



Tinjauan Hukum Terkait Penerapan Pengecekan SLIK OJK Terhadap Calon Pekerja

Made Andina Sinta Devi¹

¹Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia, made.andina.sinta-2023@fh.unair.ac.id

Corresponding Author: made.andina.sinta-2023@fh.unair.ac.id¹

Abstract: *Indonesia is experiencing high population growth, which creates challenges in providing adequate employment opportunities. The right to work is a human right guaranteed both internationally, through instruments such as the UDHR and ICESCR, and nationally, through the 1945 Constitution, Human Rights Law, and Labor Law. In practice, some companies have started implementing creditworthiness checks through the Financial Services Authority's Financial Information Service System (SLIK) as a condition in the recruitment of prospective employees. This screening aims to protect companies from potential risks by applying prudential principles similar to those in the banking sector. However, the application of creditworthiness checks in employment recruitment lacks clear legal basis in labor law, potentially violating the right to work and fair employment conditions. This paper employs normative legal research with statutory and conceptual approaches to analyze this issue. The findings indicate the need for regulatory clarity to ensure prudential screening in recruitment does not infringe upon citizens' constitutional right to fair employment.*

Keyword: *Right to work, OJK SLIK, Creditworthiness, Prudential Principle, Labor Law, Human Rights.*

Abstrak: Indonesia mengalami pertumbuhan penduduk yang tinggi, sehingga membutuhkan perhatian khusus dalam penyediaan lapangan kerja. Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang dijamin secara konstitusional dan internasional, termasuk dalam UUD 1945, UU HAM, UDHR, dan ICESCR. Namun, dalam praktik perekrutan, beberapa perusahaan mulai menerapkan pengecekan kolektibilitas melalui Sistem Layanan Informasi Keuangan (SLIK) OJK sebagai salah satu syarat seleksi calon pekerja. Pengecekan ini bertujuan melindungi perusahaan dari risiko kerugian dengan menerapkan prinsip kehati-hatian, serupa dengan penilaian kredit di perbankan. Meski demikian, penerapan pengecekan kolektibilitas belum memiliki dasar hukum yang jelas dalam konteks ketenagakerjaan, sehingga berpotensi melanggar hak atas pekerjaan dan syarat ketenagakerjaan yang adil. Artikel ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan undang-undang dan konseptual untuk menganalisis isu tersebut. Hasil penelitian menunjukkan perlunya kejelasan regulasi agar prinsip kehati-hatian dalam seleksi pekerja tidak menghambat hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan secara adil.

Kata Kunci: Hak Atas Pekerjaan, SLIK OJK, Kolektibilitas Kredit, Prinsip Kehati-hatian, Ketenagakerjaan, Hak Asasi Manusi

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki pertumbuhan penduduk yang tinggi. Saat ini, berdasarkan data yang diambil pada 16 Juli 2023 oleh *the United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division*, Indonesia memiliki 279.368.824 penduduk.¹ Tentunya pertumbuhan penduduk yang tinggi ini menimbulkan berbagai masalah serta hambatan tersendiri bagi pemerintah dalam melakukan pembangunan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pertumbuhan penduduk yang tinggi maka akan menyebabkan pesatnya pertumbuhan jumlah tenaga kerja dan lapangan pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik dalam Statistik Indonesia 2024, dapat diketahui bahwa persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja atau dapat disebut sebagai Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah sebesar 5,32%.² Angka TPT yang cukup tinggi ini dapat menunjukkan bahwa terdapat banyak angkatan kerja yang tidak terserap pada pasar kerja.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut sebagai UUD NRI 1945) Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan yang layak dalam hubungan kerja.” Hak yang sama juga dipertegas kembali dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut sebagai UU HAM), Pasal 38 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Adanya norma tersebut telah jelas menunjukkan bahwa pemerintah memiliki kewajiban konstitusional untuk menyediakan lapangan pekerjaan dan memberikan perlindungan terhadap warga negaranya sebagai bagian dari upaya dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya. Hal ini juga secara tegas dinyatakan dalam Pasal 28I ayat (4) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terakhir diperbarui dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan tentang segala hal yang mempunyai hubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah dalam masa kerja. UU Ketenagakerjaan hadir dengan *ratio legis* bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Hal yang kemudian menarik untuk dibahas dan melatarbelakangi penulisan ini adalah bahwa ditemui syarat kerja yang mendasarkan pertimbangan dalam penerimaan calon pekerja pada tingkat kolektibilitas yang dimiliki. Adapun beberapa perusahaan yang menerapkan kebijakan tersebut dalam proses perekrutan pekerja di antaranya ialah pekerjaan di bidang perbankan

¹ “Indonesia Population,” worldometer, 2024, <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population/>.

