

URGENSI LAHIRNYA UU KHUSUS PROFESI SATPAM

Deni Fredian ¹⁾, Fadlan Kalma ²⁾

Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FHISIP), Universitas Terbuka

| | | |
|------------------------|-----------------------|------------------------|
| Correspondence | | |
| | | No. Telp: |
| Submitted 19 Juni 2024 | Accepted 24 Juni 2024 | Published 25 Juni 2024 |

ABSTRAK

Satpam berperan penting dalam membantu fungsi Polri, pimpinan instansi/organisasi/perusahaan dan masyarakat dalam menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan kerjanya seperti di lingkungan Intansi/Lembaga Pemerintah, Perusahaan, Perumahan, Rumah Sakit, Hotel, Bank, Sekolah, Perguruan Tinggi, Pelabuhan, Bandara, Pertambangan, Minyak dan Gas, Perkebunan, BUMN, Pabrik, Gudang, Pasar, Kawasan Industri dan tempat lainnya. Pentingnya peran profesi Satpam belum berbanding lurus dengan kesejahteraan dan kepastian hukum bagi profesi Satpam, kenyataan bahwa para pekerja Satpam memiliki banyak persoalan yang membuat mereka menjadi profesi rentan secara hukum dan kesejahteraan. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kedudukan profesi satpam dalam perundang-undangan serta mendeskripsikan akan urgensi lahirnya UU khusus profesi satpam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya 28 Regulasi yang mengatur tentang Satpam atau yang berkaitan dengan profesi Satpam ini, banyaknya regulasi tersebut menyebabkan terjadinya perbedaan pendapat / multi tafsir antara para pihak yang berkepentingan terhadap profesi Satpam ini. Urgensi akan lahirnya UU khusus profesi satpam juga terlihat pada belum adanya aturan yang spesifik yang mengatur tentang dasar hukum profesi, jaminan keberlangsungan kerja, hubungan/kontrak kerja, sistem pengupahan sektoral Satpam dan regulai yang Struktur Skala Upah (SUSU) Satpam. Pasal 24 Perpol Nomor 04 Tahun 2020 mengatur tentang golongan dan kepangkatan Satpam yang sampai dengan saat ini masih belum berjalan. Batas usia pensiun Satpam yang diatur dalam Pasal 31 Perpol No.04 Tahun 2020 mencapai maksimal usia 70 tahun dimana hal ini berbeda dengan apa yang diatur di dalam PP No.45 Tahun 2015 bahwa maksimal usia pensiun karyawan swasta adalah 56 tahun sampai dengan maksimal 65 Tahun, hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara regulasi yang dibuat oleh Polri dan Kemenaker, perselisihan hubungan industrial Satpam juga sampai dengan saat ini masih diselesaikan melalui mekanisme UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Disnaker dan Pengadilan PHI belum adanya Dewan Kode Etik Profesi Satpam.

Kata Kunci : Profesi, Satpam, UU, Urgensi

ABSTRACT

Security guards play an important role in assisting the functions of the National Police, heads of agencies/organizations/companies and the community in maintaining security and order in their work environments such as in government agencies/institutions, companies, housing, hospitals, hotels, banks, schools, universities, ports, Airports, Mining, Oil and Gas, Plantations, BUMN, Factories, Warehouses, Markets, Industrial Areas and other places. The importance of the role of the security guard profession is not directly proportional to the welfare and legal certainty of the security guard profession. The fact is that security guard workers have many problems which make them a vulnerable profession in terms of law and welfare. The aim of this research is to describe the position of the security guard profession in legislation and to describe the urgency of issuing a law specifically for the security guard profession. The results of the research show that there are 28 regulations that regulate security guards or are related to the security guard profession. This large number of regulations causes differences of opinion / multiple interpretations between the parties with an interest in the security guard profession. The urgency for the birth of a law specifically for the security guard profession can also be seen in the absence of specific regulations governing the legal basis of the profession, guarantees of continuity of work, work relationships/contracts, security guard sectoral wage systems and regulations regarding the Security Guard Wage Scale Structure (SUSU). Article 24 of Perpol Number 04 of 2020 regulates the classes and ranks of security guards, which to date is still not operational. The retirement age limit for security guards as regulated in Article 31 of Perpol No.04 of 2020 reaches a maximum age of 70 years, which is different from what is regulated in PP No.45 of 2015, which states that the maximum retirement age for private employees is 56 years to a maximum of 65 years. , this shows that there are differences between the regulations made by the National Police and the Ministry of Manpower, industrial relations disputes for security guards are also currently still being resolved through the mechanism of Law Number 2 of 2004 concerning the resolution of industrial relations disputes through the Manpower Office and the PHI Court. There is no Professional Code of Ethics Council. Security guard.

Keywords: Profession, Security Guard, Law, Urgency

PENDAHULUAN

Satuan Pengamanan yang selanjutnya disebut Satpam adalah satuan atau kelompok profesi pengemban fungsi kepolisian terbatas non yustisial yang dibentuk melalui perekrutan oleh Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) atau Pengguna Jasa Satpam untuk melaksanakan pengamanan dalam menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Hal ini seperti yang tertuang dalam Pasal 1 Ayat 2 Perpol Nomor 04 Tahun 2020 Tentang PAMSWAKARSA. Kepolisian Negara Republik Indonesia menyadari bahwa Polri tidak mungkin bekerja sendiri dalam mengemban fungsi kepolisian. Pemikiran ini lah yang mendasari terbentuknya lembaga Satuan Pengamanan (Satpam), yang secara resmi lahir pada bulan Desember 1980 melalui Skep Kepala Kepolisian Negara No. SKEP/126/XII/1980 tertanggal 30 Desember 1980 tentang pedoman pembinaan Satpam di instansi pemerintah atau swasta.

