhi oleh kualitas informasi dan proses administrasi yang digunakan oleh perusahaan. (Setyawan & Subandoro, 2022) membahas aplikasi sistem akuntansi penggajian pada PT Geo Given Visi Mandiri di Sidoarjo dengan memperhatikan fungsi dan dokumentasi dalam sistem penggajian. (Hasbi & Mardewi, 2022) mengkaji penerapan sistem informasi penggajian karyawan pada PT Prima Sarana Makasar, termasuk pengolahan data kehadiran dan data penggajian. Penelitian tersebut relevan karena data kehadiran dan informasi pekerjaan dapat menjadi bagian yang perlu diperiksa dalam memahami proses pengelolaan upah lembur. Meskipun demikian, kelengkapan data tidak dapat dijadikan satu-satunya dasar untuk menyimpulkan penyebab perbedaan nominal upah lembur karena proses pemeriksaan dan penggunaan data juga perlu diketahui. (Alamanda, 2023) menjelaskan bahwa pencatatan waktu kerja dan penyusunan daftar gaji merupakan bagian penting dalam mendukung ketepatan proses penggajian karyawan. Temuan dari berbagai konteks tersebut memperkuat pentingnya menelaah keterkaitan antara pencatatan waktu kerja, dokumen pendukung, dan proses administrasi sebelum menjelaskan perbedaan nominal upah lembur. Oleh sebab itu, penelitian ini tidak hanya berfokus pada hasil pembayaran, tetapi juga berusaha memahami rangkaian proses yang berkaitan dengan terbentuknya hasil tersebut.

Di samping aspek pencatatan dan administrasi, perbedaan nominal upah lembur juga perlu dipahami berdasarkan kondisi pekerjaan setiap karyawan. Karyawan yang bekerja pada bagian berbeda dapat memiliki tugas, jadwal, dan kebutuhan penyelesaian pekerjaan yang tidak selalu sama. Perbedaan kondisi tersebut memungkinkan adanya perbedaan pelaksanaan lembur, sehingga informasi mengenai pekerjaan yang dilakukan perlu dipahami sebelum menarik kesimpulan. Penelitian (Almukharima & Jalaludin, 2024) mengenai perhitungan upah lembur karyawan magang di PT Kinenta memperlihatkan bahwa persoalan upah lembur dapat dikaji melalui informasi yang diperoleh dari karyawan dan proses perhitungan yang diterapkan. (Yati et al., 2024) menunjukkan bahwa permasalahan upah lembur dapat ditinjau melalui kesesuaian antara jam kerja lembur karyawan dan hasil perhitungan upah yang diterapkan perusahaan. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi pustaka. Pendekatan semacam ini dapat membantu peneliti menggali penjelasan dari pihak yang terlibat tanpa membatasi pemahaman hanya pada hasil akhir pembayaran. Dalam konteks PT Narmada Awet Muda, informasi mengenai karakteristik pekerjaan, pelaksanaan lembur, dan alur administrasi perlu digali dari informan yang memahami kondisi tersebut, terutama pihak HRD. Dengan demikian, perbedaan nominal dapat dianalisis berdasarkan konteks pekerjaan dan proses pengelolaannya, bukan semata-mata berdasarkan perbandingan hasil pembayaran.

Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian mengenai pengupahan telah memberikan penjelasan tentang sistem penggajian, pencatatan, pengolahan data, dan perhitungan upah lembur di berbagai perusahaan. Namun, masih diperlukan kajian yang secara khusus menggali faktor penyebab perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan dalam konteks

perusahaan manufaktur air minum dalam kemasan. Penelitian mengenai sistem penggajian secara umum belum tentu menjelaskan secara terperinci bagaimana perbedaan hasil upah lembur terbentuk dari kondisi pekerjaan, informasi waktu lembur, dan proses administrasi di suatu perusahaan. Demikian pula, penelitian yang berfokus pada perbandingan hasil perhitungan belum tentu memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengalaman dan penjelasan pihak yang menangani administrasi lembur. Kesenjangan tersebut menjadi dasar bagi penelitian ini untuk mengarahkan perhatian pada penelusuran faktor penyebab melalui keterangan informan dan pemeriksaan informasi pendukung. Kebaruan penelitian terletak pada fokus kajian terhadap penyebab perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan di PT Narmada Awet Muda, bukan hanya pada penilaian terhadap hasil perhitungan. Melalui fokus tersebut, penelitian diharapkan memberikan gambaran yang lebih sesuai dengan kondisi operasional perusahaan dan proses pengelolaan upah lembur yang berlangsung di dalamnya.

