

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1. KESIMPULAN**

- a. Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja penagihan kredit di perbankan harus dilaksanakan secara maksimal dan lebih khusus lagi, mengingat dalam praktik alih daya terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dalam hal ini Bank, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) dan pekerja. Peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan Alih Daya idealnya harus memberikan keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum. Atau paling tidak memberikan kepastian dan kemanfaatan hukum atau keadilan dan kepastian hukum, keadilan dan kemanfaat hukum agar dapat mewujudkan tujuan hukum.. Permasalahan status PKWT yang terus menerus, membuat pekerja penagihan kredit merasa tidak mendapatkan kesempatan dan hak yang sama dengan pekerja tetap, tidak mendapatkan perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, tidak adanya perbaikan dalam penghasilan karena sebagai status PKWT biasanya upah yang diterima adalah upah minimum provinsi (UMP), termasuk bila pekerja tidak bekerja diluar kehendaknya, tidak mendapatkan perlindungan sosial, yaitu perlindungan pekerja dalam kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi serta perlindungan teknis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan serta tidak adanya jenjang karir. Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut maka pekerja penagihan kredit dalam bentuk Alih Daya merupakan pihak yang paling lemah secara hukum dalam berbagai hubungan hukum yang terjadi antara pemberi kerja, penyedia, dan pekerja. Hal ini karena pekerja dengan status kerja PKWT secara terus-menerus ketika secara kontekstual pekerja dapat memperoleh PKWTT. Dengan demikian pekerja kehilangan kesempatan untuk mendapatkan manfaat kesejahteraan yang

merupakan hak publik warga negara. Keseluruhan hubungan hukum memberikan posisi tawar terlemah bagi pekerja dalam berbagai tingkat pengambilan keputusan yang melibatkan dirinya sebagai subyek hukum yang setara. Hal ini menjadi landasan yang logis untuk menyimpulkan bahwa asas keadilan juga belum mendapat apresiasi dalam realita hukum di bidang alih daya dan karena itu pencapaian asas hukum Gustav Radbruch masih diperlukan. Asas hukum Gustav Radbruch merupakan rujukan pertama baik dalam pengaturan perundang-Undangan maupun dalam berbagai aktivitas yang berhubungan dengan perlindungan hukum oleh semua pihak yang terlibat di dalamnya.

- b. Pembatasan kegiatan penunjang yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dalam bentuk pekerjaan penyediaan jasa pekerja hanya dalam 5 kegiatan penunjang yaitu antara lain : (1) usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), (2) usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering), (3) usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan), (4) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan (5) usaha penyediaan angkutan baik pekerja/buruh merupakan pembatasan kegiatan penunjang yang bersifat pasti dan terbatas. Selain itu bila melihat dari asas prioritas Gustav Radbruch menjadikan peraturan ketenagakerjaan tersebut tidak memberikan kemanfaatan bagi sektor-sektor usaha selain sektor perbankan, dikarenakan adanya pembatasan dalam penentuan kegiatan penunjang hanya 5 kegiatan penunjang yaitu (1) usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), (2) usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering), (3) usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan), (4) usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan (5) usaha penyediaan angkutan baik pekerja/buruh yang dapat dialih dayakan dalam bentuk penyediaan jasa pekerja. Oleh karena itu ketika Bank

membuat regulasi yang berbeda mengenai Alih Daya yang mengatur pekerja penagihan kredit sebagai kegiatan penunjang yang dapat dialih dayakan dalam bentuk penyediaan jasa pekerja, membuat peraturan hukum ketenagakerjaan menjadi sebuah peraturan yang tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan harus dipatuhi.

## V.2. SARAN

- a. Permasalahan penegakkan pelaksanaan perlindungan hukum dalam perjanjian kerja terutama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dilakukan pengawasan meskipun sebenarnya secara ketentuan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan secara jelas dan tegas. Pengawasan seharusnya dilakukan secara konsisten oleh petugas Pengawas dari Kementrian Tenagakerja dan Transmigrasi dan harus berdasarkan SOP yang baku baik dari Pemerintahan Pusat maupun dari Pemerintahan Daerah sehingga akan didapatkan evaluasi dan penegakkan sanksi yang standard apabila ada perusahaan-perusahaan yang tidak menjalankan ketentuan yang berlaku.
- b. Dengan adanya ketidaksesuaian dalam pemilahan kegiatan penunjang yang dialih dayakan dalam bentuk perjanjian penyediaan jasa pekerja oleh Peraturan Bank Indonesia dan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka permasalahan ini dapat menjadi wacana yang harus dipikirkan dan diperhatikan secara serius oleh pihak legislator. Tujuannya adalah untuk terciptanya harmonisasi pengaturan hukum ketenagakerjaan dan harmonisasi hubungan antar lembaga juga dengan para pelaku usaha.