Analisis Hak Berserikat Satuan Pengamanan (Satpam) Dalam Hukum Positif Indonesia

Indra Budi¹

¹Universitas Al Azhar Indonesia

indraboxer1978@gmail.com

***ABSTRACT;** One of the human rights protected by Article 28 of the 1945 Constitution is the freedom to associate. The freedoms of association, assembly, expression of opinions, etc., are protected by the law. Trade unions provide a platform for workers to organize and defend their rights. One way to exercise the right to freedom of association is through the right of association, which includes the ability to create or join a SATPAM union. As a result of SATPAM's membership in the POLRI and the National Police Chief's telegram letter No. Pol ST/227/III/2001 and the Banten Police Chief's notification letter No. B/538/II/2013/Ditbinas, SATPAM is not eligible to form or join an association. The goal of this kind of normative research is to ascertain the truth from normative issues pertaining to the human rights of security forces (SATPAM) as employees, using the logic of legal science, realized in positive law in Indonesia using a statutory approach. The research results obtained are that regulations regarding the rights of trade unions The Republic of Indonesia's 1945 Constitution, Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Law Number 21 of 2000 concerning Trade Unions and Labor Unions, and Law Number 2 of 2004 concerning Workers Resolving Labor Disputes all regulate these topics. In the event that SATPAM and the employer have an employment relationship that complies with applicable regulations, SATPAM is entitled to form or join a labor union. The Chief of Police's Letter ST/227/III/2001 and the Circular Letter Number: B/194/I/2013/Baharkam either follow or are based on a higher regulation.*

***Keywords:** Security, Rights Of Association, Police*

ABSTRAK; Salah satu hak yang dilindungi oleh Pasal 28 UUD 1945 ialah kebebasan berserikat. Berserikat atau membentuk organisasi serikat kerja dapat dilakukan oleh semua pekerja termasuk dengan satpam, Satpam memiliki peran yang signifikan dalam menjaga keamanan, ketertiban dan kenyamanan dilingkungan kerjanya namun hak berserikat mereka seringkali diabaikan atau kurang dipahami hal ini dikarenakan adanya Surat Edaran Kapolda Banten No.B/538/II/2013/Ditbinas dan Surat Telegram Kapolda No.Pol ST/227/III/2001, bahwa setiap pekerja yang berada dibawah naungan kepolisian akan tunduk dan patuh terhadap aturan dalam lingkup kepolisian, termasuk dalam membentuk suatu organisasi. Perpu yang menjadi kewenangan kepolisian, seperti pembentukan organisasi. Dengan pendekatan perundang-undangan, digunakan metodologi penelitian normatif. Hasil riset yakni SATPAM ialah pekerja yang dalam hal ini

melakukan pengamanan terhadap suatu Perusahaan atau tempat yang membutuhkan jasanya, SATPAM dalam hal ini tunduk dan patuh pada aturan dalam Kepolisian sehingga setiap pemenuhan hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dalam lingkup kepolisian. SATPAM berhak untuk berorganisasi atau bergabung dengan serikat pekerja apabila pengusaha dan SATPAM memiliki hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang lebih tinggi mengikuti atau menjadi dasar Surat Kapolda No.ST/227/III/2001 dan Surat Edaran No.B/194/I/2013/Baharkam.

Kata Kunci: Satpam, Hak Berserikat, Kepolisian

PENDAHULUAN

Pekerja adalah individu yang melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu, baik secara fisik maupun mental, dengan tujuan memperoleh upah, gaji, atau kompensasi lainnya. Istilah ini mencakup berbagai macam profesi dan sektor, baik di bidang formal maupun informal. Pekerja bisa bersatu dalam serikat pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya. Hak dasar buruh ialah kemampuan untuk mengorganisasikan serikat pekerja dan terlibat dalam negosiasi internal. Pengusaha juga memiliki kewenangan untuk mendirikan serikat pekerja atau organisasi terkait pengusaha lainnya. Banyak negara telah mengecam kemampuan pekerja Indonesia untuk mengorganisasikan serikat pekerja karena undang-undang ketenagakerjaan mereka yang represif. Kritik ini terutama ditujukan kepada pekerja Indonesia. U No. 13 tahun 2003 menetapkan "Mereka yang bekerja di sektor-sektor yang diatur oleh peraturan pemerintah biasanya memiliki kontrak kerja, gaji tetap, dan tunjangan".