Penelusuran faktor penyebab perbedaan nominal upah lembur penting dilakukan agar kondisi yang ditemukan di perusahaan dapat dijelaskan secara lebih terarah. Tanpa memahami proses yang mendasarinya, perbedaan nominal dapat menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana informasi lembur dicatat dan bagaimana hasil administrasi ditetapkan. Penelitian ini karena itu perlu menggali keterangan mengenai pelaksanaan lembur, sumber data yang digunakan, pihak yang terlibat, proses pemeriksaan, dan alur penyampaian informasi antarbagian. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui wawancara dengan informan HRD, observasi terhadap proses yang dapat diamati, serta penelaahan dokumen yang relevan dan diizinkan untuk digunakan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami penjelasan informan dan menghubungkannya dengan kondisi yang ditemukan selama pengumpulan data. Hasil penelitian nantinya disajikan dalam bentuk deskripsi mengenai faktor-faktor yang ditemukan, disertai interpretasi berdasarkan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan cara tersebut, pembahasan tidak perlu berpusat pada penyajian nominal, rumus, atau perbandingan angka, melainkan pada penjelasan mengenai proses dan faktor yang melatarbelakangi perbedaan upah lembur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan pada PT Narmada Awet Muda. Penelitian ini secara khusus berupaya memahami bagaimana pelaksanaan lembur dan pencatatan waktu kerja berkaitan dengan hasil administrasi upah yang diterima karyawan. Selain itu, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi peran prosedur administrasi, kelengkapan informasi, dan pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan upah lembur. Keterangan dari informan HRD menjadi sumber penting untuk memperoleh pemahaman mengenai proses yang diterapkan perusahaan, sedangkan observasi dan dokumen pendukung digunakan untuk melengkapi informasi yang diperoleh. Penelitian ini juga berupaya mengetahui apakah perbedaan nominal lebih berkaitan dengan kondisi pelaksanaan lembur, proses pencatatan, pengolahan informasi, atau faktor lain yang muncul berdasarkan temuan lapangan. Seluruh temuan akan dianalisis secara kualitatif dengan mengutamakan penjelasan yang diperoleh dari data, bukan dugaan peneliti. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor penyebab perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan sesuai dengan kondisi yang ditemukan di PT Narmada Awet Muda.

2. KAJIAN TEORITIS

Upah Lembur

Upah lembur merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan di luar waktu kerja normal sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Dalam pengelolaannya, upah lembur berkaitan dengan informasi waktu kerja, pelaksanaan lembur, pencatatan kehadiran, dan proses administrasi pengupahan. Penelitian (Latifah et al., 2021) dan (Solihin et al., 2012) membahas perhitungan upah lembur karyawan pada perusahaan yang berbeda. Kedua penelitian tersebut menjadi acuan untuk memahami bahwa perhitungan upah lembur perlu ditelusuri melalui proses dan data yang digunakan perusahaan.