Tugas Satpam merupakan tugas-tugas kepolisian terbatas, makanya hubungan antara kepolisian dengan ketiga komponen pembantu tugas-tugas kepolisian (PAMSWAKARSA, PPNS, POLSUS) adalah fungsional yang bersifat pembinaan dan koordinatif. Sebagaimana tertuang dalam Penjelasan Pasal 3 ayat (1) huruf c UU No 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia, yang dimaksud dengan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa adalah suatu bentuk pengamanan yang diadakan atas kemauan, kesadaran, dan kepentingan masyarakat sendiri yang kemudian memperoleh pengukuhan dari Kepolisian RI. Hubungan Satpam dengan Kepolisian juga dapat dilihat pada Kartu Tanda Anggota (KTA), surat keterangan (SK), sertifikat atau ijazah pelatihan Satpam Gada Pratama, Gada Madya dan Gada Utama yang dikeluarkan oleh Kepolisian.

Petugas Satpam berperan vital dalam membantu fungsi Polri di tempat seperti Intansi/Lembaga Pemerintah, Perusahaan, Perumahan, Rumah Sakit, Hotel, Bank, Sekolah, Perguruan Tinggi, Pelabuhan, Bandara, Pertambangan, Oil & Gas, Perkebunan, BUMN dan tempat lainnya, dengan tujuan untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat agar terhindar dari segala gangguan kamtibmas. Keperuntukan keamanan pada umumnya adalah untuk mengamankan aset, kawasan wilayah, suatu instansi atau perusahaan serta dapat memberikan rasa nyaman bagi instansi/perusahaan/lingkungan tersebut dalam beraktifitas dan menjalankan kegiatan sesuai fungsinya.

Terkait hak, kesejahteraan, upah, jam kerja dan hubungan kerja antara Satpam dengan Intansi/Perusahaan diatur didalam UU Ketenagakerjaan dan KEMENAKER.

Seiring dengan berjalannya waktu, Satpam dituntut untuk lebih profesional baik dari segi struktur organisasi, rencana pengamanan, tanggung jawab, prosedur, proses rekrutmen dan SDM nya. Satpam diharuskan memiliki kesiapan secara fisik dan kompetensi yang mumpuni sesuai dengan syarat bidang jasa pengamanan seperti kompetensi Gada Pratama (Pelaksana), Gada Madya (Supervisor), Gada Utama (Manager) dan pelatihan spesialisasi skill lainnya. Akan tetapi di sisi lain, terdapat pula berbagai problematika yang menurunkan kualitas martabat profesi ini, seperti kurangnya pengawasan, minimnya komitmen Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) dalam menjalankan usaha jasa penyedia tenaga Satpam (Outsourcing) yang sehat, kurangnya komitmen para pengguna jasa pengamanan, pengguna jasa satpam cenderung mencari Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) dengan harga penawaran termurah, dan aspek finansial pengguna jasa Satpam juga menjadi faktor upah satpam tidak sesuai dengan upah minimum yang berlaku diwilayahnya.

Profesi satpam sedari awal kemunculannya, seringkali dipandang rendah oleh berbagai pihak. Tidak dapat dipungkiri, profesi tersebut minim mendapatkan penghargaan atas dedikasi yang telah dilakukan. Kenyataannya justru menunjukkan bahwa masih ada satpam yang di bayar dengan gaji di bawah ketentuan upah minimum. Padahal jaminan atas hak dasar tenaga kerja, jaminan atas hak kesamaan kesempatan, hak untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan ketentuan, dan hak diperlakukan yang sama tanpa diskriminasi

termasuk wujud dari perlindungan hukum bagi para tenaga kerja (Kartasapoetra, 1986:20).

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara 1945 menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai tanda adanya rasa kemanusiaan. Ketentuan tersebut memberikan penafsiran yang merujuk pada pemberian hak atas setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang adil tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun dan mendapat imbalan yang sepadan dalam hubungan kerja. Lebih jauh, hal ini tertuang dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan satu diantara banyak regulasi yang dibentuk pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan hukum untuk menjamin terpenuhinya para tenaga kerja, khususnya pada tenaga kerja satuan pengamanan yang selama ini kurang diperhatikan.

Satpam sebagai suatu profesi memiliki kedudukan yang sah di mata hukum, sehingga sama halnya dengan profesi lainnya, seorang satpam dijamin hak asasi-nya oleh negara. Oleh karena itu, satpam tidak pantas diperlakukan diskriminatif, tidak selayaknya dipandang sebelah mata, dan digaji tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Diterbitkannya Peraturan Kepolisian No 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa menjadi bentuk rekonstruksi serta kepastian hukum pada profesi Satpam. Kebaruan pada regulasi tersebut salah satunya ialah dalam Pasal 32 yang secara tegas mengatur mengenai kebebasan profesi satpam untuk dapat membentuk asosiasi profesi satpam dan satpam bebas beraspirasi, pasal 32 Perpol Nomor 04 Tahun 2020 secara tidak langsung mematahkan SE/BAHARKAMPOLRI NOMOR B/194/I/2013 tentang himbauan larangan satpam berserikat.