Begitu pula dengan Satuan Pengamanan atau disingkat (SATPAM) Secara spesifik, "Satpam singkatan dari Satuan Pengamanan adalah personel yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban di suatu kawasan tertentu, seperti perkantoran, perumahan, pusat perbelanjaan, sekolah, dan fasilitas publik lainnya," bunyi Peraturan Kapolri No.24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi. Tugas satpam sangat penting untuk memastikan keamanan dan kenyamanan bagi masyarakat serta melindungi properti dari ancaman yang mungkin timbul.

Salah satu cara untuk mewujudkan hak atas kebebasan berserikat adalah melalui hak untuk berserikat, yang mencakup kemampuan untuk mendirikan atau bergabung dengan serikat pekerja (SATPAM). Salah satu dari sekian banyak elemen yang krusial untuk membela hak-hak buruh atau pekerja dan mencapai kesejahteraan mereka dalam konteks aktivisme hak-

hak buruh atau pekerja adalah serikat pekerja/buruh. SATPAM merupakan salah satu instansi yang menyelenggarakan fungsi kepolisian secara terbatas di lingkungan kerjanya, oleh karena itu aparat keamanan dianggap sebagai komponen penegakan hukum sebagai pengembalian fungsi kepolisian, dituntut untuk berperilaku secara profesional. Disebutkan, dalam menjalankan tugasnya, ia berada dalam pengawasan, bimbingan, dan koordinasi teknis dengan unsur Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI). Oleh karena itu SATPAM tidak dapat membuat suatu serikat pekerja.

Mengingat SATPAM merupakan bagian dari aparat yang bertugas menegakkan hukum dan dituntut untuk bertindak secara profesional dan tepat sesuai dengan peran dan kedudukannya sebagai pemegang fungsi kepolisian, terbukti dari adanya surat telegram Kapolda No.Pol ST/227/III/2001 dan surat telegram Kapolda Banten Nomor: B/538/II/2013/Ditbinas SATPAM bukan anggota aliansi dengan maksud menjadi salah satu instansi yang melaksanakan fungsi kepolisian, dalam melaksanakan fungsi kepolisian berada dalam yurisdiksi, koordinasi, supervisi dan bimbingan teknis Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), sehingga SATPAM tidak berwenang ikut dalam organisasi serikat pekerja.

Karena SATPAM bertugas sebagai kepolisian, maka polisi dilarang membentuk perkumpulan atau organisasi, Konvensi ILO No.1.87 yang telah diratifikasi melalui Keputusan Presiden (KePres) No.83 Tahun 1998 mengatur kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi. Konvensi ini berlaku bagi seluruh pekerja, baik yang bekerja di perusahaan publik, perusahaan swasta, maupun pegawai negeri sipil, kecuali polisi dan angkatan bersenjata, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 9. Dengan demikian, konvensi ini juga melarang SATPAM untuk menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.

Salah satu komponen serikat buruh/pekerja adalah SATPAM, secara aturan UU Ketenagakerjaan yang memiliki visi dan misi dalam pemenuhan perlindungan hukum, membela hak dan mewujudkan bentuk dari kesejahteraan terhadap anggota satuan pengamanan (SATPAM) dan keluarganya. Satpam memiliki peran yang signifikan dalam menjaga keamanan, ketertiban dan kenyamanan di lingkungan kerjanya namun hak berserikat mereka seringkali diabaikan atau kurang dipahami. Oleh karena itu, penelitian tentang hak berserikat Satpam menjadi relevan untuk memperjelas kepentingan dan perlindungan hak mereka dalam konteks hukum positif Indonesia.

