

**IMPLEMENTASI HAK BERSERIKAT BAGI ANGGOTA
SATUAN PENGAMANAN SEBAGAI PEKERJA DALAM
HUKUM POSITIF INDONESIA**

JURNAL ILMIAH



Oleh :

I NYOMAN WIRA CANDRA
D1A016125

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

2020

LEMBAR PENGESAHAN JURNAL ILMIAH
IMPLEMENTASI HAK BERSERIKAT BAGI ANGGOTA
SATUAN PENGAMANAN SEBAGAI PEKERJA DALAM
HUKUM POSITIF INDONESIA



Oleh :

INYOMAN WIRA CANDRA
D1A016125

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

(Dr. Any Suryani Hamzah, SH., MH.)
NIP.19640706 199001 2 001

IMPLEMENTASI HAK BERSERIKAT BAGI ANGGOTA SATUAN PENGAMANAN SEBAGAI PEKERJA DALAM HUKUM POSITIF INDONESIA

I NYOMAN WIRA CANDRA
D1A016125

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah implementasi hak berserikat bagi anggota satuan pengamanan sebagai pekerja dalam hukum positif Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif empiris. Berdasarkan hasil dari penelitian ini satpam seharusnya diberikan kebebasan mendirikan dan bergabung dengan serikat pekerja, karena sesuai dengan hierarki perundang-undangan. Sehingga surat edaran tersebut hanya berlaku sebagai himbauan dan tidak bersifat mengikat. Hasil penelitian ini juga dari berbagai perusahaan di mataram yang menggunakan jasa satpam secara *inhouse* maupun dengan menggunakan pihak ketiga yaitu badan usaha jasa pengamanan, belum ada anggota satoam yang mendirikan atau bergabung dengan serikat pekerja.

Kata kunci : hak berserikat, implementasi hukum

IMPLEMENTATION OF RIGHTS TO ASSOCIATE AS WORKERS FOR THE MEMBER OF SECURITY UNIT ACCORDING TO INDONESIA POSITIVE LAW

ABSTRACT

This work aims are to know and to analyze how is the implementation of rights to associate as workers for the member of security unit in Indonesia positive law. Type of this research is normative-empirical legal research. Based on research result, security unit should be given the rights to develop and join worker association, because it is in accordance with the hierarchy of laws. Thus, the binding power of circular letter only as guidance. Also based on this research, from various company in Mataram which using in house security service from third party in this matter is security service company, there is no security worker association.

Keywords: rights to associate, legal implementati

I. PENDAHULUAN

Kebebasan berserikat adalah hak mendasar yang dimiliki oleh buruh untuk membentuk, mendirikan serikat pekerja serta menjalankan tugas dan fungsi serikat pekerja. Begitu juga dengan para pengusaha mempunyai hak untuk mendirikan serikat/organisasi bagi para pengusaha. Kebebasan berserikat khususnya bagi para pekerja/buruh dimulai pada saat pengunduran Presiden Soeharto pada bulan Mei 1998. Indonesia memulai era baru dalam hubungan ketenagakerjaan. karena sebelumnya pada saat rezim Presiden Soeharto, Indonesia dikritik oleh negara-negara di dunia karena praktek-praktek represif dalam ketenagakerjaan.

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah, BAB I, Pasal 1, ayat 6, dijelaskan bahwa “Satuan Pengamanan yang selanjutnya disingkat Satpam adalah satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya”.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. “Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Disamping itu pula, pengertian Pekerja diatur dalam Pasal 1 ayat 6 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang sama dengan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga dengan demikian bahwa Satpam merupakan pekerja/buruh, dan mempunyai hak yang sama dengan pekerja yang lainnya. Bila mengacu kepada ketentuan hukum ketenagakerjaan serta konvensi internasional, maka tidak ada perbedaan hak pekerja yang jabatannya sebagai satuan pengamanan dengan jabatan yang lainnya. Semuanya adalah mempunyai hak yang sama. Salah satu hak normatif pekerja adalah hak untuk membentuk/ menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh guna melindungi kepentingannya dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya serta keluarganya. Meskipun di dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja, masing-masing serikat pekerja tersebut juga berhak menyalurkan aspirasi anggotanya dalam perundingan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.¹

Akan tetapi yang merupakan masalah, Kepolisian Negara Republik Indonesia Mabes Polri, atas nama Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui Kabarkam mengeluarkan Surat Edaran Nomor:B/194/2013/Baharkam, Perihal: Satpam Bukan Anggota Serikat Pekerja (SPSI, SBSI atau sejenisnya) yang ditujukan kepada Para Kepala Kepolisian Daerah, yang pada pokoknya bahwa Satpam bukanlah anggota serikat pekerja dan tidak dibenarkan menjadi anggota organisasi serikat pekerja.