Dari perspektif landasan hukum, lahirnya Perpol Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pengamanan Swakarsa tersebut secara sekilas menjadi regulasi terbaru serta perlindungan hukum terhadap para anggota Satpam. Namun, masih terdapat juga beberapa celah yang belum menyelesaikan problematika profesi ini sehingga masih dianggap belum adanya kejelasan aturan secara detail atau Undang-Undang khusus tentang profesi Satpam, di dalam Perpol Nomor 04 Tahun 2020 tidak diatur Bab atau Pasal tentang sanksi bagi Badan Usaha Jasa Pengamanan yang melakukan pelanggaran, Bab Sanksi bagi BUJP yang melakukan pelanggaran pada Perpkap 24 Tahun 2007 sudah tidak ada di Perpol Nomor 04 Tahun 2020. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap anggota Satpam sangat diperlukan mengingat kedudukan hukumnya masih kurang kuat. Seperti persoalan terkait kesejahteraan serta bentuk perlindungan terhadap Satpam dalam menjalankan tugasnya pun harus diperhatikan. Undang-Undang khusus yang mengatur tentang profesi Satpam perlu dilahirkan, selain sebagai upaya mewujudkan pemuliaan profesi Satpam yang selama ini kesejahteraannya jauh dari harapan, juga untuk melebur beberapa regulasi yang sudah ada seperti Kepmenaker, Permenaker, Perkap dan Perpol yang mengatur profesi Satpam. Terlalu banyak regulasi menyebabkan terjadinya celah perbedaan pendapat antara para pihak yang berkepentingan dalam profesi Satpam ini, para pihak yang berkepentingan diantaranya Polri dan Kemenaker sebagai regulator, Intansi/Perusahaan sebagai pengguna jasa Satpam, Badan usaha Jasa Pengamanan (BUJP) sebagai perusahaan penyedia tenaga Satpam (Outsourcing) dan pekerja Satpam itu sendiri, kedudukan dan status hubungan kerja Satpam sampai dengan saat ini belum kuat, apakah hubungan kerja Satpam dengan Intansi/Perusahaan bersifat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau bersifat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sampai dengan saat ini masih menjadi perdebatan.

Juga harus diperhatikan perlindungan hukum terhadap Satpam yang melakukan tindakan terpaksa untuk menjaga keamanan di area tempat kerjanya, jangan sampai teulang kembali Satpam dijadikan sebagai tersangka akibat perbuatan hukumnya dalam tindakan terpaksa dalam membela diri ketika sedang melaksanakan tugas menyebabkan pelaku kriminal meninggal dunia dengan senjata tajamnya sendiri.

Petugas Satpam sewaktu-waktu sudah pasti bersinggungan langsung dengan

peristiwa pidana, karena tugas dan fungsinya dalam hal menjaga keamanan dan ketertiban membuat mereka sangat rentan terhadap aksi kejahatan. Sekalipun dalam kewenangannya, tindakan membela diri memperoleh perlindungan hukum seperti pada Pasal 49 KUHP namun syarat pembelaan diri ini masih ambigu sehingga butuh ditegaskan bentuk pembelaan diri yang tidak akan terjerat sanksi pidana bagi satpam, juga harus diperhatikan perlindungan hukum terhadap Satpam yang melakukan tindakan terpaksa untuk menjaga keamanan di area tempat kerjanya, jangan sampai teulang kembali Satpam dijadikan sebagai tersangka akibat perbuatan hukumnya dalam tindakan terpaksa dalam membela diri ketika sedang melaksanakan tugas menyebabkan pelaku kriminal meninggal dunia dengan senjata tajamnya sendiri.

Profesi Satpam masih memiliki banyak persoalan yang membuat mereka rentan secara hukum dan kesejahteraan. Padahal profesi ini sangat vital dalam menjaga keamanan, seiring dengan semakin banyaknya terjadi peristiwa gangguan keamanan di tengah-tengah masyarakat belakangan ini hadirnya profesi Satpam juga menjadi sebuah kebutuhan bagi Intansi/Perusahaan. Untuk itu, terdapat kebutuhan yang mendesak akan pentingnya lahir undang-undang yang khusus menjadi landasan bagi perlindungan dan kepastian hukum para anggota satpam dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Merujuk pada Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 Tentang Pengamanan Swakarsa Pasal 1 angka 2 yang di maksud dengan Satpam atau Satuan Pengamanan adalah satuan atau kelompok profesi pengemban fungsi kepolisian terbatas non yustisial yang dibentuk melalui perekrutan oleh Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) atau pengguna jasa Satpam untuk melaksanakan pengamanan dalam menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya.

Menurut KBBI, pengertian dari urgensi adalah sebuah keharusan yang mendesak. Hal ini menggambarkan sejauh apa sebuah situasi, keadaan atau kejadian dianggap penting dan membutuhkan perhatian yang segera. Secara definisi, pengertian undang-undang terbagi dua, yakni dalam arti formal dan arti materil. Undang-undang dalam arti formal ialah keputusan pemerintah yang dibuat oleh lembaga resmi pembuat undang-undang, seperti DPR. Sedangkan dalam arti materil ialah setiap putusan pemerintah yang isinya mengikat setiap penduduk (Farida, 2007:8).