Faktor Penyebab Perbedaan Nominal Upah Lembur

Perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan dapat berkaitan dengan beberapa kondisi, seperti durasi lembur, waktu pelaksanaan pekerjaan, karakteristik pekerjaan, pencatatan waktu kerja, serta proses pengolahan data upah. Faktor-faktor tersebut perlu ditelusuri untuk mengetahui bagaimana perbedaan nominal terbentuk dalam kegiatan operasional perusahaan. Penelitian (Saputri & Komariyah, 2022) memberikan gambaran mengenai pentingnya prosedur, dokumen, dan pengolahan data dalam sistem penggajian. Dalam penelitian ini, faktor penyebab perbedaan nominal tidak ditetapkan sebagai kesimpulan awal, tetapi akan diidentifikasi berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen pendukung yang tersedia.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan adalah penelitian (Latifah et al., 2021) mengenai perhitungan upah lembur karyawan pada PT Mmega Central Finance Samarinda dan penelitian (Solihin et al., 2012) mengenai perhitungan upah lembur karyawan pada PT Hexindo Adiperkasa Tbk Cabang Samarinda Proyek. Kedua penelitian tersebut relevan karena membahas pelaksanaan perhitungan upah lembur pada perusahaan. Selain itu, penelitian (Asmara et al., 2023) serta (Saputri & Komariyah, 2022) digunakan sebagai acuan untuk memahami prosedur dan sistem administrasi penggajian. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokusnya, yaitu menganalisis faktor penyebab perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan pada PT Narmada Awet Muda dengan pendekatan kualitatif berdasarkan informasi dari pihak yang memahami proses pengelolaan upah lembur.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mengenai faktor-faktor penyebab perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan pada PT Narmada Awet Muda. Penelitian berfokus pada proses pelaksanaan lembur, pencatatan waktu kerja, pengolahan data, serta prosedur administrasi upah lembur. Data yang diperoleh akan diuraikan secara deskriptif berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan tanpa menggunakan pengujian statistik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Narmada Awet Muda, yaitu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan. Penelitian dilaksanakan selama kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL), yaitu pada 31 Agustus sampai dengan 20 November 2026.

Informan Penelitian

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pengetahuan dan keterlibatannya dalam kegiatan yang diteliti. Informan utama dalam penelitian ini adalah pihak Human Resources

Department (HRD) PT Narmada Awet Muda yang memahami proses pelaksanaan lembur dan administrasi upah lembur karyawan. Pemilihan informan tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada informan HRD untuk memperoleh informasi mengenai proses pelaksanaan lembur, pencatatan waktu kerja, pengolahan data, serta faktor yang menyebabkan perbedaan nominal upah lembur. Observasi dilakukan untuk memahami proses administrasi yang berkaitan dengan pencatatan dan pengelolaan data lembur sesuai dengan akses yang diberikan perusahaan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi informasi melalui dokumen yang relevan yang diizinkan untuk digunakan.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model (Miles et al., 2019), yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kondensasi data dilakukan dengan memilih dan mengelompokkan informasi yang relevan dengan faktor penyebab perbedaan nominal upah lembur. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif berdasarkan tema yang ditemukan, seperti pelaksanaan lembur, pencatatan waktu kerja, proses administrasi, dan faktor lain yang muncul dari hasil penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan temuan dan memeriksa kesesuaiannya dengan informasi yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Keabsahan Data

Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi teknik, yaitu membandingkan informasi hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumen pendukung yang tersedia. Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengetahui kesesuaian informasi mengenai pelaksanaan lembur dan proses administrasi upah karyawan. Apabila ditemukan informasi yang berbeda, peneliti melakukan pemeriksaan lebih lanjut sebelum menarik kesimpulan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan menggambarkan faktor penyebab perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan berdasarkan temuan lapangan yang dapat dipertanggungjawabkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan di PT Narmada Awet Muda, perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan. Pengumpulan data 30 September 2026 dengan fokus pada pelaksanaan lembur, pencatatan waktu kerja, pemeriksaan data, dan administrasi upah lembur karyawan. Informan utama dalam penelitian ini adalah pihak Human Resources Department (HRD) yang memahami proses pelaksanaan dan administrasi lembur karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, serta penelaahan dokumen pendukung yang relevan dan diizinkan oleh perusahaan. Data yang terkumpul dikelompokkan berdasarkan tema yang berkaitan dengan fokus penelitian, meliputi pelaksanaan lembur, pencatatan waktu kerja, pemeriksaan data, koordinasi antarbagian, serta faktor yang berkaitan dengan perbedaan nominal upah lembur. Informasi dari wawancara dan observasi digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai proses administrasi yang diterapkan perusahaan. Selanjutnya, informasi tersebut dianalisis secara deskriptif

untuk memahami faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam menjelaskan perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan.