² Badan Pusat Statistik, “Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023,” *Badan Pusat Statistik*, 6 November 2023, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html>.

dan keuangan, asuransi, *financial technology*, perusahaan teknologi, retail dan *e-commerce*, telekomunikasi dan layanan publik hingga bidang pendidikan.³

Menurut Kementerian Keuangan, kolektibilitas merupakan klasifikasi status keadaan pembayaran angsuran bunga atau angsuran pokok dan bunga kredit oleh debitur serta tingkat kemungkinan diterimanya kembali dana yang ditanamkan dalam surat-surat berharga atau penanaman lainnya. Pada dasarnya, pengecekan kolektibilitas ini merupakan proses/tahap yang dilaksanakan oleh lembaga keuangan, seperti bank, terhadap debitur sebelum pemberian kredit.⁴ Dijelaskan pula dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 40/POJK.03/2019 tentang Penilaian Kualitas Aset Bank Umum pada Pasal 10 bahwasanya kualitas kredit ditetapkan berdasarkan faktor penilaian berupa prospek usaha, kinerja debitur, dan kemampuan membayar. Peraturan OJK tersebut juga menyinggung perihal penilaian kualitas kredit yang digolongkan dalam lima kelompok, yaitu lancar, dalam perhatian khusus, kurang lancar, diragukan, dan macet. Hal ini kemudian yang dijadikan pertimbangan tambahan oleh perusahaan selaku pemberi kerja apabila diketahui calon pekerjanya memiliki kualitas kredit yang termasuk kurang lancar atau diragukan atau macet.

Pemerintah menciptakan adanya suatu sistem informasi yang bisa digunakan oleh lembaga keuangan untuk dapat meneruskan informasi yang akan diperlukan oleh calon pekerja. Pada awalnya, sistem ini lebih dikenal dengan sebutan *BI Checking*, namun pada saat ini telah diubah menjadi Sistem Layanan Informasi Keuangan (selanjutnya disebut SLIK) sebagai teknik informasi yang diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan (selanjutnya disebut OJK) untuk menyetujui pelaksanaan tugas pengawasan dan layanan informasi di bidang keuangan. Arti lain, SLIK OJK merupakan layanan untuk mengecek riwayat kredit atau pinjaman dari debitur, apabila dalam SLIK OJK mempunyai catatan buruk atas riwayat pembayaran kredit.

Namun, sebagaimana yang telah dinyatakan sebelumnya, tingkat kolektibilitas yang dapat diakses pada SLIK OJK ini menjadi syarat dan salah satu penentu seseorang untuk bekerja. Syarat ini menjadi hambatan tersendiri bagi pencari kerja yang memiliki hutang pada lembaga keuangan tertentu dan nilai kualitas kreditnya kurang lancar atau diragukan atau bahkan macet. Selain itu, yang menjadikan isu ini menarik untuk dibahas adalah bahwa tidak ditemukan aturan yang mengatur yang memungkinkan bagi suatu perusahaan/pemberi kerja untuk menerapkan penilaian tingkat kolektibilitas sebagai syarat tambahan. Hal ini tentu melanggar Pasal 38 ayat (2) UU HAM yang telah secara tegas menyatakan bahwa setiap orang berhak atas syarat ketenagakerjaan yang adil.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam artikel ini adalah apa itu hak atas pekerjaan (*right to work*), bagaimana peraturan perundang-undangan di Indonesia terkait hak atas pekerjaan, serta apakah pengecekan SLIK OJK terhadap calon pekerja melanggar hak untuk mendapat pekerjaan dan syarat ketenagakerjaan yang adil sehingga diangkatlah permasalahan tersebut dalam karya tulis yang berjudul **“Tinjauan Hukum Terkait Penerapan Pengecekan SLIK OJK Terhadap Calon Pekerja.”**

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam hal artikel ini adalah penelitian hukum (*legal research*) dengan menggunakan metode penelitian normatif, yaitu dengan cara menganalisis adakah aturan hukum yang sesuai dengan norma hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk yurisprudensi, prinsip hukum dan doktrin

³ Novia Respati, “Mengapa ‘BI Checking’ Dijadikan Syarat Mencari Kerja?,” Kompas.com, 2024, <https://katanetizen.kompas.com/read/2024/03/28/112516685/mengapa-bi-checking-dijadikan-syarat-mencari-kerja>.

