UPAH KERJA LEMBUR TERHADAP JABATAN *ACCOUNT OFFICER*

Zulfiyanda

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Al-Banna Lhokseumawe

Email : zulfiyanda.zy@gmail.com

Abstract

This research was motivated by the existence of several banks that did not apply overtime wages to the officer account position. This study aims to analyze whether overtime wages must be applied to the account officer position. The result found that according to Ministry of Labour and Transmigration Act Number Kep. 102/MEN/VI/2004 regarding overtime work and overtime wages did not specifically specify what jobs or positions that are no longer receive overtime wages. Therefore, banks are in authority in determining the position of account officer entitled to get overtime wages or not.

Keywords: Account officer, Wages, Overtime

Abstrak

Penulisan ini dilatar belakangi adanya beberapa perbankan yang tidak menerapkan upah kerja lembur terhadap jabatan *account officer*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah upah lembur wajib diterapkan terhadap jabatan *account officer*. Hasil penelitian, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur tidak menentukan secara spesifik pekerjaan atau jabatan apa saja yang tidak lagi mendapatkan upah kerja lembur. Oleh karena itu, perbankan memiliki kewenangan dalam menentukan jabatan *account officer* berhak mendapatkan upah kerja lembur atau tidak.

Kata Kunci: *Account officer*, Upah, Lembur

1. PENDAHULUAN

Pekerjaan memiliki arti yang sangat penting bagi kehidupan manusia, karena dengan adanya pekerjaan setiap orang memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Makna pemenuhan kebutuhan hidup adalah mendapatkan imbalan atau upah yang layak dari hasil pekerjaannya. Karena inti dari dari suatu pekerjaan adalah penghasilan.

Selain itu, pekerjaan dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dihormati,[1] sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar 1945 dijelaskan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Selain yang diatur dalam undang-undang dasar, secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dengan adanya undang-undang tersebut, merupakan bukti bahwa negara secara khusus memberikan perlindungan kepada para pekerja untuk pemenuhan hak-haknya.

Upah merupakan bagian terpenting dalam suatu ketenagakerjaan, Karena upah adalah hak imbalan yang didapatkan pekerja dari suatu prestasi yang dilaksanakan. Menurut Darwan Prinst, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa

[1] Mukmin Zakie, *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Pada Malam Hari*, Jurnal Hukum No. 1 Volume 13, Januari 2006, Hal 126

pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh tenaga kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang. Besarnya ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Termasuk ke dalam upah adalah tunjangan baik untuk diri pekerja sendiri ataupun kepada keluarganya.[2]

Mendapatkan upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan adanya upah yang lebih banyak dan selalu mengalami peningkatan.[3] Selain itu, mendapatkan upah adalah hak setiap pekerja sebagai suatu *reward* bagi pekerja yang telah melaksanakan tugasnya, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

> upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa:

---

[2] Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* , (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1994), hlm 52-53

[3] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* , (Surabaya: Sinar Grafika, 2009), hlm 107

> Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Kesejahteraan bagi pekerja dapat tercapai salah satunya adalah apabila memperoleh upah secara layak. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88 ayat (1) dijelaskan bahwa: "*setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Dan juga, dalam ayat (2) dijelaskan: "*Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Berlandaskan pada undang-undang itu, maka pemerintah membuat suatu kebijakan pengupahan yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh. Dalam penjelasan ketentuan di atas, upah harus diartikan sebagai upah yang memungkinkan buruh/pekerja memenuhi penghidupan yang layak. Selain itu, buruh/pekerja dengan pekerjaan yang mereka lakukan harus dapat memperoleh upah dalam jumlah tertentu yang memungkinkan mereka untuk secara masuk akal memenuhi penghidupan diri sendiri dan keluarga mereka. Seperti terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua.