B. Hasil Penelitian

Pelaksanaan Lembur Karyawan

Pelaksanaan lembur di PT Narmada Awet Muda dilakukan ketika terdapat kebutuhan pekerjaan yang harus diselesaikan di luar waktu kerja normal. Kebutuhan tersebut dapat muncul ketika perusahaan perlu mengejar target produksi atau ketika terdapat kegiatan tertentu, seperti penyelenggara acara (*event*). Pelaksanaan lembur menyesuaikan kebutuhan masing-masing bagian dan dikoordinasikan dengan pihak yang bertanggung jawab.

Pengajuan atau persetujuan lembur dilakukan melalui koordinasi dengan kepala bagian. Informasi mengenai pelaksanaan lembur dalam bentuk formulir kemudian disampaikan kepada HRD untuk diperiksa dan digunakan dalam proses pencatatan serta administrasi. Koordinasi antara bagian yang membutuhkan lembur dan pihak yang menangani administrasi menjadi bagian penting dalam pelaksanaan kegiatan tersebut.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan lembur berkaitan dengan kebutuhan operasional perusahaan dan tidak selalu sama pada setiap bagian. Perbedaan kebutuhan pekerjaan memungkinkan adanya variasi jadwal dan durasi lembur antarkaryawan. Namun, perbedaan kondisi pelaksanaan lembur belum dapat dijadikan satu-satunya dasar untuk menentukan penyebab perbedaan nominal upah karena masih perlu dikaitkan dengan data waktu kerja dan dasar perhitungan yang digunakan perusahaan.

Pencatatan dan Pemeriksaan Data Lembur

Pencatatan lembur di PT Narmada Awet Muda dilakukan menggunakan formulir yang memuat identitas karyawan, bagian pekerjaan, waktu kerja, durasi lembur, dan informasi nominal upah lembur. Formulir tersebut digunakan sebagai bahan administrasi sebelum data diproses lebih lanjut. Pencatatan ini berfungsi berfungsi sebagai sumber informasi mengenai pelaksanaan lembur setiap karyawan dan mendukung proses pengelolaan upah.

Pemeriksaan data dilakukan dengan mencocokkan catatan waktu kerja dan informasi pendukung yang tersedia. Apabila ditemukan informasi yang belum jelas, HRD melakukan konfirmasi kepada kepala bagian sebelum proses dilanjutkan. Kelengkapan informasi dan kesesuaian catatan menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam administrasi upah lembur.

Pencatatan dan pemeriksaan data merupakan bagian penting dalam proses pengelolaan upah lembur. Informasi yang tidak lengkap atau belum sesuai perlu ditelusuri agar tidak langsung digunakan sebagai dasar administrasi. Meskipun demikian, belum dapat dipastikan bahwa ketidaksesuaian pencatatan menjadi penyebab perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan. Hal tersebut masih memerlukan pemeriksaan dokumen dan penelusuran terhadap kondisi karyawan yang mengalami perbedaan nominal.

Koordinasi Antarbagian dalam Pengelolaan Upah Lembur

Pengelolaan data lembur melibatkan karyawan yang melaksanakan lembur, kepala bagian, HRD, serta bagian yang menangani administrasi pengupahan. Masing-masing pihak memiliki tugas yang berkaitan dengan pelaksanaan, penyampaian, pemeriksaan, atau pengolahan upah lembur. Kepala bagian berperan dalam koordinasi pelaksanaan pekerjaan, sedangkan HRD menerima dan memeriksa

informasi yang diperlukan untuk administrasi. Data yang telah diperiksa kemudian diteruskan kepada bagian terkait sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Koordinasi diperlukan agar informasi mengenai pelaksanaan lembur dapat digunakan dalam proses administrasi upah. Apabila terdapat data yang belum lengkap atau tidak sesuai, pihak terkait perlu melakukan pemeriksaan dan konfirmasi sebelum informasi tersebut diproses lebih lanjut. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan upah lembur tidak hanya berkaitan dengan pencatatan oleh satu pihak, tetapi juga melibatkan alur informasi antarbagian. Kejelasan penyampaian data dan pembagian tanggung jawab perlu diperhatikan untuk memahami proses administrasi upah lembur. Namun, belum terdapat bukti khusus yang menunjukkan bahwa koordinasi antarbagian telah menyebabkan perbedaan nominal pada karyawan tertentu.