- a. Dalam konteks hukum positif Indonesia, terdapat kerangka hukum yang mengatur hak berserikat bagi pekerja. Namun, belum tentu kerangka hukum tersebut secara tuntas

- mencakup Satpam sebagai bagian dari kategori pekerja. Oleh karena itu, analisis terhadap kerangka hukum yang ada menjadi relevan untuk memperjelas kedudukan Satpam dalam hal hak berserikat.
- b. Pertumbuhan industri dan perkembangan masyarakat modern telah meningkatkan kebutuhan akan keamanan dan perlindungan. Dalam konteks ini, Satuan Pengamanan (Satpam) menjadi entitas yang semakin penting dalam menjaga keamanan lingkungan.
 - c. Isu-isu terkait perlindungan hak pekerja, termasuk hak berserikat, telah menjadi fokus perhatian dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian tentang hak berserikat Satpam dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman lebih lanjut tentang perlindungan hak-hak pekerja di negara ini
 - d. Kebebasan dalam berserikat merupakan suatu kebebasan bagi seseorang dalam dunia kerja untuk membentuk suatu organisasi yang didalamnya menjalankan hak berserikat.
 - e. Dengan memperhatikan faktor-faktor di atas, penulisan berharap dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hak berserikat Satpam dalam konteks hukum positif Indonesia, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan dan perlindungan hak-hak pekerja secara lebih luas.

SATPAM memiliki status dan hak yang sama dengan pekerja lainnya. Jika ditelaah dalam beberapa aturan di atas maka satpam sebagai pekerja yang bergerak dalam jasa pengamanan juga memiliki hak yang sama dengan pekerja lainnya hal ini juga telah diatur dalam hukum positif secara nasional maupun internasional, salah satu hak yang sama dengan pekerja lain adalah membentuk suatu serikat kerja dalam melindungi hak para SATPAM dan menyuarakan apresiasinya dalam dunia pekerjaan.

Di suatu perusahaan yang memiliki banyak serikat pekerja, setiap serikat pekerja mempunyai hak untuk menyampaikan keinginan para anggotanya dalam merundingkan perjanjian bersama dengan pengusaha. Dari surat edaran No.B/194/2013/Baharkam yang diterbitkan oleh Mabes Polri atas nama Kapolri melalui Kabarhakam tentang perlindungan personel satuan pengamanan. Kapolda merupakan penerima keanggotaan yang dimaksud di luar serikat pekerja (SPSI, SBSI, atau yang setara), aparat keamanan tidak diperkenankan untuk bergabung dengan organisasi masyarakat atau serikat pekerja. Riset ini bertujuan guna mengkaji dan mengevaluasi bagaimana hak berserikat yang berdasarkan undang-undang diterapkan kepada personel satuan pengamanan sebagai pegawai.

Dengan demikian, permasalahan yang akan diangkat dalam riset ini: Mengapa Satuan Pengamanan (Satpam) di berbagai perusahaan merupakan pekerja/buruh, Mengapa Satpam tidak boleh Berserikat? Serta Bagaimana peraturan mengenai hak berserikat pada satuan pengamanan menurut hukum positif Indonesia?

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai metode penelitian hukum normatif sebagai metodologi penelitiannya dan tentunya akan menimbulkan argumentasi baru. Menemukan argumentasi baru memerlukan sumber hukum seperti peraturan dan yurisprudensi dan literatur lainnya. Data dari bahan pustaka yang diambil langsung dari lapangan sebagai bahan hukum utama, dapat dibedakan dengan data yang dikumpulkan langsung dari lapangan dalam riset ini, sedangkan yang diperoleh dari dokumen perpustakaan dapat disebut dokumen hukum sekunder, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Mengenai Hak Berserikat Pada Satuan Pengamanan Menurut Hukum Positif Indonesia.

Pekerja jika dilihat dalam UU Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai seseorang yang melakukan suatu pekerjaan baik berupa barang atau jasa, yang nantinya akan mendapat upah atau imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang di tanggunginya.

Dalam KBBI, gaji adalah sesuatu yang harus dibayarkan pada orang yang telah menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan beban pekerjaan yang dimilikinya, gaji tersebut berupa sejumlah uang yang sesuai dengan ketentuan dasar dalam menggaji seseorang di Indonesia, sedangkan imbalan adalah sesuatu yang diberikan pada seseorang yang menyelesaikan pekerjaan tidak selalu berupa uang namu bisa dengan hal lain yang dikehendaki oleh pemberi dan penerima pekerjaan tersebut, untuk memastikan tidak ada yang dirugikan dalam proses pembentukan kemitraan, para pihak telah menyepakati kompensasi terlebih dahulu.