¹ Dalinama Telaumbanua, Hukum Ketenagakerjaan, Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm.14

Oleh karenanya, Surat Edaran Nomor; B/194/I/2013/Baharkam, Perihal; Satpam Bukan Anggota Serikat Pekerja (SPSI, SBSI atau sejenisnya) yang dikeluarkan oleh Kabaharkam Mabes Polri tertanggal 28 Januari 2013, sebagaimana dimaksud dalam surat edaran tersebut penulis ingin melakukan analisis terhadap surat edaran tersebut dikarenakan terjadi norma konflik antara Surat Edaran Nomor; B/194/I/2013/Baharkam, Perihal; Satpam Bukan Anggota Serikat Pekerja (SPSI, SBSI atau sejenisnya) dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya dalam Pasal 104, ayat 1, disebutkan “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Hak Berserikat Bagi Anggota Satuan Pengamanan Sebagai Pekerja Dalam Hukum Positif Indonesia”. Disini penulis melakukan penelitian mengenai pengaturan hak berserikat bagi anggota satuan pengamanan sebagai pekerja menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan Surat Edaran Nomor: B/194/2013/Baharkam dan bagaimana penerapan hak berserikat anggota satuan pengamanan di Kota Mataram. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris, dan menggunakan tiga macam metode pendekatan, yaitu² Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*), dan Pendekatan Sosiologis (*Sociological Approach*)

² Amirudin dan Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016

II. PEMBAHASAN

A. Pengaturan hak berserikat bagi anggota satuan pengamanan menurut peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan Surat Edaran Nomor: B/194/2013/Baharkam

Pengaturan hak berserikat diatur dalam berbagai peraturan Perundang-Undangan yang berlaku di Indonesia, berikut merupakan berbagai macam peraturan yang mengatur mengenai hak berserikat pekerja di Indonesia:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
4. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial.

Dalam setiap pekerja/buruh melekat hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu hak pekerja yaitu “Hak Untuk Bekerja” dimana perlindungan terhadap setiap orang untuk bekerja bersumber pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perlindungan tersebut termuat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan Pasal 28 D ayat (2) menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Kemudian hak untuk bekerja diatur juga secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat (2), yaitu “Tenaga kerja dialah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Selain itu hak untuk bekerja diatur juga dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam pasal 5 berbunyi “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Kemudian dalam Pasal 6 ditegaskan pula “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi”.

Kemudian terdapat pula hak pekerja untuk berserikat dimana pada hakekatnya hak untuk berserikat bagi pekerja telah mendapatkan perlindungan baik secara universal maupun secara nasional, seperti yang telah dibahas sebelumnya yaitu Pasal 20 *Universal Declaration of Human Rights, International Labour Organization (ILO)* Nomor 87 Pasal 2, dalam konstitusi Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 E, dan hukum nasional *International Covenant on Civil and Political Rights* (Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 Konvenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil dan Politik) Pasal 21 dan Pasal 22, *International Covenant on Social, Economic and Cultural Rights* (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya) Pasal 8, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 24 ayat (1) dan Pasal 39, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Pasal 104 ayat (1) dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat buruh Pasal 5 ayat (1).

Ketentuan tersebut menunjukan hak untuk berserikat telah dijamin dan dilindungi serta memperoleh tempat yang penting dalam konstitusi maupun secara *universal*, sehingga setiap pekerja berhak untuk berserikat. Oleh karena posisinya lemah, baik secara ekonomi maupun dari segi kedudukan terhadap pengusaha, maka SATPAM tidak bisa memperjuangkan hak-haknya tersebut secara perorangan tanpa mengorganisasi dirinya dalam suatu wadah untuk mencapai tujuannya. Wadah inilah yang disebut dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Peran serikat pekerja dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis adalah dengan cara mencari jalan terbaik bagi pemenuhan dua kepentingan tersebut agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan.³

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan melindungi pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Hak

³ Muhammad Sadi & Sobandi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Kencana, Jakarta, 2020, hlm.163

berserikat bagi pekerja tersebut merupakan perwujudan dari hak-hak dasar manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945.⁴

Dalam pengaturan kebebasan hak berserikat tersebut ada dua tujuan pokok yang akan dicapai, pertama hak asasi manusia harus dilindungi sebagai hak dasar, kedua harus ada jaminan bahwa hak dan kebebasan orang lain dapat terlaksana dengan baik. Pekerja mempunyai hak asasi untuk membentuk dan mendirikan serikat pekerja dan siapapun tidak boleh melarang dan menghalang-halangnya.⁵ Untuk itu agar tujuan tersebut dapat diwujudkan, hak atas kebebasan berserikat dibatasi oleh dua klausa yaitu kepentingan umum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga Negara dapat melakukan pembatasan hak membentuk serikat pekerja melalui mekanisme peraturan perundang-undangan yang bersifat melindungi dan tidak mengurangi atau menghilangkan hak berserikat. Namun pada kenyataannya SATPAM sebagai pekerja tidak mendapatkan haknya untuk berserikat dengan adanya Surat Telegram Kapolri Nomor.Pol ST/227/III/20001 dan Surat Edaran Nomor:B/194/2013/Baharkam.

Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2006 tentang Pedoman Pembinaan Badan Usaha Jasa Pengamanan, satuan pengamanan adalah “Satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa di lingkungan/kawasan kerjanya.”

⁴ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. RajaGrafindo, Depok, 2018, hlm.106

⁵ Darwis Anatami, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2016, hlm.52

Dengan adanya hubungan kerja serta perjanjian kerja antara SATPAM dengan pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan yang dilakukan dengan menerima upah dari pengusaha/pemberi kerja, sehingga memenuhi unsur dalam hubungan kerja yaitu adanya pekerjaan, upah, perintah dan berdasarkan ketentuan yang berlaku mengenai pekerja/buruh, serta tidak ada peraturan pemerintah maupun peraturan lain yang pengaturannya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 2b konvensi ILO Nomor 98 Tahun 1949 tentang Dasar-Dasar dari pada Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama menyebutkan bahwa “Buruh harus dapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan pembedaan anti serikat pekerja berhubungan dengan pekerjaannya yang menyebabkan pemberhentian, atau secara lain merugikan buruh berdasarkan keanggotaan serikat pekerja atau karena turut serta dalam tindakan-tindakan serikat pekerja di luar jam-jam pekerja atau dengan persetujuan majikan dalam waktu jam bekerja”⁶.

Dalam hal ini sudah secara jelas diatur bahwa tindakan yang menyebabkan pemberhentian atau merugikan pekerja karena menjadi anggota serikat pekerja adalah tidak dibenarkan. Selain itu dalam petunjuk polisi tentang larangan anggota SATPAM menjadi anggota serikat pekerja menyebutkan:

“Dalam Keputusan bersama menteri tenaga kerja Republik Indonesia dan kepala kepolisian Republik Inonesia Nomor: Kep.257/Men/1989 dan No/pol: Kep/04/V/1989 tanggal 22 mei 1989 tentang pengaturan jam kerja, shieft, dan jam

⁶ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga university press, Surabaya, 2008, hlm.63

istirahat serta pembinaan tenaga kerja SATPAM. Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia memutuskan bahwa sebagai unsur penertib dan pengaman perusahaan atau badan hukum lainnya, keterlibatan tenaga kerja SATPAM dalam organisasi nonstructural berpedoman kepada petunjuk Kepolisian Negara Republik Indonesia selaku Pembina teknis, sedangkan sebagai pekerja pembinaan dan perlindungannya dilakukan oleh Departemen tenaga Kerja Republik Indonesia”.

Hal tersebut telah menunjukkan bahwa SATPAM sebagai pekerja pembinaan dan perlindungannya dilakukan oleh departemen tenaga kerja, hal ini berarti pengaturannya tunduk dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga wadah untuk menampung atau menyalurkan aspirasi anggota SATPAM ditampung dalam Asosiasi Profesi Indonesia (APSI) atau Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan (ABUJAPI). Yang bisa menjadi anggota APSI atau ABUJAPI adalah pimpinan perusahaan/institusi/lembaga yang membawahi Departemen Pengamanan dan pimpinan Badan Usaha Jasa Pengamanan. Tujuan kedua asosiasi tersebut adalah untuk meningkatkan profesionalisme manajer security melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, serta mengalang kerjasama dengan POLRI dan Masyarakat. Dengan uraian tersebut APSI dan ABUJAPI bukanlah wadah untuk membela kepentingan SATPAM dalam kedudukannya sebagai pekerja.

Keabsahan Surat Edaran Nomor: B/194/2013/Baharkam

Dikarenakan di Indonesia menggunakan asas *lex superiori derogate legi priori* yang artinya apabila ada peraturan yang lebih tinggi dan peraturan yang lebih rendah mengatur hal yang sama maka yang berlaku adalah peraturan yang lebih tinggi, karena sifat dari surat edaran dan surat telegram hanyalah sebatas memberitahukan, menjelaskan dan/atau berisi petunjuk tentang cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak. Maka Surat Telegram Kapolri Nomor.Pol ST/227/III/20001 dan Surat Edaran Nomor:B/194/2013/Baharkam secara normatif tidak berlaku dan seharusnya tunduk pada ketentuan yang lebih tinggi yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

B. Implementasi Hak Berserikat Bagi Anggota Satuan Pengamanan di Kota Mataram

Jumlah total BUJP yang ada di Provinsi NTB yaitu, 52 BUJP yang tersebar di berbagai daerah di NTB. Kota Mataram merupakan sentral dimana perusahaan BUJP berkumpul, terdapat sekitar 20 BUJP baik lokal maupun luar yang mendirikan perusahaan di wilayah Kota Mataram.