Upah sebagai suatu kewajiban bagi pengusaha atau pemberi kerja dalam memberikan upah kepada pekerja. Selain itu, pengusaha atau pemberi kerja harus memberikan upah sesuai dengan upah minimum propinsi/kabupaten/kota. Dasar dari

pemberian upah adalah waktu kerja.[4] Waktu kerja merupakan suatu periode batas jam pekerja untuk melakukan pekerjaannya, dan waktu kerja yang dibebankan kepada pekerja adalah waktu kerja normal yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu:

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu); atau
b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Kemudian dalam ayat (3) disebutkan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Dengan demikian apabila pekerja yang bekerja melebihi dari waktu yang telah ditentukan atau kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 Minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 Minggu atau 8 jam sehari dan 40 jam 1 Minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 Minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari istirahat resmi yang ditetapkan pemerintah disebut dengan waktu kerja lembur. Selain itu, waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali untuk perusahaan atau pekerjaan pada bidang tertentu yang diatur dalam aturan tersendiri dalam Peraturan Pemerintah. Namun, karena belum ditetapkannya Peraturan Pemerintah yang baru, sehingga masih mengacu pada keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi.

Pengusaha atau pemberi kerja yang menjalankan waktu kerja lembur kepada pekerjanya harus dengan perintah tertulis dari pengusaha atau pemberi kerja, kemudian juga harus ada

[4] *Ibid*, hlm 108

persetujuan tertulis dari pekerja yang terkena waktu kerja lembur, sehingga ada suatu pengajuan dan konfirmasi dalam menjalankan proses waktu kerja lembur. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 78 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) Minggu.

Selanjutnya, secara teknis pelaksanaan, dikarenakan belum adanya peraturan peemerintah terbaru mengenai hal ini, sehingga masih mengacu pada Pasal 6 Kepmenakertrans Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, yaitu:

(1) Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja;
(2) Perintah tertulis dan persetujuan tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/ buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/ buruh yang bersangkutan dan pengusaha;
(3) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/ buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.

Dengan demikian, waktu kerja lembur dapat dijalankan apabila ada persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, yang kemudian dituangkan dalam bentuk perintah tertulis dari pengusaha kepada pekerjanya, sehingga pekerja dapat bekerja diatas waktu normal dan nantinya dapat menerima upah lembur. Namun tidak semua pekerja yang bekerja diatas waktu normal dapat menerima upah lembur atau masuk dalam kategori berhak menerima upah lembur sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya dalam Pasal 77 ayat (3) undang-undang tentang cipta kerja, ada beberapa pekerja dengan jabatan tertentu yang tidak berhak untuk mendapatkan upah lembur, tergantung dari sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

Bagian pemasaran merupakan salah satu jabatan yang terdapat dalam instansi keuangan dan pembiayaan khusunya perbankan. Beberapa bank memiliki nama khusus untuk bagian pemasaran ini, tergantung pada tugas dan fungsinya. Namun secara umum bagian pemasaran pada mayoritas bank disebut dengan *account officer*.

Istilah *account officer* berasal dari bahasa Inggris yaitu *account* yang artinya akun, dan akun disini diartikan sebagai nasabah dalam dunia finansial atau perbankan. Dan *officer* yang dapat diartikan dengan petugas atau orang yang menangani, jadi secara umum *account officer* ini adalah salah satu seseorang petugas atau karyawan yang kesehariannya menjalankan atau menangani hal-hal yang berhubungan dengan nasabah. Dan dikarenakan sangat pentingnya posisi klien atau nasabah di dunia

finansial dan juga perbankan maka dibentuklah *account officer* di dalam perusahaan.[5]

Account officer merupakan salah satu jabatan yang terdapat dalam lembaga keuangan, khususnya perbankan. Seorang dengan jabatan *account officer* dalam perbankan memiliki peranan penting dalam meningkatkan keuntungan atau laba perusahaan, karena ia sebagai ujung tombak yang bertugas memasarkan atau menjual segala fasilitas dan produk yang ada pada perbankan khususnya kredit. Selain itu, bagian ini juga harus mampu mengelola nasabah-nasabah yang ada di banknya dalam menjaga kualitas pelayanan terhadap nasabahnya. Untuk itu seorang *account officer* dituntut harus mengetahui dan menguasai ilmu perbankan secara menyeluruh. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu kajian yang membahas apakah upah lembur wajib diterapkan terhadap jabatan *account officer*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan metode pendekatan yuridis empiris. Sumber data yang digunakan terdiri dari 2 (dua) sumber data, yaitu sumber data primer yang berasal dari hasil wawancara di lapangan, dan juga sumber data sekunder yang berisi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer berasal dari Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat

[5] https://draftgorenh.com/tugas-tugas-account-officer-beserta-tanggung-jawabnya/, diakses tanggal 03-06-2020

Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus-Menurus, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Analisis data secara kualitatif dengan menggunakan metode deduktif dan induktif.

3. PEMBAHASAN

Di dalam perbankan, seorang *account officer* adalah seorang karyawan pada level staff di perbankan yang bertugas sejak mencari nasabah yang layak sesuai kriteria peraturan Bank, menilai, mengevaluasi, mengusulkan besarnya kredit yang diberikan. Untuk mendapatkan seorang *account officer* yang berkualitas, diperlukan pendidikan yang memadai dan jam terbang, agar bisa mengenali nasabah yang layak dibiayai. Sebelumnya *account officer* akan membuat sebuah *planing*, jenis nasabah dan usaha atau pekerjaan apa saja yang boleh dan layak dibiayai, dan berapa kira-kira dana yang diperlukan untuk menyalurkan kredit dengan memperhatikan 5C (*character*, *capacity*, *collateral*, *capital* dan *codition of economic*). Selanjutnya *account officer* akan melakukan kunjungan ke usaha nasabah, melakukan wawancara, menganalisis kebutuhan dan keperluan dalam hal tujuan nasabah mengajukan kredit.

Account officer perbankan, ada yang status kerjanya adalah perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan ada juga yang sudah Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), tergantung sistem di masing-masing perbankan dan juga perubahan status dilihat dari masa kerja dan prestasi kerja. Dalam perjanjian kerja antara *account officer* dengan pihak perbankan ada menyebutkan tentang waktu kerja, dimana rata-rata jam kerja di perbankan adalah 8

jam per hari, dengan jumlah kerja perminggunya adalah 5 hari kerja (Senin – Jumat).

Dari hasil penelitian, *account officer* di beberapa perbankan ini rata-rata sering dituntut untuk bekerja lebih dari 8 jam per harinya. Kebiasaan *account officer* di dalam mengejar target perusahaan, sering bekerja lebih dari waktu normal yang telah ditentukan, dan juga di akhir bulan diwajibkan untuk masuk kerja walaupun itu jatuh pada hari libur nasional yang bertujuan untuk mengejar target kredit maupun *collection* terhadap nasabah kredit. Selain itu, selama pekerjaan lebih dari waktu normal yang dilakukan oleh seorang *account officer* tidak dimasukkan dalam kategori kerja lembur, sehingga berakibat seorang *account officer* tersebut tidak mendapatkan upah kerja lembur.

Apabila melihat penjelasan di atas, di dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu:

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
    a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
    b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
(4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Jika melihat pasal 77 ayat (1) tersebut diatas, setiap perusahaan yang dalam hal ini adalah perbankan wajib menjalankan ketentuan waktu kerja kepada seorang *account officer* baik yang PKWT maupun PKWTT sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja dan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Untuk waktu kerja wajib dijalankan sesuai dengan yang telah diatur dalam ayat (2) dimana seorang *account officer* memiliki waktu kerja 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Selanjutnya, posisi *account officer* tidak termasuk ke dalam kategori sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 77 ayat (3) diatas, dan walaupun perusahaan dalam hal ini adalah perbankan diberikan keleluasaan dalam mengatur pelaksanaan jam kerja account officer di dalam perjanjian kerjanya, namun tetap tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai pelaksanaan waktu kerja, Lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus-Menurus, yaitu pada Pasal 3 ayat (1) menjelaskan pekerjaan-pekerjaan yang dimaksud:

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
4. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;

5. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
6. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan minyak dan gas bumi;
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
8. Pekerjaan di bidang media massa;
9. Pekerjaan di bidang pengamanan;
10. Pekerjaan di bidang konservasi;
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Account officer merupakan suatu pekerjaan yang termasuk dalam kategori pemasaran di bidang keuangan, apabila melihat keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi diatas, keputusan menteri tersebut tidak ada menyebutkan pekerjaan di bidang pemasaran maupun bidang keuangan, sehingga Pasal 77 ayat (3) dan (5) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak dapat diberlakukan untuk perkerjaan di bidang pemasaran maupun bidang keuangan, khususnya pada posisi atau jabatan *account officer*.