Dalam menjalankan pekerjaannya, seorang buruh/pekerja memiliki wadah atau organisasi guna menampung semua pendapatnya dalam ranah pekerjaan, ini disebut sebagai serikat pekerja/buruh. Suatu organisasi yang dibentuk oleh dan untuk kepentingan pekerja/buruh dalam hal ini disebut serikat pekerja, baik lingkup Perusahaan maupun diluar.

Mereka menjadi suatu wadah dimana para pekerja dapat memperjuangkan, melindungi hak-haknya dan meningkatkan suatu kesejahteraan terhadap keluarga pekerja.

Beberapa aturan hukum mengenai kebebasan berserikat diatur oleh sejumlah Perpu, aturan tersebut memberikan suatu perlindungan hukum terhadap pekerja dalam memenuhi hak-haknya dalam lingkup pekerjaan, pemenuhan hak bagi pekerja haruslah dipatuhi oleh setiap orang yang memberikan pekerjaan, dengan adanya serikat kerja ini, pekerja diharapkan dapat memiliki wadah dalam memperjuangkan haknya yang diciderai oleh pemberi kerja, serikat kerja juga bertujuan untuk menjadi tempat bagi pekerja untuk menjalin hubungan dengan pekerja lainnya, hal ini dilakukan agar ketika di lain hari memiliki suatu problematika yang berkaitan dengan tidak terpenuhinya hak dalam bekerja dan menerima upah maka pekerja tersebut memiliki tempat untuk mengadu dan meminta pertolongan.

Setiap seorang buruh atau pekerja mempunyai hak yang ditentukan oleh undang-undang. “Hak untuk bekerja” ialah salah satu hak pekerja, di mana UUD 1945 menjamin perlindungan bagi semua pekerja. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang secara tegas menyatakan “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” mengatur perlindungan dalam situasi ini. Selain itu, Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak atas perlakuan yang adil dan bermartabat dalam hubungan kerja, serta berhak atas pekerjaan dan upah.” UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memiliki ketentuan yang mengatur tentang kebebasan untuk bekerja. Pasal 5 menyatakan “Setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama, tanpa diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan.” Kemudian pada pasal 6 juga ditegaskan “Setiap pekerja berhak untuk diperlakukan sama tanpa diskriminasi.”

Bentuk perlindungan terhadap para pekerja telah dirumuskan dalam UUDNRI disebutkan dalam beberapa pasal, yakni:

- a. Pasal 27, setiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan yang layak dan dapat meningkatkan taraf hidupnya.
- b. Pasal 28 D warga yang mendapat pekerjaan harus mendapat haknya seperti upah dan mendapat perilaku adil dalam lingkup kerjanya.

Peraturan Khusus yang mendasari hak seseorang untuk bekerja tertuang dalam UU Ketenagakerjaan dengan rincian pasal yakni:

- a. Pasal 1 angka 2: Tenaga kerja merupakan individu yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik berupa barang ataupun jasa.

- b. Pasal 5: seseorang memiliki hak yang sama dimuka hukum untuk mendapat pekerjaan.
- c. Pasal 6: pekerja memiliki hak yang sama dimuka hukum dan tidak mendapatkan diskriminasi didalam pekerjaannya.

Peraturan Khusus yang mendasari hak seseorang untuk bekerja tertuang dalam Piagam PBB, yakni:

- a. Pasal 23 Ayat (1) seseorang memiliki hak atas suatu pekerjaan, hak untuk dapat menentukan jenis pekerjaan yang diinginkan, memiliki lingkungan kerja yang suportif dan menguntungkan baginya serta hak untuk dilindungi dari pengangguran.
- b. Ayat (2) seseorang berhak atas gaji yang sama dengan lain dengan syarat dan beban kerja yang setara.
- c. Ayat (3) : Setiap orang berhak memperoleh upah yang cukup untuk hidup dan keluarganya suatu taraf hidup yang sesuai dengan HAM dan, jika diperlukan maka ditambah dengan tunjangan-tunjangan sosial lainnya.