Sebagai contoh terdapat salah satu BUJP di kota mataram yaitu PT. Sri Candra Dwipa yang telah memiliki anggota SATPAM sejumlah 104 orang yang telah ditempatkan bekerja di berbagai perusahaan mitra kerja PT. Sri Candra Dwipa di

berbagai wilayah di Kota Mataram, dimana jumlah anggota SATPAM yang terdaftar di wilayah hukum POLDA NTB sejumlah 2.162 orang.

Dengan jumlah SATPAM yang sedemikian besar di wilayah NTB, sehingga keadilan serta hak-hak SATPAM sebagai pekerja harus diperhatikan. Menurut Surat Edaran Nomor: B/194/I/2013/Baharkam, SATPAM tidak diperbolehkan untuk berserikat karena SATPAM merupakan pengemban fungsi kepolisian terbatas yang harus bersikap netral dalam lingkungan kerjanya. Namun dari sejumlah BUJP atau perusahaan pengguna jasa SATPAM yang terdaftar ke dalam ABUJAPI Provinsi Nusa Tenggara Barat, tidak ada yang telah mendirikan serikat pekerja.

Sebagaimana aturan yang berlaku, seharusnya serikat pekerja berperan penting dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan pihak perusahaan. Sedangkan menurut himbauan dari POLRI seluruh anggota SATPAM yang terdaftar telah memiliki wadah untuk menyampaikan aspirasi yaitu Asosiasi Profesi Satpam Indonesia (APSI). Namun hanya sekedar mendampingi jika ada suatu masalah terhadap anggota SATPAM untuk dilaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan yang berwenang. Dan APSI tidak bisa intervensi terlalu dalam ke pihak perusahaan pengguna jasa SATPAM, jadi kurang tepat jika dikatakan APSI merupakan wadah untuk menampung seluruh aspirasi anggota SATPAM.

Sedangkan ABUJAPI hanya bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang bertindak sebagai pihak ketiga untuk menyalurkan dan menempatkan anggota SATPAM kepada perusahaan pengguna (*user*).

III.PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat di tarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut (1) Pengaturan tentang hak berserikat pekerja di atur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan industrial. Dengan adanya suatu hubungan kerja antara SATPAM dengan pengusaha/pemberi kerja sesuai dengan aturan yang berlaku, maka SATPAM berhak mendirikan atau bergabung dengan serikat pekerja. Surat Telegram Kapolri Nomor.Pol ST/227/III/2001 dan Surat Edaran Nomor: B/194/I/2013/Baharkam harus tunduk pada peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. (2) Penerapan hak berserikat SATPAM di Kota Mataram masih belum terlaksana, hal ini dikarenakan ketidaktahuan anggota SATPAM mengenai hak berserikat dan pihak pengusaha atau pemberi kerja yang mengikuti arahan Surat Edaran Nomor: B/194/I/2013/Baharkam. Sehingga hak-hak yang dimiliki pekerja khususnya hak untuk berserikat belum terpenuhi bagi para anggota SATPAM di Kota Mataram.

Saran

Adapun saran yang penulis berikan, yaitu (1) bagi aparat kepolisian lebih mengkaji Surat Telegram Kapolri No.Pol ST/227/III/2001 serta Surat Edaran Nomor: B/194/I/2013/Baharkam yang membatasi hak satuan pengamanan untuk berserikat dengan mempertimbangkan lebih dalam fungsi SATPAM dan memperhatikan undang-undang maupun peraturan yang berlaku mengenai hak berserikat bagi pekerja. Penggunaan hak hanya boleh dibatasi oleh peraturan perundang-undangan apabila dalam penggunaannya terdapat implikasi yang membahayakan terhadap keamanan Negara, keselamatan masyarakat atau mengganggu kepentingan umum. (2) anggota SATPAM tetap harus diberikan hak berserikat dan dikemudian hari diharapkan ada penelitian lebih lanjut yang mengatur regulasi terjadinya hak berserikat bagi anggota SATPAM. Sehingga pemenuhan hak SATPAM sebagai pekerja dapat terlaksana yang kemudian dapat meningkatkan kesejahteraan para anggota SATPAM.

DAFTAR PUSTAKA

Amirudin dan Asikin, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

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.

Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, *Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. LN No. 131 Tahun 2000, TLN No. 3989

Indonesia, *Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*. LN No. 2 Tahun 2002, TLN No. 4168

Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279

Indonesia, *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan Dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah*.