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang pendahuluan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah :

1. Bagaimanakah kedudukan profesi Satpam dalam perundang-undangan di Indonesia serta beberapa regulasi yang sudah ada yang mengatur tentang profesi Satpam?
2. Seperti apakah urgensi pentingnya lahir UU Khusus Profesi Satpam dalam perundang-undangan di Indonesia ?

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan kedudukan profesi Satpam dalam perundang-undangan di Indonesia.
2. Mendeskripsikan urgensi pentingnya lahir UU Khusus Profesi Satpam dalam perundang-undangan di Indonesia.

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, manfaat tersebut diantaranya:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi perkembangan dan penelitian ilmu hukum khususnya dibidang ilmu

Hukum Tata Negara, Hukum Administrasi Negara, dan ilmu bidang pemerintahan. Memperkaya kepastakaan terkait penulisan hukum, sehingga bisa dijadikan referensi pada penelitian-penelitian sejenis, khususnya yang terkait pada urgensi UU khusus profesi satpam.

2. Manfaat Secara Praktis

Bagi anggota Satpam, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya kebijakan perundang-undangan yang mengatur secara mendetail dan khusus tentang profesi Satpam. Bagi Masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan bagi para pembaca secara akademik dibidang ilmu hukum, khususnya dibidang ilmu Hukum Tata Negara, ilmu Hukum Administrasi Negara, dan ilmu Pemerintahan.

METODE

Pada penelitian ini, metode yang digunakan ialah metode penelitian pengembangan, dengan mengumpulkan, memperoleh dan mempelajari 28 Regulasi yang sudah ada, yang mengatur atau yang berkaitan dengan profesi Satpam ini, terkait pada kedudukan profesi satpam dalam perundang-undangan serta urgensi lahirnya UU khusus profesi satpam sebagai bentuk perlindungan hukum pada setiap anggota satpam dalam menjalankan fungsi dan perannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kedudukan profesi Satpam dalam perundang-undangan di Indonesia masih belum sepenuhnya terealisasikan dan perlu direvisi kembali mengingat banyaknya aturan perundang-undangan yang mengatur tentang profesi Satpam di Indonesia.
2. Urgensi lahirnya UU yang khusus mengatur tentang Satpam sangat penting agar tidak ada lagi kerancuan dan banyaknya aturan yang mengatur tentang profesi Satpam di Indonesia.

Kedudukan Profesi Satpam Dalam Perundang-undangan : Dalam SKEP/126/XII/1980 tertanggal 30 Desember 1980 tentang pedoman pembinaan Satpam di Intansi pemerintah atau swasta menjadi landasan sejarah lahirnya profesi Satpam, hal ini dapat dilihat dari penetapan hari ulang tahun Satpam yang diperingati setiap tanggal 30 Desember setiap tahunnya.

Dalam pasal 3 ayat 1 dan pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian dan pasal 20 PP Nomor 43 Tahun 2015 mengatur tentang kewenangan kepolisian bagi Satpam.

Dalam Pasal 16 ayat 2 Perpol Nomor 04 Tahun 2020 dijelaskan bahwa tugas pokok Satpam adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya dan melindungi, mengayomi terhadap warga di tempat kerja dan lingkungannya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, berdasarkan Pasal 16 ayat 3 Perpol No.04 Tahun 2020, Satpam berperan sebagai : pendukung utama pimpinan organisasi, perusahaan dan/atau instansi/lembaga pemerintah, pengguna Satpam di bidang pembinaan keamanan dan ketertiban lingkungan kawasan/tempat kerjanya; dan mitra Polri dalam pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan peraturan perundang-undangan serta menumbuhkan kesadaran dan kewaspadaan keamanan di lingkungan kawasan/ tempat kerjanya.

Pada Pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 contohnya, menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, akan tetapi sampai dengan saat ini masih banyak Satpam yang hubungan kerjanya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada Pasal 19 huruf c PERMENAKER No. 11 Tahun 2015

menjelaskan bahwa hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu, pasal tersebut tidak spesifik mengatur apakah Satpam wajib PKWTT atau dapat PKWT.

Pasal 6 ayat 1 dan pasal 11 Perkapolri No 24 Thn 2007 telah menjelaskan tentang kedudukan profesi satpam secara fungsi dan sumber keanggotaannya, Pasal 3 ayat 1 dan pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian dan pasal 20 PP Nomor 43 Tahun 2012 mengatur tentang wewenang menjalankan tugas kepolisian dan/atau tindakan kepolisian bagi petugas Satpam.

Adapun kode etik Satuan Pengamanan menurut BAB III Pasal 18 Perkapolri Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Sistem Manajemen Organisasi, Perusahaan dan Instansi/Lembaga Pemerintahan sebagai berikut :

1. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Menjunjung tinggi Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.
3. Menjaga ketenteraman umum dengan penuh rasa tanggung jawab berdasarkan ketauladan diri.
4. Selalu waspada dalam menghadapi setiap kemungkinan gangguan kamtibmas di lingkungan kerja.
5. Setiap saat sanggup melaksanakan pengabdian luhur ini berdasarkan hatinurani.

Petugas satpam memiliki kewenangan kepolisian terbatas dalam lingkup kuasa tempat (teritorial gebied/ruimte gebied) meliputi lingkungan pemukiman, lingkungan kerja, lingkungan pendidikan dan lingkungan areakerja lainnya.