Faktor yang Berkaitan dengan Perbedaan Nominal Upah Lembur Antarkaryawan

Nominal upah lembur antarkaryawan dapat berbeda karena adanya perbedaan kondisi pelaksanaan lembur atau komponen yang menjadi dasar perhitungan. Durasi lembur menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena waktu lembur yang dilaksanakan setiap karyawan belum tentu sama. Selain itu, waktu pelaksanaan lembur, termasuk perbedaan jadwal kerja dan hari pelaksanaan, perlu diperiksa berdasarkan ketentuan pengupahan yang digunakan perusahaan.

Perbedaan bagian dan jenis pekerjaan juga dapat berkaitan dengan kebutuhan serta pelaksanaan lembur. Namun, perbedaan bagian tidak secara otomatis menunjukkan bahwa nominal upah lembur pasti berbeda. Pengaruhnya perlu ditelusuri berdasarkan kondisi pekerjaan, data lembur, dan komponen yang digunakan dalam perhitungan upah setiap karyawan. Oleh karena itu, informasi mengenai bagian pekerjaan perlu dipahami bersama informasi pendukung lainnya.

Dasar perhitungan upah dan kelengkapan data juga menjadi aspek yang perlu diperiksa. Data waktu kerja, informasi kehadiran, dan komponen upah perlu dicocokkan sebelum perhitungan dilakukan. Apabila ditemukan informasi yang tidak lengkap atau tidak sesuai, pihak terkait perlu melakukan pemeriksaan dan konfirmasi terlebih dahulu. Beberapa faktor tersebut menjadi hal yang perlu ditelusuri untuk menjelaskan perbedaan nominal upah lembur, tetapi faktor yang paling dominan belum dapat ditentukan tanpa pemeriksaan data masing-masing karyawan.

Kendala Administrasi dan Penanganan Perbedaan Upah Lembur

Kendala dalam pencatatan dan pengolahan data lembur dapat berkaitan dengan kelengkapan catatan, keterlambatan penyampaian informasi, serta kebutuhan untuk melakukan konfirmasi kepada bagian terkait. Kondisi tersebut dapat memerlukan pemeriksaan tambahan sebelum data digunakan dalam administrasi pengupahan. Oleh karena itu, kelengkapan informasi dan ketepatan penyampaian data menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan administrasi lembur.

Apabila ditemukan data yang tidak lengkap atau tidak sesuai, pihak terkait perlu melakukan pemeriksaan dan konfirmasi untuk memastikan kebenaran informasi. Penanganan pertanyaan atau keluhan karyawan mengenai perbedaan nominal upah lembur dilakukan dengan menelusuri catatan lembur dan informasi pengupahan karyawan yang bersangkutan. Hasil pemeriksaan tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk memberikan penjelasan kepada karyawan.

Proses klarifikasi diperlukan untuk memahami sumber perbedaan nominal upah lembur. Namun, kemungkinan adanya kendala administrasi tidak berarti bahwa

kendala tersebut selalu terjadi atau menjadi penyebab langsung perbedaan nominal. Penetapan penyebab tetap perlu didasarkan pada bukti yang ditemukan melalui pemeriksaan informasi dan dokumen yang berkaitan dengan kondisi karyawan.

C. Pembahasan

Keterikatan Pelaksanaan Lembur dengan Perbedaan Nominal Upah

Pelaksanaan lembur di PT Narmada Awet Muda berkaitan dengan kebutuhan operasional, seperti penyelesaian pekerjaan, pencapaian target produksi, dan pelaksanaan kegiatan tertentu. Kebutuhan tersebut dapat berbeda pada setiap bagian sehingga pelaksanaan lembur antarkaryawan tidak selalu berlangsung dalam kondisi yang sama. Perbedaan durasi dan waktu pelaksanaan lembur menjadi aspek yang perlu diperhatikan ketika menjelaskan perbedaan nominal upah yang diterima karyawan.