⁴ Ratih Prihatina, “Mengenal Kolektibilitas (Kol) Kredit Perbankan Kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996 (UUHT),” Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2022, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pekalongan/baca-artikel/14713/Mengenal-Kolektibilitas-Kol-Kredit-Perbankan-Kaitannya-Dengan-dengan-Undang-Undang-No-4-Tahun-1996-UUHT.html>.

hukum untuk menemukan penjelasan sistematis mengenai hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan sekaligus syarat yang adil dalam ketenagakerjaan sebagai bagian dari pemenuhan perlindungan hak asasi manusia.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan undang-undang (*statute approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum. Selanjutnya, pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu Tinjauan tentang Hak atas Pekerjaan (*Right to Work*) sebagai Hak Asasi Manusia

Hak merupakan sesuatu yang melekat pada manusia, baik pada aspek fisik maupun aspek eksistensinya.⁶ Hak dan hukum, dalam bahasa Eropa Kontinental dinyatakan dengan istilah yang sama, yaitu *ius* dalam bahasa Latin, *Recht* dalam bahasa Jerman, dan *recht* dalam bahasa Belanda. Secara etimologi, hak dan hukum adalah sama selayaknya mata uang logam sebagaimana penggunaan istilah hak dalam literatur bahasa Belanda, agar dapat membedakan hukum dan hak, digunakanlah istilah *subjectief recht* untuk menyebut hak dan *objectief recht* untuk menyebut hukum.⁷ Hak dapat dibedakan dari beberapa segi berdasarkan eksistensinya, keterkaitannya dalam kehidupan bernegara, dan keterkaitannya dalam kehidupan bermasyarakat. Berdasarkan segi eksistensinya, terdapat dua macam hak, yaitu hak orisinil dan hak derivatif. Hak orisinil adalah hak yang secara kodrati telah melekat pada manusia sedangkan hak derivatif adalah hak-hak bentukan hukum, dipraktikkan dalam hukum kebiasaan, dan dituangkan dalam perjanjian. Hak orisinil berupa hak untuk hidup, hak atas kebebasan, dan hak milik. Terkait hak hidup, tidak hanya terkait dengan aspek fisik tetapi juga aspek eksistensinya sebagai seorang manusia.

Hak asasi manusia adalah hak dasar yang dimiliki manusia sejak dilahirkan, yang melekat secara kodrati, yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa, bukan pemberian masyarakat atau negara. Oleh karena itu, sifat hak asasi manusia adalah universal yang berlaku dimana saja dan untuk siapa saja tanpa diskriminasi.⁸ Secara historis, terdapat perkembangan hak asasi manusia yang terbagi menjadi 4 generasi, yaitu:

1. Secara garis besar Hak generasi pertama yang muncul pada abad ke-17 dan ke-18. Hak yang termasuk ke dalam hak generasi pertama adalah hak atas kebebasan pribadi dan politik, yang mencakup hak untuk hidup, kebebasan berpikir dan berekspresi, kebebasan beragama, hak atas kepemilikan, hak untuk berkumpul, dan hak untuk bekerja.
2. Hak generasi kedua yang muncul pada abad ke-19 dan ke-20. Sebagai lanjutan dari hak generasi pertama, hak generasi kedua muncul dengan menekankan pada kesetaraan dan akses yang terjamin terhadap barang, jasa, dan peluang sosial serta ekonomi dalam masyarakat. Oleh karenanya, hak yang tercakup dalam hak adalah hak ekonomi, sosial, dan budaya yang termasuk hak untuk bekerja, hak atas keamanan sosial, hak atas pendidikan, hak atas kesehatan, hingga hak atas perumahan.
3. Hak generasi ketiga muncul setelah Perang Dunia II. Berbeda dengan hak generasi pertama dan hak generasi kedua, hak generasi ketiga tidak menekankan pada hak yang dimiliki oleh tiap individu. Oleh karenanya, hak generasi ketiga ini disebut sebagai perkembangan hak solidaritas atau solidarity right. Hak yang termasuk dalam solidarity

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2010), 133–36.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 149.

⁷ Ibid., 143.

⁸ Lysa Anggraini, *Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: Kalimedia, 2016), 9.

right adalah hak untuk pembangunan, hak untuk menerima bantuan kemanusiaan, hak atas perdamaian, hak untuk memiliki lingkungan yang sehat, dan hak untuk menghormati warisan umat manusia.