Pada saat ini, Satpam sudah memiliki Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Hal ini tertuang dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 259 Tahun 2018 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia kategori dibidang jasa pengamanan. Regulasi tersebut kemudian diperkuat dengan ketentuan dalam Pasal 27 Perpol Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pamswakarsa dimana seorang anggota Satpam harus memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi gada utama, kompetensi gada madya, dan kompetensi gada pratama. Pelatihan Gada Pratama adalah pelatihan bagi calon anggota Satpam untuk membentuk keterampilan dan kemampuan dasar yang berkualifikasi pelaksana. Pelatihan Gada Madya adalah pelatihan bagi calon anggota Satpam atau anggota Satpam untuk membentuk keterampilan dan kemampuan menengah yang berkualifikasi supervisor. Pelatihan Gada Utama adalah pelatihan bagi calon anggota Satpam atau anggota Satpam untuk membentuk keterampilan dan kemampuan manajerial yang berkualifikasi manager. Pada KEP/ 54 /I/2023 TANGGAL 16 JANUARI 2023 juga diatur tentang kurikulum pelatihan satuan pengamanan kualifikasi gada pratama, gada madya dan gada utama. Pemerintah juga mengatur tentang biaya pendidikan Satpam kualifikasi Gada Pratama, Gada Madya dan Gada Utama melalui PP NOMOR 76 TAHUN 2020 tentang jenis dan tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) hanya saja tidak diatur secara spesifik biaya tersebut menjadi beban bagi anggota satpam atau Intansi/Badan Usaha Jasa Pengamanan / pengguna jasa Satpam yang mempekerjakannya.

Pada pasal 5 Ayat 2 Peraturan Kepolisian Nomor 04 Tahun 2020, diatur bahwa calon anggota satpam dapat berasal dari : orang perseorangan; dan purnawirawan Polri dan purnawirawan TNI. Eksistensi Satpam adalah menyangkut keberadaannya, baik dilihat dari tugas, fungsi, wewenang dan perannya membantu Kepolisian dalam melaksanakan tugas-tugas Kepolisian secara terbatas. Dalam bidang penegakan hukum, tugas satpam lebih bersifat pencegahan (preventif) di lingkungannya bertugas, bukan melakukan penegakan hukum (law enforcement) yang bersifat penindakan atau represif. Sekalipun terdapat pengecualian dalam situasi tertangkap tangan, semua orang berhak melakukan penangkapan dan segera setelah melakukan penangkapan segera menyerahkan tersangka beserta barang bukti ke kantor Polri terdekat.

Layaknya profesi yang lain, Profesi satpam juga membutuhkan perlindungan hukum

yang kuat dan jelas, apalagi tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya juga sangat strategis dan penting, jumlah Satpam diseluruh Republik Indonesia juga tidak sedikit berdasarkan paparan dari Kapolri pada HUT Satpam tahun 2022, jumlah personil yang terdata mencapai 856.022, perkiraan kami yang belum terdaftar jumlahnya mencapai 5 juta personil, dengan jumlah yang sebanyak itu sudah saatnya pemerintah membentuk UU khusus profesi Satpam.

Perlindungan terhadap hukum memiliki arti sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum (Wijayanti, 2021:41). Di masyarakat terdapat perbedaan antara aturan hukum dan pelaksanaannya, perlindungan hukum dibutuhkan bagi kelompok yang rentan (Wijayanti, 2017:143).

Sudah menjadi hal umum bila suatu profesi mempunyai asosiasi profesi, seperti profesi dalam bidang hukum, jurnalis, tenaga pendidik, keuangan kesehatan dan lainnya. Serta sebuah profesi layaknya memiliki undang-undang khusus atau regulasi yang jelas mengatur profesi tersebut seperti halnya Undang-undang advokad, Undang-undang Pers, Undang-undang Kepolisian, Undang-undang Kesehatan, dan Undang-undang profesi lainnya.

Perpol No. 4 Tahun 2020 mengenai Pamswakarsa tidak memberikan aturan secara detail atau regulasi khusus asosiasi tenaga satuan pengamanan. Oleh karena itu, bila ada UU khusus terkait profesi satpam dapat menjadi semacam perlindungan hukum bagi Satpam sekaligus regulasi yang jelas mengenai struktur asosiasi profesi satpam khususnya bila mengingat kedudukan hukumnya masih lemah.

Melihat dari kacamata hukum ketenagakerjaan, terdapat tiga pihak yang mempunyai kepentingan berbeda, yaitu pihak yang memberikan pekerjaan (pengguna jasa satpam), pihak penyedia tenaga satpam (Badan Usaha Jasa Pengamanan / BUJP) dan pihak pekerja satpam baik pelaksana, madya atau utama. Negara wajib untuk membuat peraturan hukum yang menciptakan kesamaan hak buruh serta hak memberikan pekerjaan (Murung & Buhoy, 2013:308-335.) Mengenai hal dalam ketenagakerjaan, terdapat suatu unsur yang tidak dapat terlepas dari hal tersebut salah satunya adalah upah (Aksin, 2018:67). Pada saat penugasan Satpam di berbagai tempat kerjanya, profesi ini akan mempunyai ancaman atau resiko yang mempunyai kadar ringan, menengah hingga berat, Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 merupakan dasar profesi Satpam ini dapat di Outsourcing-kan (Alih Daya) hanya saja pasal 19 huruf c Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 yang mengatur tentang hubungan kerja antara Satpam dan perusahaan alih daya / Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) menurut kami bertolak belakang dengan pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003. Seperti yang ada didalam pasal 19 dan pasal 20 Perpol No.04 Tahun 2020 golongan kepangkatan Satpam meliputi : manajer, supervisor dan pelaksana. Golongan kepangkatan manajer sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf a, meliputi jenjang kepangkatan: manajer utama, manajer madya dan manajer. Golongan kepangkatan supervisor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf b, meliputi jenjang kepangkatan: supervisor utama, supervisor madya; dan Supervisor. Golongan kepangkatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf c, meliputi jenjang kepangkatan : pelaksana utama, pelaksana madya; dan pelaksana. Golongan kepangkatan merupakan tanda kepangkatan anggota Satpam sebagaimana