Peraturan-peraturan ini menunjukkan bahwa hak untuk berserikat bagi para pekerja dijamin oleh konstitusi Indonesia serta dalam skala internasional, pekerja dan terkhusus SATPAM dalam hal ini adalah pihak yang lemah jika dibandingkan dengan Perusahaan atau tempat mereka bertugas, oleh sebab itu pekerja membutuhkan sebuah wadah dalam menyuarakan apresiasinya ketika terjadi pelanggaran hak di tempat kerja, mereka tidak dapat mencapai beberapa tujuan mereka tanpa adanya organisasi. Sesuai dengan UU No.21 Tahun 2000 yang mengatur Serikat Pekerja, organisasi ini disebut sebagai serikat pekerja. Dalam hal ini, tugas serikat pekerja untuk membina lingkungan kerja yang positif tentang menemukan cara terbaik untuk memuaskan kedua kepentingan ini agar tidak terdapat disharmonis antar kedua pihak .

Pada dasarnya perlindungan hukum terhadap para pekerja dalam melakukan atau membuat suatu serikat kerja telah diatur dalam peraturan berskala internasional yakni sering disebut dengan *Universal Declaration of Human Rights* dan *International Labour Organization/ILO*, sedangkan dalam peraturan mengenai perlindungan hukum terhadap serikat pekerja secara nasional dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 11 Tahun 2006 tentang Kovenan

Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya. Peraturan tersebut menjadi dasar bagi seseorang untuk dapat berorganisasi atau mendirikan serikat pekerja/buruh.

Beberapa aturan diatas menyarankan agar karyawan telah menerima jaminan atas kebebasan mereka untuk berserikat di tingkat nasional dan dunia, bahwa serika kerja dalam hal ini dirikan oleh pekerja dan untuk pekerja pula, organisasi ini didirikan untuk pemenuhan hak dalam lingkup pekerjaan agar terciptanya lingkungan kerja yang berkeadilan dan menjadikan pekerja tersebut Makmur baik dirinya maupun keluarga pekerja itu sendiri, serta dapat memperjuangkan dan membela haknya apabila diciderai oleh pemberi kerja atau Perusahaan.

Hak untuk berunding dalam hal ini merupakan bagian hak buruh/pekerja untuk membentuk serikat pekerja. Kebebasan untuk membentuk serikat pekerja merupakan salah satu HAM yang mendasar. Secara umum, setiap orang yang ikut serta dalam hubungan perburuhan di dunia ini harus mempunyai hak berunding sebagai pekerja. Karena terdapat suatu ikatan kerja antar SATPAM dengan pihak yang memberi kerja baik penyedia jasa ataupun dari pihak keamanan maka SATPAM dalam hal ini memiliki suatu hak untuk melakukan perundingan.

Dalam mengatur kebebasan berserikat, tentunya terdapat beberapa pencapaian yang harus terpenuhi didalamnya, antara lain pemenuhan HAM dalam lingkup kerja serta penghormatan terhadap HAM dan kebebasan pekerja lainnya. Dengan demikian, untuk memenuhi tujuan tersebut, kebebasan dalam membentuk serikat dibatasi oleh dua ketentuan lainnya antara lain ketertiban yang bersifat umum dan hukum positif Indonesia. Agar negara dalam hal ini dapat membatasi hak membentuk pekerja/serikat buruh. mekanisme hukum dan peraturan yang bersifat protektif dan non-protektif yang memberikan pengurangan dalam hak untuk berorganisasi. Namun pada kenyataannya, akibat dikeluarkannya Surat Kapolda No.Pol.ST/227/III/2001 dan Surat Kapolda Banten No.B/538/II/2013/Ditbinas yang melarang anggota SATPAM untuk bergabung atau membentuk serikat pekerja, maka para pekerja tidak memiliki hak berorganisasi.

Pelarangan Berserikat Terhadap Satuan Pengamanan (Satpam) Di Berbagai Perusahaan Merupakan Pekerja/Buruh.

Dalam Peraturan Kapolri No.17 Tahun 2006 tentang Pedoman Pembinaan Satuan Kerja Pelayanan Pengamanan, SATPAM dalam hal ini adalah sekelompok petugas yang dalam hal

ini bentuk oleh organisasi atau Perusahaan pelayanan untuk melakukan tugas pengamanan disetiap tempat yang meminta layanan tersebut, namun seseorang yang ingin menjadi SATPAM tidak serta merta langsung bekerja melainkan harus memiliki surat atau sertifikat yang menyatakan SATPAM tersebut dalam mengemban tanggung jawabnya dalam melakukan pengamanan, sertifikat tersebut diterbitkan oleh Kepolisian Indonesia. SATPAM dalam hal ini dapat memilih apakah menginginkan untuk menjadi seorang Pegawai Negeri atau hanya terikat dengan Perusahaan swasta pada umumnya.