4. Hak generasi keempat muncul dengan tujuan untuk melindungi martabat manusia dari penyalahgunaan perkembangan ilmu dan teknologi.

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa perkembangan hak asasi manusia dari generasi ke generasi telah mencakup berbagai aspek sampai dengan adanya hak atas perlindungan terkait perkembangan ilmu dan teknologi. Hak atas pekerjaan (*right to work*) sebagai bagian dari salah satu perkembangan hak asasi manusia pada generasi kedua muncul sebagai bagian dari integrasi dari hak asasi manusia dan kebebasan. Hak ini dikaitkan dengan hak hidup karena adanya pandangan bahwa pekerjaan merupakan realisasi untuk keberlangsungan hidup, seperti halnya dengan hak atas pendidikan, kesehatan, dan perumahan yang layak.⁹ Hak atas pekerjaan memiliki kedudukan yang esensial karena apabila dihubungkan dengan hak untuk hidup, bahwa dengan adanya hak atas pekerjaan ini setiap orang dapat memiliki kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang berguna sebagai sarana atau alat untuk mendapatkan penghasilan sehingga dapat memberikan kemungkinan untuk melanjutkan hidup.¹⁰

Hak atas pekerjaan sebagai bagian dari hak asasi manusia telah mendapatkan pengakuan dan penegasan dengan diaturnya hak atas pekerjaan dalam berbagai instrumen hukum internasional, misalnya *Universal Declaration of Human Rights* (selanjutnya disebut UDHR) dan *International Covenant on Economic Social and Cultural Rights* (selanjutnya disebut ICESCR). Selain instrumen hukum internasional, pada tataran instrumen hukum nasional juga telah mengakui dan mengatur adanya hak atas pekerjaan yang dapat ditemukan dalam UUD NRI 1945, UU HAM, dan UU Ketenagakerjaan. Hal ini kemudian menjadikan hak atas pekerjaan merupakan hak yang dibarengi dengan kewajiban hukum sehingga memberikan kewajiban tersendiri bagi negara untuk memenuhinya. Walaupun demikian, pemenuhan hak atas pekerjaan tidak dapat dilakukan secara mutlak atau hak atas pekerjaan ini tidak boleh dipahami sebagai hak mutlak dan tanpa syarat untuk mendapatkan pekerjaan.¹¹

Pada UDHR dapat ditemui bahwa Hak asasi manusia terbagi ke dalam beberapa jenis, yaitu hak personal (hak jaminan kebutuhan pribadi), hak legal (hak jaminan perlindungan hukum), hak sipil dan politik, hak subsistensi (hak jaminan adanya sumber daya untuk menunjang kehidupan) serta hak ekonomi, sosial dan budaya.¹² Untuk memperjelas, pengelompokan hak ekonomi, sosial, dan budaya dalam UDHR diantaranya dapat ditemukan dalam Pasal 22 UDHR yang mengatur tentang hak atas jaminan sosial, Pasal 23 UDHR yang mengatur tentang hak atas pekerjaan dan bebas memilih pekerjaan, hak untuk mendapat upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, dan hak atas pengupahan yang adil dan baik untuk menjamin kehidupan yang layak sesuai dengan martabat manusia, Pasal 24 UDHR yang mengatur tentang hak untuk istirahat dan liburan, Pasal 25 UDHR yang mengatur tentang hak atas standar hidup yang sesuai untuk kesehatan dan kesejahteraan, Pasal 26 UDHR yang mengatur tentang hak tiap orang untuk mendapat pendidikan dan orang tua yang memiliki

⁹ Syahwal, "Dilema Hak atas Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel," *Jurnal HAM* 12, no. 2 (2022): 272.

¹⁰ Pir Ali Kaya dan Isin Ulas Ertugrul Yilmazer, "The Right to Work as a Fundamental Human Right," *European Scientific Journal* 15, no. 14 (2019): 156.

¹¹ Committee on Economic Social and Cultural Rights, "The Right to Work: General Comment No. 18 of Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights" (2005), 3.