tercantum dalam Lampiran Perpol 04 Tahun 2020, akan tetapi pasal 19 dan pasal 20 tersebut sampai dengan saat ini belum dapat dilaksanakan karena kurang kuatnya regulasi hukum satpam yang mengatur tentang kepangkatan dan belum adanya regulasi yang mengatur tentang struktur skala upah sesuai dengan golongan dan kepangkatan yang diatur didalam Perpol 04 Tahun 2020 tersebut. Dengan lahirnya SKKNI profesi Satpam saat ini Satpam harus di uji kompetensinya, hal ini menimbulkan masalah baru terkait biaya uji kompetensidan kepangkatan yang belum jelas statusnya.

Seperti yang ada di dalam UU No.2 Tahun 2002 mengenai Polri Pasal 3, Satpam mempunyai tanggung jawab menjaga terciptanya ketertiban, memberi keamanan serta mampu menciptakan rasa nyaman dan juga memberikan layanan untuk para karyawan dan tamu serta seluruh tamu yang berkunjung di tempat kerjanya. Maka oleh sebab itu, tanggung jawab pekerjaan yang begitu vital harus sebanding serta adil dengan pengupahan yang diberikan kepada mereka. Saat ini seluruh peraturan mengenai tenaga kerja Satpam hanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang cipta kerja Juncto UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga diperlukan sebuah regulasi seperti undang-undang khusus yang relevan untuk mengatur sistem pengupahan minimum yang sebanding dengan tugas dan risiko dalam penugasan Satpam sesuai dengan masa kerja, kualifikasi, dan kompetensinya, serta peleburanregulasi-regulasi sebelumnya yang mengatur tentang Satpam.

Selain upah yang telah terstandarisasi, juga perlu diperhatikan hal mengenai syarat menjadi anggota Satpam, proses rekrutmen, pendidikan, seragam agar masing-masing Intansi/perusahaan tidak menggunakan seragam dan atribut yang berbeda, identitas, batas usia bagi profesi Satpam dan sanksi bagi Badan Usaha Jasa Pengamanan serta perusahaan pengguna jasa Satpam yang melanggar ketentuan. Apalagi mengingat profesi satpam memiliki ancaman atau resiko yang tinggi. Merujuk pada Peraturan Kepolisian Nomor 4 Tahun 2020 mengenai Pamswakarsa bahwa usia pensiun Satpam minimal 56 dan maksimal 70 tahun. Bila dibandingkan dengan profesi lain, maka usia pensiun tersebut cukup lama, seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1
 Jenis Profesi dan Batas Usia Pensiun

| No. | Profesi | Minimal Usia Pensiun | Maksimal Usia Pensiun | Dasar Hukum |
|-----|---------|----------------------|-----------------------|---|
| 1. | Satpam | 56 | 70 | Peraturan Kepolisian Nomor Nomor 4 Tahun 2020 mengenai Pam Swakarsa |
| 2. | Buruh | 56 | 60 | Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun (JP) |
| 3. | PNS | 58 | 65 | Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 |

| | | | | |
|----|-------|----|----|---|
| 4. | TNI | 53 | 58 | Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia |
| 5. | Polri | 60 | 60 | Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia |

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa satpam memiliki masa kerja menuju pensiun yang paling lama. Terdapat perdebatan pada batas maksimal pensiun bagi satpam, karena usia 70 tahun dianggap tidak lagi kondusif bagi seorang petugas satpam melakukan pekerjaan yang beresiko tinggi. Tentunya diperlukan pengkajian secara yuridis terkait batasan usia tersebut, sehingga adanya UU khusus akan membuat kebijakan yang lebih baik dan tepat mengenai masa purna kerja satpam yang tentunya akan menguntungkan bagi pekerjaannya.

Terkait beberapa perundang-undangan yang mengatur tentang atauberkaitan dengan profesi Satpam, terlihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2

