



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 11355-11362

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Status Kepegawaian Satpam Di Pabrik Kertas PT. Tjiwi Kimia Tbk

Dony Trimurti¹, Dudik Daja Sidarta², Fathul Hamdani³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Dr. Soetomo

donytrimurti3@gmail.com, dudik.daja@unitomo.ac.id, fathul.hamdani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum ketenagakerjaan mengenai status kepegawaian Satuan Pengamanan (Satpam) serta penerapannya dalam praktik hubungan kerja pada Pabrik Kertas PT. Tjiwi Kimia Tbk. Permasalahan penelitian meliputi pengaturan status kepegawaian Satpam menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesesuaiannya dengan praktik hubungan kerja di lapangan. Fokus penelitian ini menjadi penting karena keberadaan Satpam sebagai bagian dari sistem keamanan perusahaan memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas operasional, sehingga kejelasan status kepegawaian menjadi hal yang krusial dalam menjamin perlindungan hukum bagi pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan yang didukung data empiris sebagai bahan pelengkap. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji secara sistematis norma hukum yang berlaku serta membandingkannya dengan kondisi faktual yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menelaah aspek normatif, tetapi juga memberikan gambaran mengenai implementasi hukum dalam praktik hubungan kerja yang sesungguhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif Satpam merupakan pekerja dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pekerjaan pengamanan yang bersifat berkelanjutan pada prinsipnya lebih tepat menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun dalam praktiknya di PT. Tjiwi Kimia Tbk, Satpam dipekerjakan melalui sistem outsourcing dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Praktik tersebut secara hukum masih diperbolehkan, tetapi berpotensi menimbulkan ketidakpastian status kerja serta perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih lanjut terhadap penerapan sistem tersebut agar tetap sejalan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja.

Kata kunci: Hukum Ketenagakerjaan, Status Kepegawaian, Satpam, Outsourcing

Latar Belakang

Perkembangan Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan manusiawi. Dalam perspektif hubungan industrial modern, tenaga kerja tidak lagi dipandang sekadar sebagai alat produksi, melainkan sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kedudukan yang harus dilindungi. Oleh karena itu, status kepegawaian menjadi unsur penting dalam hubungan kerja karena menentukan hak, kewajiban, serta bentuk perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja (Simanjuntak, 2015). Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan kerja diatur melalui berbagai regulasi yang memberikan dasar hukum mengenai hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketentuan tersebut memberikan dasar hukum mengenai bentuk hubungan kerja yang dapat dilakukan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Asikin, 2016).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan regulasi yang dibentuk oleh pemerintah sebagai upaya untuk meningkatkan investasi, memperluas lapangan kerja, serta mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui penyederhanaan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan. Undang-undang ini mengadopsi metode *omnibus law* yang mengintegrasikan dan mengubah sejumlah ketentuan dari berbagai undang-undang, termasuk di dalamnya pengaturan di bidang ketenagakerjaan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja memberikan fleksibilitas yang lebih besar dalam pengaturan hubungan kerja,

termasuk mengenai perjanjian kerja, sistem *outsourcing*, serta perlindungan tenaga kerja. Meskipun memberikan kemudahan bagi dunia usaha, undang-undang ini tetap menekankan pentingnya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, seperti jaminan upah, jaminan sosial, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, pengaturan dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan pekerja dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dengan demikian, keberadaan undang-undang ini diharapkan mampu memberikan kepastian hukum serta meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di tengah perkembangan ekonomi global (Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2020).

Satuan Pengamanan (Satpam) merupakan salah satu unsur pendukung dalam sistem keamanan yang memiliki fungsi kepolisian terbatas dalam menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan kerja. Keberadaan Satpam memiliki peranan yang strategis dalam menunjang terciptanya kondisi yang aman, tertib, dan kondusif, khususnya di lingkungan perusahaan, instansi, maupun kawasan tertentu yang memerlukan pengawasan keamanan secara berkelanjutan. Dalam pelaksanaan tugasnya, Satpam berperan dalam melakukan pengawasan terhadap aktivitas di lingkungan kerja, mencegah potensi gangguan keamanan, serta melakukan tindakan awal terhadap situasi yang berpotensi mengganggu ketertiban dan keselamatan. Fungsi kepolisian yang dimiliki oleh Satpam pada dasarnya bersifat terbatas, baik dari segi kewenangan maupun ruang lingkup pelaksanaannya. Kewenangan tersebut tidak dapat disamakan dengan aparat Kepolisian Negara Republik Indonesia yang memiliki otoritas penuh dalam penegakan hukum, termasuk dalam hal penyidikan dan penindakan terhadap pelanggaran hukum. Satpam hanya memiliki kewenangan dalam lingkup pengamanan internal, sehingga tindakan yang dilakukan lebih bersifat preventif dan administratif. Hal ini menunjukkan bahwa peran utama Satpam adalah sebagai garda terdepan dalam menciptakan sistem keamanan lingkungan yang stabil dan terkendali. Selain itu, keterbatasan kewenangan Satpam juga menuntut adanya koordinasi yang baik dengan aparat kepolisian dalam menangani peristiwa yang memiliki unsur tindak pidana atau memerlukan penanganan hukum lebih lanjut. Dalam hal ini, Satpam berfungsi sebagai pihak yang melakukan deteksi dini dan pelaporan terhadap kejadian yang terjadi di lingkungan kerja. Dengan demikian, fungsi kepolisian terbatas yang dimiliki oleh Satpam mencerminkan perannya sebagai pelengkap dalam sistem keamanan nasional, yang bekerja secara sinergis dengan aparat penegak hukum dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat tanpa mengambil alih kewenangan utama yang dimiliki oleh kepolisian (Wijaya, 2021).