Pembahasan sejalan dengan kajian (Latifah et al., 2021) dan (Solihin et al., 2012) yang membahas perhitungan upah lembur karyawan pada perusahaan. kedua penelitian tersebut dapat menjadi acuan untuk memahami pentingnya menelaah proses perhitungan dan informasi yang mendasarinya. Meskipun demikian, kondisi pada perusahaan lain tidak dapat langsung digunakan untuk menetapkan penyebab perbedaan nominal di PT Narmada Awet Muda karena setiap perusahaan memiliki kondisi operasional dan administrasi yang perlu dikaji secara tersendiri.

Dalam konteks penelitian ini, durasi lembur dan waktu pelaksanaan merupakan faktor yang perlu diperiksa. Keduanya belum dapat dinyatakan sebagai penyebab utama tanpa membandingkan informasi pelaksanaan lembur dengan dasar perhitungan upah setiap karyawan. Oleh karena itu, penjelasan mengenai perbedaan nominal perlu mempertimbangkan hubungan antar kondisi pekerjaan dan dasar perhitungan yang digunakan perusahaan.

Peran Pencatatan dan Pengolahan Data dalam Administrasi Upah Lembur

Pencatatan waktu kerja dan pemeriksaan data merupakan bagian penting dalam proses pengelolaan upah lembur. Formulir lembur yang digunakan perusahaan memuat informasi mengenai karyawan, bagian pekerjaan, waktu kerja, durasi lembur, dan nominal upah. Informasi tersebut perlu diperiksa agar data yang digunakan dalam proses administrasi sesuai dengan pelaksanaan lembur yang sebenarnya.

Temuan ini memiliki keterkaitan dengan penelitian (Saputri & Komariyah, 2022) yang membahas sistem informasi akuntansi penggajian dan pentingnya prosedur administrasi dalam pengelolaan data karyawan. Kajian tersebut memberikan landasan untuk memahami bahwa proses penggajian memerlukan informasi yang dapat ditelusuri serta prosedur pengolahan data yang jelas.

Di PT Narmada Awet Muda, pemeriksaan informasi lembur dilakukan dengan mencocokkan catatan waktu kerja dan informasi pendukung. Apabila terdapat data yang belum jelas, HRD melakukan konfirmasi kepada pihak terkait. Hal ini menunjukkan bahwa administrasi upah lembur tidak hanya bergantung pada ketersediaan formulir, tetapi juga pada pemeriksaan informasi yang tercantum di dalamnya. Akan tetapi, untuk memastikan apakah pencatatan atau pengolahan data menyebabkan perbedaan nominal, diperlukan bukti yang menunjukkan hubungan antara ketidaksesuaian data dan hasil perhitungan upah.

Koordinasi Antarbagian dan Kelengkapan Informasi

Pengelolaan upah lembur melibatkan beberapa pihak, mulai dari karyawan yang melaksanakan lembur, kepala bagian, HRD, hingga bagian administrasi pengupahan.

Keterlibatan berbagai pihak tersebut menunjukkan bahwa informasi lembur perlu disampaikan dan diperiksa melalui alur kerja yang saling berkaitan. Ketepatan informasi yang diterima setiap bagian menjadi aspek penting agar proses administrasi berjalan sesuai dengan tugas masing-masing.

Koordinasi antarbagian juga berkaitan dengan penanganan data yang belum lengkap atau memerlukan klarifikasi. Informasi yang belum jelas perlu diperiksa sebelum digunakan lebih lanjut. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa penyamaan informasi dan proses konfirmasi merupakan bagian dari upaya menjaga ketepatan administrasi upah lembur.