| NO | UUD/ UU / PP / KEPMEN / PERKAP / PERPOL / SKEP / TR / SE | TAHUN TERBIT | TENTANG |
|----|--|--------------|---|
| 1 | UUD 1945 | 1945 | KONSTITUSI |
| 2 | SKEP/126/XIII/1980 | 1980 | TENTANG POLA PEMBINAAN SATUAN PENGAMANAN DI INTANSI PEMERINTAH ATAU SWASTA |
| 3 | SKB MENAKER DAN KAPOLRI NOMOR | 1989 | JAM KERJA, SHIFT DAN JAM ISTIRAHAT SATPAM |
| 4 | UU NOMOR 2 TAHUN 2002 | 2002 | TENTANG KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA |
| 5 | UU NOMOR 13 TAHUN 2003 | 2003 | KETENAGAKERJAAN |
| 6 | KEP.233/MEN/2003 | 2003 | TENTANG JENIS DAN SIFAT PEKERJAAN YANG DIJALANKAN SECARA TERUS MENERUS |
| 7 | UU NOMOR 2 TAHUN 2004 | 2004 | TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL |
| 8 | PERKAPOLRI NOMOR 17 TAHUN 2006 | 2006 | TENTANG PEDOMAN PEMBINAAN BADAN USAHA JASA PENGAMANAN |
| 9 | PERKAPOLRI NOMOR 24 TAHUN 2007 | 2007 | TENTANG SISTEM MANAJEMEN PENGAMANAN ORGANISASI, PERUSAHAAN DAN/ATAU INSTANSI/LEMBAGA PEMERINTAH |
| 10 | PERMENAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012 | 2012 | TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN |

| | | | |
|----|---|------|---|
| 11 | PP NOMOR 43 TAHUN 2012 | 2012 | TENTANG TATA CARA PELAKSANAAN KOORDINASI, PENGAWASAN, DAN PEMBINAAN TEKNIS TERHADAP KEPOLISIAN KHUSUS, PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPII, |
| 12 | SE BAHARKAM POLRI NOMOR B/194/II/2013 | 2013 | TENTANG LARANGAN SATPAM BERSERIKAT |
| 13 | PP NOMOR 78 TAHUN 2015 | 2015 | TENTANG PENGUPAHAN |
| 14 | PP NOMOR 60 TAHUN 2016 | 2016 | JENIS DAN TARIF ATAS JENIS PENERIMAAN NEGARA BUKIAN PAJAK YANG BERLAKU PADA KEPOLISIAN |
| 15 | NOMOR : 16/NK/MEN/XII/2017 | 2017 | NOTA KESEPAHAMAN ANTARA KEMENAKER DAN POLRI TENTANG PENANGANAN TERPADU PENCEGAHAN DAN PENEGAKAN HUKUM DIBIDANG |
| 16 | PERMENAKER NOMOR 1 TAHUN 2017 | 2017 | TENTANG STRUKTUR DAN SKALA UPAH |
| 17 | PERKAPOLRI NOMOR 11 TAHUN 2017 | 2017 | TENTANG PERIZINAN, PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN SENJATA API NONORGANIK TENTARA NASIONAL INDONESIA/KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA DAN PERALATAN KEAMANAN YANG DIGOLONGKAN |
| 18 | KEMENAKER NOMOR 259 TAHUN 2018 | 2018 | TENTANG PENETAPAN SKKIN AKTIVITAS KEAMANAN DAN PENYELIDIKAN BIDANG JASA SATUAN PENGAMANAN |
| 19 | PERMENAKER NOMOR 11 TAHUN 2019 | 2019 | TENTANG PERUBAHAN KEDUA ATAS PERMENAKERTRANS NOMOR 19 TAHUN 2012 TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA |
| 20 | PERKABA NOMOR 01 TAHUN 2019 | 2019 | PAMOBVITNAS/OBVIATER |
| 21 | PERPOL NOMOR 04 TAHUN 2020 | 2020 | TENTANG PENGAMANAN SWAKARSA |
| 22 | PP NOMOR 76 TAHUN 2020 | 2020 | JENIS DAN TARIF ATAS JENIS PENERIMAAN NEGARA BUKIAN PAJAK YANG BERLAKU PADA KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA |
| 23 | ST-1660-VI-OPS.4.3-2019 | 2019 | TENTANG SEMUA BUJP WAJIB MENJADI ANGGOTA ABUJAPI |
| 24 | PP NOMOR 35 TAHUN 2021 | 2021 | TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN |
| 25 | UU NOMOR 6 TAHUN 2023 | 2023 | TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG |
| 26 | PERPOL NOMOR 01 TAHUN 2023 | 2023 | TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 4 TAHUN 2020 TENTANG PENGAMANAN SWAKARSA |
| 27 | NOMOR : KEP/ 54 /II/2023 TANGGAL 16 JANUARI 2023 | 2023 | KURIKULUM PELATIHAN SATUAN PENGAMANAN KUALIFIKASI GADA PRATAMA, GADA MADYA DAN GADA UTAMA |
| 28 | | 2024 | LATIHAN PENYEGARAN BAGI SATPAM YANG KTA NYA MATI DI ATAS 1 TAHUN |

Seorang Satpam yang terkendala dari wewenangnya yang terbatas, pasti berhadapan dengan peristiwa pidana, karena tugas dan fungsi Satpam untuk menjaga keamanan area kerjanya. Profesi Satpam dalam hal menjalankan tugas dan fungsi tersebut berada dalam posisi yang dilematis bahkan bisa dikatakan ambigu. Hal ini disebabkan oleh adanya kemungkinan-kemungkinan seorang petugas Satpam menghadapi pelaku tindak pidana di area kerjanya. Oleh karena wewenangnya yang terbatas, maka Satpam akan menemui situasi dilema menghadapi pelaku tindak pidana yang memegang senjata karena mereka sendiri tidak dipersenjatai. Apabila untuk menjalankan tugasnya Satpam tersebut melakukan perlawanan, maka akan sangat rentan sekali disangka telah melakukan perbuatan melawan hukum karena wewenangnya yang terbatas. Adanya UU khusus Satpam ini nantinya diharapkan menjelaskan secara detail sejauh apa petugas satpam dapat melakukan perlawanan atau sekedar membela diri ketika terjebak di dalam situasi berbahaya, khususnya jika menghadapi peristiwa tindak pidana.