¹² Oki Wahyu Budijanto, "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM," *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 17, no. 3 (2017): 398.

hak untuk memilih jenis pendidikan bagi anaknya, Pasal 27 UDHR yang mengatur tentang hak berpartisipasi dalam kehidupan budaya masyarakat, dsb.¹³

Berdasarkan pembagian tersebut di atas, maka hak mendapatkan pekerjaan, sangat terkait dengan hak –hak asasi manusia dibidang ekonomi, sosial dan budaya, yakni hak yang terkait dengan kerja, hak atas pekerjaan, dan hak dalam bekerja merupakan hak asasi manusia karena pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak. Terlihat juga dalam penjelasan Pasal 23 UDHR yang menjabarkan terkait aturan berhak atas syarat-syarat yang adil, secara umum hal ini menekankan bahwa syarat dalam penerimaan harus bersifat adil dan masih dapat dijangkau oleh kelompok para pencari kerja.

Selanjutnya, ICESCR yang dalam Artikel 6 sampai dengan Artikel 15 dapat ditemui aturan mengenai pengakuan hak asasi sestiap orang di bidang ekonomi, sosial, dan budaya. Terkhusus hak atas pekerjaan, dalam ICESCR dapat ditemukan dalam Artikel 6 sampai Artikel 8 ICESCR, yakni Artikel 6 ICESCR yang mengatur tentang hak atas pekerjaan, Artikel 7 ICESCR yang mengatur tentang hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, dan Artikel 8 ICESCR yang mengatur tentang hak untuk membentuk dan ikut serikat buruh. Hal ini kemudian yang menjadikan ICESCR berdasarkan pernyataan *Committee on Economic, Social, and Cultural Rights* atau CESCR merupakan instrumen hukum internasional yang telah secara komprehensif membahas mengenai hak atas pekerjaan. Hal ini dikarenakan dalam ICESCR diuraikan mengenai hak atas pekerjaan sebagai hak yang bersifat universal, saling bergantung, dan saling terhubung dengan hak asasi manusia dibanding instrumen hukum internasional lainnya.¹⁴

Hak atas pekerjaan dalam UUD NRI 1945 diatur pada Pasal 27 (2) yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut, UUD NRI 1945 juga telah mengatur mengenai hak setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja dalam Pasal 28D ayat (2), serta telah juga menjamin kebebasan pada setiap orang untuk memilih pekerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 28E ayat (1). Pada UU HAM, hak atas pekerjaan dan kebebasan untuk memilih pekerjaan serta berhak pula atas syarat-syarat Ketenagakerjaan yang adil dapat ditemui dalam Pasal 38 UU HAM.

Hak atas pekerjaan yang diatur dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan secara yuridis telah memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Dengan kata lain, tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.¹⁵

Penerapan Pengecekan SLIK OJK Terhadap Calon Pekerja

Pekerja dalam UU Ketenagakerjaan disamakan dengan buruh tetapi dibedakan dengan tenaga kerja. Tenaga kerja berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh

¹³ Ibid.

¹⁴ Committee on Economic Social and Cultural Rights, *The Right to Work: General Comment No. 18 of Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 2.

¹⁵ Anjas Pratama Mokoginta, Tommy F. Sumakul, dan Stefan Obadja Voges, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,” *Lex Crimen* 11, no. 5 (2022): 2.

berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian yang sama juga dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Pasal 1 angka 8 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Berdasarkan kedua pengertian tersebut, dapat terlihat bahwa buruh memiliki pengertian yang umum namun memiliki makna yang lebih luas karena dapat mencakup didalamnya semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan usaha lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.¹⁶ Walaupun demikian, pada dasarnya antara pekerja/buruh dan tenaga kerja begitu pula pegawai dan karyawan memiliki pengertian yang sama, yakni seseorang yang bekerja, sehingga penyebutan istilah dalam tulisan ini tidak akan dibedakan.

Pekerja memiliki peran yang penting karena pekerja yang nantinya akan mengolah modal yang dimiliki oleh pengusaha, baik yang diubah menjadi barang ataupun jasa yang dibutuhkan. Hal ini kembali dipertegas dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menyatakan bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Dengan melihat pada peran penting yang dimiliki oleh pekerja sebagai sumber daya manusia bagi suatu Perusahaan maka terjadi suatu pergeseran kebutuhan sumber daya manusia. Perusahaan tidak lagi membutuhkan sumber daya manusia yang hanya sekedar mengisi kebutuhan namun juga yang memang memiliki kompetensi yang baik dan komitmen yang tinggi. Oleh karenanya, proses rekrutmen dan seleksi terhadap calon pekerja menjadi salah satu tahapan dalam proses perencanaan sumber daya manusia yang penting untuk dilakukan. Tahapan perencanaan sumber daya manusia sendiri terdiri dari: analisis kebutuhan yang mencakup proses identifikasi dan penentuan tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang terkait dengan pekerjaan tertentu; perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang melibatkan identifikasi jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan; pengadaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi; pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan potensi individu; dan evaluasi kinerja yang dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan memenuhi harapan kerja.¹⁷