Mengenai perihal waktu kerja lembur dan upah lembur pekerja, dalam Pasal 78 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan:

(1) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
    a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

(2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

(3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan pasal 78 undang-undang cipta kerja diatas, dapat dijelaskan bahwasanya setiap pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja atau waktu kerja lembur berhak mendapatkan upah kerja lembur. Akan tetapi, tidak semua pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja berhak mendapatkan upah lembur, ada beberapa golongan jabatan pekerjaan tertentu yang tidak berhak mendapatkan upah kerja lembur, golongan jabatan pekerjaan tersebut diatur dalam suatu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur dalam Pasal 4 yaitu:

(1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, wajib membayar upah kerja lembur.

(2) Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi.

(3) Yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) adalah mereka yang memiliki tanggung jawab pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila melihat pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur diatas, sebenarnya pasal tersebut tidak menyebutkan secara spesifik pekerjaan atau jabatan apa saja yang tidak lagi mendapatkan upah lembur. Pasal tersebut hanya mengatur golongan pekerjaannya saja, seperti seseorang yang memiliki tanggug jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka perusahaan yang dalam hal ini adalah perbankan berhak menentukan apakah seseorang dengan jabatan *account officer* berhak mendapatkan upah kerja lembur atau tidak. Dikarenakan secara normatif memang demikian adanya, walaupun telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, namun dalam teknis pelaksanaannya masih mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, dikarenakan belum adanya Peraturan Pemerintah terbaru. Dalam keputusan menteri tersebut tidak adanya penjabaran lebih lanjut

mengenai apa yang dimaksud dengan "pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali jalannya perusahaan". Sehingga dimungkinkan pihak perbankan sendiri yang nanti akan memberikan definisikan dan menafsirkan sendiri mengenai upah kerja lembur terhadap pekerjanya terutama terhadap jabatan *account officer* yang dituangkan dalam sebuah peraturan internal perusahaan.

Dengan demikian, jelas bahwa pihak perbankan memang memiliki kewenangan dalam menentukan jabatan *account officer* berhak mendapatkan upah kerja lembur atau tidak. Sehingga apabila sebuah perbankan tidak memberikan upah kerja lembur kepada jabatan *account officer*, maka tidak dapat disebut sebagai sebuah pelanggaran jika mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Akan tetapi jika pihak perbankan tidak memberikan upah kerja lembur kepada jabatan *account officer*, sedangkan peraturan internal perusahaan mengatur mengenai pemberian upah kerja lembur kepada *account officer*, maka perbankan tersebut dapat dikatakan telah melakukan suatu pelanggaran.

Terlepas dari berhak atau tidak berhaknya seorang *account officer* mendapatkan upah kerja lembur, pihak perbankan selaku pemberi kerja harus dan berkewajiban untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya termasuk juga dalam hal ini seseorang dengan jabatan *account officer*. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 4 ayat (2) Kepmen tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur diatas yaitu "Bagi pekerja/buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah

kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi". Berdasarkan pasal 4 ayat (2) tersebut, apabila pihak perbankan tidak mengenakan upah kerja lembur terhadap seorang *account officer*, maka pihak perbankan diharuskan dan berkewajiban untuk memberikan upah kerja atau gaji pokok lebih tinggi kepada seseorang dengan jabatan *account officer* tersebut.