Dalam upaya Satuan Pengamanan menjadi Profesi yang bermartabat di negara ini akan bisa diwujudkan jika mempunyai landasan hukum yang kuat dan mencukupi, sebab kepastian hukum serta perlindungan hukum para pekerja satuan pengamanan bisa diakomodir dengan maksimal. Diharapkan regulasinya tidak hanya aturan yang dibuat oleh Kapolri namun juga dengan perundang-undangan satpam yang sesuai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Pasal 16 ayat 2 Perpol No. 04 Tahun 2020 dijelaskan bahwa tugas pokok Satpam adalah menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan/tempat kerjanya. Petugas satpam memiliki kewenangan kepolisian terbatas dalam lingkup kuasa tempat (teritorial gebied/ruimte gebied) meliputi lingkungan pemukiman, lingkungan kerja, lingkungan pendidikan. Pada pasal 11 Perkapolri Nomor 24 Tahun 2007, sumber anggota satpam dapat berasal dari Pegawai tetap yang dipilih oleh pemimpin suatu organisasi serta lembaga usaha yang menyediakan jasa pengamanan. Perpol No. 4 Tahun 2020 mengenai Pamswakarsa tidak memberikan aturan secara detail atau regulasi khusus asosiasi tenaga satuan pengamanan. Oleh karena itu, bila ada UU khusus terkait profesi satpam dapat menjadi semacam perlindungan hukum bagi Satpam sekaligus regulasi yang jelas mengenai struktur asosiasi profesi mereka khususnya bila mengingat kedudukannya sangat lemah. Seperti yang ada di dalam UU No.2 Tahun 2002 mengenai Polri Pasal 3, Satpam mempunyai tanggung jawab menjaga terciptanya ketertiban, memberi keamanan serta mampu menciptakan rasa nyaman di tempat kerjanya. Maka oleh sebab itu, tanggungjawab pekerjaan yang begitu vital harus sebanding serta adil dengan pengupahan yang diberikan kepada mereka. Saat ini seluruh peraturan mengenai tenaga kerja Satpam hanya diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 serta peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, sehingga diperlukan sebuah regulasi seperti undang-undang yang relevan untuk mengatur sistem pengupahan minimum yang sebanding dengan tugas dan resiko dalam penugasan Satpam sesuai dengan masa kerja, kualifikasi, dan kompetensinya. Selain itu juga perlu diperhatikan hal mengenai batas usia bagi profesi Satpam. Apalagi mengingat profesi satpam memiliki ancaman atau resiko. Tentunya diperlukan pengkajian secara yuridis terkait batasan usia tersebut, sehingga adanya UU khusus akan membuat kebijakan yang lebih baik dan tepat mengenai masa purna kerja satpam yang tentunya akan menguntungkan bagi pekerjaannya. UU khusus Satpam ini nantinya diharapkan menjelaskan secara detail sejauh apa petugas satpam dapat melakukan perlawanan atau sekedar membela diri ketika terjebak di dalam situasi berbahaya, khususnya jika menghadapi peristiwa tindak pidana.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka yang menjadi saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada pemerintah dan DPR RI, agar dapat merampungkan kebijakan

terlembagakan dalam perundang-undangan khusus profesi satpam, agar para pekerja profesi ini dapat dimaksimalkan peran dan fungsinya dalam menjaga keamanan ketertiban maka perlu dibentuk UU khusus profesi Satpam.

2. Kepada masyarakat, agar dapat berperan aktif dalam menyuarakan kebutuhan perundang-undangan yang khusus mengenai profesi satpam agar mereka dapat bertugas dalam kepastian dan perlindungan hukum yang jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Hari, Achmad (2019). *Rekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Sistem Ekonomi Dalam Perspektif Welfare State*. Jurnal Hukum Replik, Vol. 7 No.1, hal. 32.
- K, P.Murung & Buhoy (2013). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja (Hambatan dan Upaya Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)*. Jurnal Arena Hukum, (Vol.6),(No.3), hal. 308-335.
- N. Aksin, (2018). *Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)*. Jurnal Meta Yuridis, (Vol.1), (No.2). halaman 67.
- Ni'am, Ahmad Khoirun, Anang Dony Irawan, dan Chaeruli Anugrah Dewanto (2021). *Upaya Mewujudkan Pemuliaan Profesi Satuan Pengamanan Ditinjau Dari Peraturan Kepolisian Nomor 4 Tahun 2020*. Jurnal Media of Law and Sharia, Vol. 2, No. 3, 2021.
- Polda Metro Jaya, (2016). *Buku Saku Satuan Pengamanan*. Jakarta: PT.Universal Security Indonesia, hal 5.
- Lubis,Arkian, (2019). *Satpam Indonesia dari rekrutmen hingga penggunaan*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Wijayanti, Asri, (2014), *Reformasi Pengaturan Outsourcing*. Jurnal Hukum UPH Surabaya Lawa Review, (Vol. XII), hal. 41.
- Hilgert, Jeffrey, (2017), *Rights to the Freedom of Trade Unions in the Constitution and its implementation*. International Journal off Applied Business in Economic Research, (Vol.15),(No.7), hal. 77.