Namun yang akan dibahas lebih lanjut dan berkaitan dengan isu hukum yang diangkat adalah proses rekrutmen dan seleksi sebagai tahapan pengadaan sumber daya manusia dari proses perencanaan sumber daya manusia. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon karyawan yang potensial untuk mengisi posisi yang tersedia.¹⁸ Seleksi merupakan proses memilih kandidat yang paling cocok untuk mengisi posisi yang tersedia dengan melibatkan penilaian kandidat melalui beberapa metode, seperti wawancara, tes potensi, penilaian bakat dan minat, dan referensi. Pada tahap seleksi, juga dilakukan proses pengumpulan informasi tentang pelamar untuk suatu posisi yang kemudian informasi tersebut akan digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam memilih calon pekerja yang tepat.¹⁹

Prinsip kehati-hatian, juga dikenal sebagai prudential principle, mengharuskan bank untuk selalu berhati-hati dalam menjalankan bisnisnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa

¹⁶ Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019): 328.

¹⁷ J Suparmi, S., Siswanto, A., Siswadhi, F., Utami, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., ... & Junitasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip-Prinsip dan Praktik dalam Mengelola Organisasi* (Jambi: PT Senopedia Publishing Indonesia, 2023), 20–28.

¹⁸ Ibid., 30.

¹⁹ Ibid., 32.

mereka harus mematuhi peraturan perundang-undangan di bidang perbankan dengan profesionalisme dan itikad baik. Prinsip ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan (selanjutnya disebut UU Perbankan). Menurut Pasal 2 UU Perbankan, Perbankan Indonesia dalam melakukan usahanya berasaskan demokrasi ekonomi dan menggunakan prinsip kehati-hatian. Dalam hal ini, berasaskan demokrasi ekonomi yang dimaksud adalah berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945. Penerapan pelaksanaan prinsip kehati-hatian dalam dunia perbankan, merupakan suatu kewajiban atau keharusan bagi bank untuk memperhatikan, mengindahkan dan melaksanakannya. Tujuan dari penerapan prinsip kehati-hatian ini adalah untuk memastikan bahwa bank berada dalam keadaan sehat dan patuh terhadap ketentuan-ketentuan dan standar hukum yang berlaku di dunia perbankan.

Bank harus menerapkan prinsip kehati-hatian dalam menjalankan operasional komersialnya karena bank menangani uang yang dipercayakan masyarakat kepada mereka sebagai bagian dari operasi komersial mereka. Prinsip kehati-hatian perbankan artinya bank dalam mengambil kebijakan dan menjalankan kegiatan usahanya harus senantiasa menaati seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan itikad baik.²⁰ Penerapan prinsip kehati-hatian perbankan merupakan kewajiban bank terhadap nasabahnya. Dengan diberlakukannya prinsip-kehati-hatian diharapkan kadar kepercayaan masyarakat terhadap perbankan tetap tinggi, sehingga masyarakat bersedia dan tidak ragu-ragu menyimpan dananya di bank.²¹

Pasal 8 UU Perbankan juga menjelaskan bahwa, “Dalam memberikan kredit, Bank Umum wajib mempunyai keyakinan atas kemampuan dan kesanggupan debitur untuk melunasi utangnya sesuai dengan yang diperjanjikan.” Pada pasal tersebut ditekankan bahwa bank harus memperhatikan prinsip perkreditan yang sehat saat memberikan kredit yang mengandung risiko. Sehingga, bank harus memberikan jaminan pembelian kredit yang menunjukkan bahwa debitur dapat melunasi hutang sebagaimana dijanjikan guna mengurangi risiko tersebut. Sebelum memberikan kredit, bank harus menilai karakter, kemampuan, modal, agunan, dan prospek bisnis debitur secara menyeluruh.

Selain berlandaskan pada prinsip kehati-hatian yang termaktub dalam UU Perbankan, setiap perusahaan harus memastikan bahwa asas *Good Corporate Governance* diterapkan pada setiap aspek bisnis dan di semua jajaran perusahaan.²² *Good Corporate Governance* sendiri menurut World Bank dapat diartikan sebagai kumpulan hukum, peraturan dan kaidah-kaidah yang wajib dipenuhi yang dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan bekerja secara efisien, menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang, yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan.²³ Dalam PER-01/MBU 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (*Good Corporate Governance*) pada Badan Usaha Milik Negara juga menjelaskan mengenai asas *Good Corporate Governance*, yaitu “Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*), yang selanjutnya disebut GCG adalah prinsip-prinsip yang mendasari suatu proses dan mekanisme pengelolaan perusahaan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan etika berusaha.”