Manajemen pengamanan lingkungan kerja merupakan suatu sistem yang dirancang secara terencana, terstruktur, dan berkelanjutan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, tertib, dan kondusif bagi seluruh aktivitas organisasi. Pengamanan tidak hanya dipahami sebagai upaya menjaga aset perusahaan dari ancaman fisik semata, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap sumber daya manusia, informasi, serta keberlangsungan operasional perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan manajemen pengamanan yang efektif harus didukung oleh kebijakan yang jelas, prosedur operasional standar yang sistematis, serta sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidang keamanan. Dalam pelaksanaannya, manajemen pengamanan lingkungan kerja melibatkan berbagai tahapan yang saling berkaitan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap sistem keamanan yang diterapkan. Setiap tahapan tersebut harus dilaksanakan secara terpadu agar mampu mengidentifikasi, mencegah, dan menangani berbagai potensi risiko yang dapat mengganggu stabilitas lingkungan kerja. Selain itu, efektivitas sistem pengamanan juga sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan personel, koordinasi antar bagian, serta komunikasi yang baik antara pihak manajemen dengan petugas keamanan di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa pengamanan lingkungan kerja bukan hanya tanggung jawab satu pihak, melainkan merupakan tanggung jawab bersama dalam organisasi. Peran Satuan Pengamanan (Satpam) dalam manajemen pengamanan lingkungan kerja menjadi sangat penting sebagai pelaksana utama di lapangan. Satpam tidak hanya bertugas menjaga keamanan secara fisik melalui pengawasan dan patroli, tetapi juga berperan dalam melakukan deteksi dini terhadap potensi gangguan keamanan, memberikan respon cepat terhadap situasi darurat, serta melaporkan setiap kejadian yang berpotensi menimbulkan risiko bagi perusahaan. Dengan demikian, penerapan manajemen pengamanan yang baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan rasa aman bagi pekerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Arief, 2017).

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan, dan/atau Instansi Pemerintah merupakan dasar hukum yang mengatur penyelenggaraan sistem pengamanan secara terpadu di lingkungan organisasi. Peraturan ini menekankan bahwa pengamanan harus dilaksanakan secara sistematis melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan guna menciptakan kondisi yang aman dan tertib dalam menunjang kegiatan operasional organisasi. Sistem manajemen pengamanan tersebut dirancang untuk melindungi aset, sumber daya manusia, serta informasi dari berbagai potensi ancaman dan gangguan keamanan. Dalam peraturan ini juga ditegaskan peran penting Satuan Pengamanan (Satpam) sebagai pelaksana utama pengamanan di lingkungan kerja. Satpam bertugas menjalankan

fungsi pengamanan secara preventif melalui kegiatan pengawasan, patroli, serta penanganan awal terhadap gangguan keamanan. Selain itu, penyelenggaraan sistem pengamanan harus dilakukan secara profesional dan terintegrasi dengan sistem keamanan nasional, termasuk menjalin koordinasi dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dengan demikian, peraturan ini menjadi pedoman penting dalam menciptakan sistem pengamanan yang efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2007). Salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam kegiatan operasional perusahaan adalah Satuan Pengamanan (Satpam). Satpam memiliki fungsi penting dalam menjaga keamanan lingkungan kerja, melindungi aset perusahaan, serta menciptakan kondisi kerja yang aman dan tertib. Dalam praktiknya, banyak perusahaan menggunakan sistem alih daya (*outsourcing*) untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengamanan sehingga hubungan kerja tidak secara langsung terjadi antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa (Arief, 2017). Penggunaan sistem *outsourcing* dalam praktik ketenagakerjaan sering menimbulkan berbagai persoalan terkait status kepegawaian pekerja. Dalam beberapa kasus, pekerja *outsourcing* menghadapi ketidakpastian status kerja, keterbatasan perlindungan hak normatif, serta perbedaan perlakuan dibandingkan dengan pekerja tetap. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi kesenjangan antara pengaturan hukum ketenagakerjaan dengan praktik hubungan kerja yang terjadi di lapangan (Siregar, 2020). Penelitian mengenai status kepegawaian Satpam sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan fokus kajian yang berbeda. Sebagian penelitian membahas perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*, implementasi kebijakan alih daya, maupun hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dan pekerja. Namun sebagian besar penelitian tersebut belum secara khusus menelaah status kepegawaian Satpam dalam konteks praktik hubungan kerja pada perusahaan industri tertentu sehingga masih terdapat ruang kajian yang perlu diteliti lebih lanjut (Pudjianto, 2018).