Adapun bagi SATPAM yang berstatus PNS adalah pegawai yang tunduk pada undang-undang kepegawaian baik dalam menjalankan tugas dan dalam hal upah keseluruhannya tunduk pada UU tersebut. Untuk SATPAM yang berada pada lingkup Perusahaan swasta maka keseluruhannya telah tertuang dalam kontrak kerja yang sebelumnya di sepakati baik dalam hal beban kerja dan dalam hal upah yang akan diterima selama masa kerja berlangsung, SATPAM dalam hal ini memiliki tugas untuk memberikan pengamanan dan menjamin keselamatan di tempat dia bertugas. Selama ini, penyedia jasa keamanan dapat mengajukan permohonan langsung ke perusahaan atau instansi yang meminta penyedia jasa tersebut untuk menjalin hubungan kerja dengan kontraktor/pemilik. Oleh karena itu, Negara tidak mempunyai kewajiban untuk membayar gaji.

Peraturan Kapolri No. 17 Tahun 2006 tentang Pedoman Pembinaan Satuan Usaha Jasa Pengamanan, satuan pengamanan ialah “sekumpulan petugas yang dibentuk oleh suatu instansi/proyek/unit usah guna melakukan pengamanan untuk menjamin kemandirian pengamanan di lingkungan/area kerjanya”.

Karena SATPAM menjalankan fungsi kepolisian, yang mana dalam kepolisian dilarang membentuk perkumpulan atau organisasi, sebagaimana diatur didalam Konvensi ILO No.1. 87 Mengenai kebebasan dalam hal berserikat kebebasan dalam membentuk suatu organisasi bagi para pekerja, bahwa konvensi diatas kemudian diratifikasi melalui KePres No. 83 Tahun 1998. Peraturan diatas diperuntukan bagi para pekeja baik secara swasta maupun yang memiliki ikatan kedinasan atau seorang ASN, namun terdapat pengecualian bagi kepolisian dan TNI sesuai dengan dilihat dari aturannya, SATPAM dalam hal ini berada dibawah naungan kepolisian, maka dapat disimpulkan bahwa ILO tidak berlaku bagi SATPAM karena mengikuti aturan dalam lingkup kepolisian.

Beberapa unsur yang harus dipenuhi jika ingin terjalinnya suatu hubungan kerja adalah terdapat suatu beban kerja, terdapat upah yang telah disepakati Bersama yang sesuai dengan

beban pekerjaan, terdapat dasar hukum yang menjadi pedoman dalam menjalankan hubungan pekerjaan tersebut, jika pekerja telah menyelesaikan beban kerja yang di bebaskan padanya maka pekerja tersebut berhak menerima upah yang perjanjikannya, hal ini tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 2b Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Prinsip-prinsip Dasar dalam berorganisasi dan melakukan suatu perunding menyatakan bahwa “pekerja harus dilindungi sepenuhnya dari tindakan diskriminasi anti-publik mengenai pekerjaan mereka yang mengakibatkan pemecatan atau kerugian lainnya.” Dalam kasus ini, jelas bahwa tindakan yang berujung pada pemecatan karena pekerja kedapatan membentuk atau mengikuti organisasi serikat kerja adalah tindakan yang tidak dapat dibenarkan. Lebih lanjut, pedoman polisi mengenai larangan anggota SATPAM bergabung dengan serikat pekerja menyatakan:

Kapolri dan Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Keputusan No. 257/Men/1989 dan No. 04/V/1989, yang menguraikan aturan tentang jam kerja, shift, waktu istirahat, dan orientasi karyawan SATPAM. Menteri dan Kapolri memberikan peraturan bahwa SATPAM yang dalam tugasnya sebagai penjamin ketertiban dan keamanan di tempat kerjanya baik di lingkup Perusahaan atau tempat lainnya, SATPAM tidak diperbolehkan mengikuti organisasi yang tidak terstruktur secara jelas dan tidak berpedoman pada aturan dalam lingkup Kepolisian, SATPAM dalam hal ini haruslah tunduk dan patuh pada aturan yang diterbitkan oleh Kepolisian.