Sebagai upaya untuk mengembangkan praktik *Good Corporate Governance* dibutuhkan prinsip-prinsip yang menjadi acuan pelaksanaan praktik tersebut yaitu

²⁰ Etty Mulyati, “The Implementation of Prudential Banking Principles to Prevent Debtor with Bad Faith,” *Padjajaran Journal of Law* 5, no. 1 (2018): 90.

²¹ Rachmadi Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 19.

²² Rian Ikmal Darmawan, “Analisa Penerapan Good Corporate Governance Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 2, no. 1: 10.

²³ Hessel Nogi Tangkilisan, *Mengelola Kredit Berbasis Good Corporate Governance* (Yogyakarta: Balairung & Co, 2003), 12.

transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), kemandirian (*independency*), dan kewajaran (*fairness*). Pada prinsip *responsibility* dijelaskan bahwa perusahaan dalam melakukan pengelolaan maka harus terdapat kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Hal tersebut dapat dicapai apabila perusahaan mematuhi peraturan perundang-undangan, anggaran dasar, dan peraturan perusahaan dengan berlandaskan pada prinsip kehati-hatian.

Dengan mendasarkan pada prinsip kehati-hatian maka perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam melakukan pengelolaan dan menjalankan kegiatan operasionalnya. Salah satunya adalah dalam proses rekrutmen dan seleksi calon pekerja dimana perusahaan dapat melakukan proses pengambilan keputusan lebih baik dengan berlandaskan pada prinsip tersebut. Hal ini dapat didasari seperti halnya bank yang melakukan *background checking* terhadap debiturnya guna menilai layak tidaknya seseorang tersebut diberikan kredit.

Pengecekan ini didasarkan pada dua dasar analisis debitur dalam pemberian kredit, yaitu itikad baik/kemauan membayar (*willingness of payment*) dan kemampuan membayar (*ability of payment*) yang untuk menentukan karakter calon debitur diperlukan peninjauan rekam jejak debitur secara kuantitatif terhadap kualitas riwayat kredit calon debitur yang dilakukan melalui pengecekan kolektibilitas. Menurut Kementerian Keuangan, kolektibilitas merupakan klasifikasi status keadaan pembayaran angsuran bunga atau angsuran pokok dan bunga kredit oleh debitur serta tingkat kemungkinan diterimanya kembali dana yang ditanamkan dalam surat-surat berharga atau penanaman lainnya.

Selain Kementerian Keuangan, Otoritas Jasa Keuangan juga mempunyai definisi mengenai kolektibilitas yang diartikan sebagai keadaan pembayaran pokok atau angsuran pokok dan bunga kredit oleh nasabah serta tingkat kemungkinan diterimanya kembali dana yang ditanamkan dalam surat-surat berharga atau penanaman lainnya; berdasarkan ketentuan Bank Indonesia, kolektibilitas dari suatu pinjaman dapat dikelompokkan dalam lima kelompok, yaitu lancar, dalam perhatian khusus (*special mention*), kurang lancar, diragukan, dan macet (*collectibility*).

Dengan demikian berdasarkan penjelasan di atas, Penulis berpendapat bahwa dengan adanya pengecekan calon pekerja terkait tingkat kolektibilitasnya melalui SLIK OJK merupakan salah satu bentuk atau upaya kehati-hatian yang dilakukan perusahaan dalam memilih kandidat calon pekerja yang tepat. Hal ini sebagaimana yang dilakukan oleh bank atau lembaga jasa keuangan lainnya yang melakukan *background checking* berdasarkan prinsip 5C atau prinsip 7P sebagai implementasi dari *prudential principles* yang wajib dilaksanakan oleh bank sebelum memutuskan memberi kredit kepada debitur. Tentunya, sebagaimana dengan bank, kehati-hatian tersebut merupakan sebuah bentuk perlindungan diri bagi perusahaan atau pencari kerja sehingga tidak terjadi keadaan atau kondisi yang merugikan, misalnya masalah hukum atau reputasi yang mungkin timbul sebagai hasil dari perekrutan yang tidak teliti.