Secara konseptual, pembahasan ini memperkuat pentingnya prosedur dan dokumentasi dalam sistem penggajian sebagaimana dibahas dalam penelitian terdahulu mengenai sistem informasi akuntansi penggajian. Namun, belum terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa koordinasi antarbagian merupakan penyebab langsung perbedaan nominal upah lembur. Oleh sebab itu, koordinasi lebih tepat dipahami sebagai bagian dari proses administrasi yang perlu diperhatikan ketika menelusuri penyebab perbedaan tersebut.

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, kajian ini memberikan gambaran bahwa perbedaan nominal upah lembur perlu dipahami dengan mempertimbangkan kondisi pelaksanaan pekerjaan, pencatatan waktu kerja, dasar perhitungan, serta proses administrasi yang digunakan perusahaan. Perbedaan hasil pembayaran tidak cukup dijelaskan hanya berdasarkan perbedaan bagian pekerjaan karena perlu diperiksa apakah terdapat perbedaan durasi lembur, waktu pelaksanaan, atau komponen yang menjadi dasar perhitungan.

Secara praktis, temuan yang diperoleh menunjukkan perlunya perusahaan menjaga kelengkapan pencatatan lembur, memastikan kesesuaian informasi waktu kerja, serta memperjelas alur penyampaian data antar bagian yang terlibat. Pemeriksaan terhadap informasi yang belum lengkap dan penanganan pertanyaan karyawan berdasarkan data pendukung juga dapat membantu meningkatkan kejelasan proses administrasi upah lembur.

Implikasi tersebut merupakan arahan yang didasarkan pada informasi mengenai proses administrasi, bukan bukti bahwa seluruh aspek tersebut telah menimbulkan perbedaan nominal di perusahaan. Penentuan faktor penyebab yang sebenarnya tetap memerlukan penelusuran terhadap data dan kondisi karyawan yang mengalami perbedaan nominal upah lembur. Dengan demikian, pembahasan dapat memberikan penjelasan yang terarah tanpa menyimpulkan sesuatu yang belum didukung oleh bukti yang memadai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbedaan nominal upah lembur antarkaryawan pada PT Narmada Awet Muda perlu dipahami dengan memperhatikan kondisi pelaksanaan lembur dan proses administrasi pengupahan. Faktor yang berkaitan dengan perbedaan tersebut meliputi durasi lembur, waktu pelaksanaan, komponen yang menjadi dasar perhitungan, pencatatan waktu kerja, serta kelengkapan informasi administrasi. Selain itu koordinasi antara kepala bagian, HRD, dan bagian keuangan menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan data lembur. Meskipun demikian, faktor yang paling dominan belum dapat dipastikan karena diperlukan penelusuran lebih lanjut terhadap data setiap karyawan. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan ketelitian pencatatan waktu lembur, memastikan kelengkapan dokumen