Hal ini menunjukkan anggota SATPAM mendapatkan pembinaan dan pengamanan dari Kementerian Ketenagakerjaan, yang berarti bahwa pengaturan tersebut diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Oleh karenanya, Asosiasi Profesi Indonesia (APSI) atau Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan (ABUJAPI) menyelenggarakan forum untuk menyapa atau mengkomunikasikan tujuan anggota SATPAM. Tidak semua pekerja dapat menjadi anggota dari pada APSI atau ABUJAPI hanya pekerja yang melakukan pekerjaan dalam lingkup usaha mengenai jasa keamanan saja. Adanya dua organisasi ini bertujuan untuk memberikan suatu pelatihan agar pekerja menjadi lebih profesional serta meningkatkan Kerjasama dengan Kepolisian dan menjalin Kerjasama dengan Masyarakat sekitar. Namun kedua organisasi diatas bukanlah tempat bagi SATPAM dalam menjamin haknya dalam bekerja melainkan hanya tempat untuk menambah profesionalitasnya dalam bekerja.

Pasal 28 UUD 1945 menyatakan kebebasan pekerja untuk membentuk serikat pekerja merupakan salah satu bentuk hak asasi manusia. Pekerja berhak atas kebebasan berorganisasi

melalui kemampuan untuk membentuk serikat pekerja dalam batasan Perpu ketenagakerjaan, mendirikan atau menjadaii anggota dari pada serikat pekerja, Sebagai anggota serikat pekerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU tentang tentang Serikat Pekerja yang menurutnya pekerja berhak membentuk dan bergabung dalam serikat pekerja. Selain itu, hukum nasional dan internasional telah membatasi hak istimewa ini, maka seharusnya dalam hal ini SATPAM dapat membentuk atau membuat suatu organisasi mengenai serikat kerja dan tidak terhalang oleh aturan manapun karena memiliki hak yang sama dengan pekerja lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari uraian terhadap pembahasan diatas, disimpulkan bahwa:

- a. Ketentuan mengenai hak pekerja/buruh untuk berserikat diatur dalam UUD Tahun 1945, UU. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. SATPAM berhak membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja apabila menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku terdapat hubungan kerja antara SATPAM dengan pengusaha. Sepanjang tidak terdapat benturan kepentingan, Satpam berhak atas hak yang sama dengan pekerja lainnya dalam situasi tersebut.
- b. Hak kebebasan berserikat bukan hanya merupakan hak asasi manusia yang bersifat substantif, namun telah menjadi hak positif karena diakui dalam konstitusi negara. Hak dalam hal ini dapat dilakukan pembatasan apabila dalam implementasinya merugikan dan menimbulkan suatu masalah dalam hal keamanan dan ketertiban di lingkup masyarakat.

Saran

1. Bagi anggota kepolisian, dapat meninjau kembali surat telegram Kepala Badan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor Pol. ST/227/III/2001 dan Surat Edaran Kapolda Banten Nomor B/538/II/2013/Ditbinas membatasi kewenangan Satuan Pengamanan SATPAM dengan mengkaji lebih lanjut fungsi SATPAM dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan hak untuk berorganisasi. Hak dalam hal ini dapat dilakukan pembatasan apabila dalam implementasinya merugikan dan menimbulkan suatu masalah dalam hal keamanan dan ketertiban di lingkup masyarakat.

2. Saran ditujukan kepada pemerintah untuk memperjelas kedudukan atau fungsi dari SATPAM dalam hal apakah dilakukan secara independent atau mereka terikat dengan aturan yang sama halnya dengan kepolisian, pemerintah harus menyediakan peraturan yang sinkron dengan peraturan lainnya agar satpam memiliki kepastian hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. LN No. 2 Tahun 2002, TLN No. 4168
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan Dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah.
- Amirudin dan Asikin, 2016, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Asri Widjayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta
- Bahder Johan Nasution, Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja, Mandar Maju, Bandung
- Dalinama Telaumbanua, 2019, Hukum Ketenagakerjaan, Deepublish, Yogyakarta.
- Darwis Anatami, 2016, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Deepublish, Yogyakarta.
- Muhammad Sadi, Sobandi, 2020, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Kencana, Jakarta
- Suratman, 2018, Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. RajaGrafindo Persada, Depok.