KESIMPULAN

Indonesia yang memiliki pertumbuhan penduduk tinggi menghadapi tantangan dalam penyediaan lapangan kerja yang memadai. Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang dijamin baik secara internasional melalui instrumen seperti UDHR dan ICESCR, maupun secara nasional melalui UUD 1945, UU HAM, dan UU Ketenagakerjaan. Hak ini mencakup kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dengan syarat yang adil dan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi.

Dalam praktiknya, perusahaan saat ini sebagian menerapkan pengecekan kolektibilitas melalui Sistem Layanan Informasi Keuangan (SLIK) yang diatur oleh OJK sebagai bagian dari proses seleksi calon pekerja. Pengecekan ini bertujuan sebagai upaya prinsip kehati-

hatian (*prudential principle*) yang biasa diterapkan di sektor keuangan untuk meminimalkan risiko bagi perusahaan, mirip dengan cara bank menilai kelayakan debitur sebelum memberikan kredit.

Namun demikian, penerapan pengecekan SLIK terhadap calon pekerja belum memiliki dasar hukum yang jelas dalam konteks ketenagakerjaan, sehingga berpotensi bertentangan dengan hak atas pekerjaan dan syarat ketenagakerjaan yang adil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan hak asasi manusia di Indonesia. Oleh karena itu, masih diperlukan kajian dan regulasi yang pasti untuk menetapkan apakah penerapan syarat kolektibilitas ini sejalan dengan perlindungan hak asasi pencari kerja agar tidak terjadi diskriminasi terhadap mereka yang memiliki catatan kredit kurang baik.

Secara umum, penerapan prinsip kehati-hatian dalam proses seleksi bisa menjadi alat untuk melindungi perusahaan dari kerugian, tetapi harus tetap memperhatikan asas keadilan dan hak asasi manusia agar tidak menghambat hak warga negara mendapatkan pekerjaan.

REFERENSI

- Anggraini, Lysa. *Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: Kalimedia, 2016.
- Badan Pusat Statistik. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023." *Badan Pusat Statistik*, 6 November 2023. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/11/06/2002/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-32-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-18-juta-rupiah-per-bulan.html>.
- Budijanto, Oki Wahyu. "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh dalam Perspektif Hukum dan HAM." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 17, no. 3 (2017).
- Committee on Economic Social and Cultural Rights. The Right to Work: General Comment No. 18 of Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (2005).
- Darmawan, Rian Ikmal. "Analisa Penerapan Good Corporate Governance Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 2, no. 1.
- worldometer. "Indonesia Population," 2024. <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population/>.
- Kaya, Pir Ali, dan Isin Ulas Ertugrul Yilmazer. "The Right to Work as a Fundamental Human Right." *European Scientific Journal* 15, no. 14 (2019).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2010.
- . *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, 2008.
- Mokoginta, Anjas Pratama, Tommy F. Sumakul, dan Stefan Obadja Voges. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja." *Lex Crimen* 11, no. 5 (2022).
- Mulyati, Ety. "The Implementation of Prudential Banking Principles to Prevent Debtor with Bad Faith." *Padjajaran Journal of Law* 5, no. 1 (2018).
- Prihatina, Ratih. "Mengenal Kolektibilitas (Kol) Kredit Perbankan Kaitannya dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996 (UUHT)." Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2022. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-pekalongan/baca-artikel/14713/Mengenal-Kolektibilitas-Kol-Kredit-Perbankan-Kaitannya-Dengan-dengan-Undang-Undang-No-4-Tahun-1996-UUHT.html>.
- Respati, Novia. "Mengapa 'BI Checking' Dijadikan Syarat Mencari Kerja?" Kompas.com, 2024. <https://katanetizen.kompas.com/read/2024/03/28/112516685/mengapa-bi-checking-dijadikan-syarat-mencari-kerja>.
- Suhartoyo. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional." *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 2 (2019).
- Suparmi, S., Siswanto, A., Siswadi, F., Utami, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., ... & Junitasari, J. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip-Prinsip dan Praktik dalam*

- Mengelola Organisasi*. Jambi: PT Senopedia Publishing Indonesia, 2023.
- Syahwal. “Dilema Hak atas Pekerjaan dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel.” *Jurnal HAM* 12, no. 2 (2022).
- Tangkilisan, Hessel Nogi. *Mengelola Kredit Berbasis Good Corporate Governance*. Yogyakarta: Balairung & Co, 2003.
- Usman, Rachmadi. *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.