pendukung, serta memperkuat koordinasi antara HRD, kepala bagian, dan administrasi pengupahan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan informasi dari informan utama dan terbatasnya pemeriksaan dokumen pendukung. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan informan tambahan dan menelusuri data lembur secara lebih mendalam agar faktor penyebab perbedaan nominal dapat dijelaskan secara lebih terperinci.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa atas segala anugerah-Nya sehingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Narmada Awet Muda yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melaksanakan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada karyawan dan staf PT Narmada Awet Muda yang telah membantu dan memberikan informasi. Penulis turut menyampaikan terima kasih kepada pembimbing lapangan atas arahan, bimbingan, dan pengalaman yang diberikan selama pelaksanaan kegiatan di perusahaan, serta kepada dosen pembimbing atas masukan, saran, dan motivasi dalam penyusunan artikel ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua atas doa, dukungan, dan semangat yang senantiasa diberikan, serta kepada teman-teman yang telah membantu, memberikan motivasi, dan menemani proses penyelesaian artikel ini. Penulis berharap artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi tambahan informasi mengenai upah lembur di lingkungan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Alamanda, D. (2023). Jurnal Sustainable Jurnal Sustainable. *Jurnal Sustainable*, 01(1), 84–103.
- Almukharima, R., & Jalaludin. (2024). Analisis Perhitungan Upah Lembur Karyawan Magang Kerja di PT. Kinenta dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, 4(1), 1–17.
- Ardianto, A., & Zaman, K. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.
- Asmara, M. A., Ginanjar, A. N., Putra, I. H., Roshanica, T., & Riza, M. (2023). Karyawan Dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada Pt . Adetex Kabupaten Bandung. *Jurnal Komputer Bisnis*, 17, 1–5.
- Hasanah, M., Br. Ginting, B., & Hanafi Purba, N. (2024). Analisis Sistem Penggajian dan Pengupahan pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Cabang Medan. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 5(3), 836–840. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i3.2828>
- Hasbi, H., & Mardewi, M. (2022). Implementasi Sistem Informasi Penggajian Karyawan pada PT Prima Sarana Makassar. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi Dan Teknik Informatika (JISTI)*, 5(2), 125–130. <https://doi.org/10.57093/jisti.v5i2.140>
- Hasibuan, H. H., Puja, S., Rizky, P., & Timanta, E. (2024). Sistem Akuntansi Penggajian dan Pengupahan. *Attamiyah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 11, 3(1), 1–9. <https://ejurnalstebis.ac.id/index.php/At-Tanmiyah/article/view/73>
- Kakasih, G. G., Pangemanan, S. S., & Pinatik, S. (2019). Penerapan Sistem Akuntansi Penggajian (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi) Application of Payroll Accounting System (Case Studies At Faculty Economic and Business Sam Ratulangi University). *Penerapan... 3059 Jurnal EMBA*, 7(3), 3059–3068. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24059%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/24059/23743>
- Latifah, H., Soegiarto, E., & Maulana, M. (2021). *ANALISIS PERHITUNGAN UPAH*

*LEMBUR KARYAWAN PADA PT . MEGA CENTRAL FINANCE (MCF)
SAMARINDA.*

- Merin Krisdayanti, & Nanik Kustiningsih. (2022). 2170-Article Text-12251-1-10-20220102. *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pada Pt. X*, 1–8.
- Miles, B. M., Huberman, M. A., & Johnny, S. (2019). No TitleEΛENH. In *พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545* (Vol. 8, Number 5).
- Napitupulu, F. H., Pontoh, W., & Pinatik, S. (2022). Analisis Sistem Akuntansi Penggajian, Pengupahan, Dan Imbal Jasa (Studi Kasus Pada PT. Umbul Mas Wisesa Labuhan Batu Selatan). *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 5(2), 737–744.
- Pricillia, N. K. ., Utami, L. R., & Putra, A. K. . (2021). *Visionist Visionist*. 10(September).
- Saputri, I. W. D., & Komariyah, F. (2022). Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mandiri Jaya Sembilan). *Margin Eco*, 6(1), 49–55. <https://doi.org/10.32764/margin.v6i1.2570>
- Sastrawan, L. E., Yulis, Y. E., & Diskhamarzaweny. (2021). *Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern Pada Pt . Andalas*. 618–632.
- Setyawan, A., & Subandoro, A. (2022). Aplikasi Sistem Akuntansi Penggajian Karyawan Pada Pt. Geo Given Visi Mandiri Di Sidoarjo. *Cash*, 5(1), 47–55. <https://doi.org/10.52624/cash.v5i1.2261>
- Siregar, H., & Ngatimin. (2020). Jurnal Penelitian Implementasi Akuntansi (JPIA). *Academia.Edu*, 1(1), 34–44. <https://www.academia.edu/download/88008637/478601579.pdf>
- Solihin, D., Muhrizal, A., & Dewi, C. K. (2012). *PT Hexindo Adiperkasa Tbk*.
- Yati, A., Maraliza, H., & Topani, I. N. (2024). Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terhadap Implementasi Perhitungan Upah Lembur (Studi PT Wahana Ottomitra Multiartha). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(4), 775–786. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i4.119>
- Yuniar Nur Fadillah. (2022). 103-Article Text-664-1-10-20220303. *Analisis Sistem Akuntansi Penggajian Dan Pengupahanpada Pt. Karya Mitra Teknik*, 15(10.46306/jbbe.v15i1), 1–7.