Undang-undang tentang Cipta Kerja yang mengatur mengenai waktu kerja dan upah kerja lembur belum secara rinci mengatur jabatan atau posisi apa saja yang berhak mendapatkan upah kerja lembur, dikarenakan secara teknis dan mekanisme akan diatur tersendiri dalam peraturan pemerintah. Akan tetapi, karena belum ditetapkannya peraturan pemerintah tersebut, sehingga dalam hal penerapan upah kerja lembur masih mengacu kepada keputusan menteri yang sudah ada. Apabila mengacu pada peraturan yang sudah ada, dalam penerapan upah kerja lembur terhadap pekerja tidak menyebutkan dan menjelaskan secara rinci jabatan atau posisi apa saja yang berhak mendapatkan upah kerja lembur, sehingga terjadi suatu ketidakpastian hukum yang berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dalam hal ini khususnya hak-hak seorang *account officer*. Oleh karena itu, lembaga perbankan perlu melihat dari aspek keadilan dalam penerapan upah kerja lembur terhadap jabatan *account officer*, walaupun di dalam peraturan tidak secara rinci menjelaskan, namun keadilan dapat dijadikan ukuran dalam memenuhi hak-hak pekerjanya khususnya terhadap jabatan *account officer*. Keadilan tidak selalu berasal dari sebuah peraturan, tapi berasal dari hati nurani seseorang. Oleh karena itu, suatu lembaga

perbankan harus dapat menggunakan sisi manusiawi dalam memenuhi hak-hak pekerjanya khususnya pada jabatan *account officer*, sehingga kesejahteraan seorang *account officer* terjamin, dan integiritas *account officer* meningkat yang nantinya berdampak pada keuntungan bagi lembaga perbankan.

4. PENUTUP

a. Kesimpulan

Setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, namun belum ada Peraturan Pemerintah terbaru mengenai teknis pelaksanaan yang mengatur tentang upah kerja lembur, sehingga tetap masih mengacu pada keputusan menteri yang sudah ada. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur tidak menentukan secara spesifik pekerjaan atau jabatan apa saja yang tidak lagi mendapatkan upah kerja lembur, Oleh karena itu, perbankan memiliki kewenangan dalam menentukan jabatan *account officer* berhak mendapatkan upah kerja lembur atau tidak. Sehingga apabila sebuah perbankan tidak memberikan upah kerja lembur kepada jabatan *account officer*, maka tidak dapat disebut sebagai sebuah pelanggaran jika mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Akan tetapi jika pihak perbankan tidak memberikan upah kerja lembur kepada jabatan *account officer*, sedangkan peraturan perusahaan mengatur mengenai pemberian upah kerja lembur kepada *account officer*,

maka perbankan tersebut dapat dikatakan telah melakukan suatu pelanggaran.

b. Saran

Dalam menjamin penerapan upah kerja lembur terhadap *account officer* di lembaga perbankan, diperlukan suatu kepastian hukum yang mewajibkan perusahaan dalam hal ini adalah perbankan untuk memberi upah kerja lembur kapada jabatan *account officer*. Walaupun telah ada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, namun dalam teknis pelaksanaannya keputusan menteri yang sudah ada belum dapat memberikan kepastian jaminan jabatan-jabatan apa saja yang berhak mendapatkan upah kerja lembur. Oleh karena itu, Pemerintah harus segera membuat Peraturan Pemerintah terbaru terkait dengan penerapan upah kerja lembur, dimana di dalam Peraturan Pemerintah terbaru nanti diharapkan dapat lebih memberi kepastian dalam teknis pelaksanaannya dalam jabatan-jabatan apa saja yang berhak mendapatkan upah kerja lembur, sehingga pihak perusahaan terutama dalam hal ini adalah perbankan secara wajib harus menjalankan peraturan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

https://draftgorenh.com/tugas-tugas-account-officer-beserta-tanggung-jawabnya/, diakses tanggal 03-06-2020

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menurus

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur

Prinst, Darwan, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* , PT. Citra Aditya Bakti, Bandung

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003)

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* , Sinar Grafika, Surabaya

Zakie, Mukmin, "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan Pada Malam Hari", Jurnal Hukum No. 1 Volume 13, Januari 2006