Hukum perizinan merupakan salah satu instrumen penting dalam hukum administrasi negara yang berfungsi sebagai sarana pengendalian dan pengawasan terhadap aktivitas masyarakat oleh pemerintah. Melalui mekanisme perizinan, pemerintah memiliki kewenangan untuk mengatur, membatasi, serta mengarahkan berbagai kegiatan agar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku serta kepentingan umum. Perizinan pada dasarnya merupakan bentuk persetujuan dari pemerintah yang diberikan kepada individu atau badan hukum untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang sebelumnya dilarang atau dibatasi tanpa adanya izin. Dengan demikian, izin memiliki fungsi sebagai alat legitimasi sekaligus instrumen kontrol dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selain sebagai alat pengendalian, hukum perizinan juga berperan dalam memberikan kepastian hukum bagi masyarakat dalam menjalankan kegiatan usaha atau aktivitas tertentu. Dengan adanya izin, pelaku usaha memperoleh perlindungan hukum serta pengakuan atas kegiatan yang dilakukannya, selama tetap mematuhi syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, sistem perizinan harus disusun secara jelas, transparan, dan akuntabel agar tidak menimbulkan ketidakpastian maupun penyalahgunaan kewenangan oleh aparat pemerintah. Dalam praktiknya, penerapan hukum perizinan juga berkaitan erat dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), seperti kepastian hukum, keterbukaan, dan akuntabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa perizinan tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berkeadilan (Hadjon & Djatmiati, 2005).

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian penting dalam sistem hukum nasional yang mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Pengaturan tersebut bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja sebagai pihak yang membutuhkan perlindungan dan pengusaha sebagai pihak yang menjalankan kegiatan usaha. Dalam konteks hubungan industrial, hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak, tetapi juga mencakup aspek perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta upaya mewujudkan hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga memberikan landasan hukum bagi pelaksanaan perjanjian kerja yang menjadi dasar terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja tersebut memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang menjadi indikator adanya hubungan kerja secara yuridis. Melalui pengaturan ini, pekerja memperoleh kepastian hukum mengenai status kepegawaiannya serta jaminan atas hak-hak normatif seperti upah, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja. Di sisi lain, pengusaha juga memperoleh kepastian dalam mengelola tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, keberadaan hukum ketenagakerjaan memiliki peranan strategis dalam menjaga keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha serta menciptakan sistem hubungan industrial yang kondusif, sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan (Suharto, 2019).

Hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan yang secara khusus mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam konteks pelaksanaan pekerjaan. Pengaturan ini mencakup berbagai aspek penting, mulai dari pembentukan hubungan kerja, pelaksanaan perjanjian kerja, hingga perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Hukum perburuhan bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan pekerja sebagai pihak yang relatif lemah dan pengusaha sebagai pihak yang memiliki kekuatan ekonomi lebih besar, sehingga hubungan

kerja dapat berjalan secara adil dan harmonis. Dalam praktiknya, hukum perburuhan memberikan landasan hukum bagi pekerja untuk memperoleh hak-haknya, seperti upah yang layak, jaminan sosial, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang tidak diskriminatif. Di sisi lain, pengusaha juga memiliki hak untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, selama tetap berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, keberadaan hukum perburuhan sangat penting dalam menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Selain itu, hukum perburuhan juga mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat timbul antara pekerja dan pengusaha. Mekanisme tersebut bertujuan untuk menyelesaikan konflik secara adil dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak. Dengan demikian, hukum perburuhan memiliki peran strategis dalam menciptakan hubungan industrial yang kondusif, stabil, dan berkeadilan serta mendukung peningkatan kesejahteraan tenaga kerja (Sutedi, 2011).

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) antara kajian teoritis mengenai hubungan kerja Satpam dengan praktik hubungan kerja yang terjadi di perusahaan industri. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan melakukan analisis hukum ketenagakerjaan terhadap status kepegawaian Satpam secara lebih spesifik pada Pabrik Kertas PT. Tjiwi Kimia Tbk. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pola hubungan kerja Satpam, kesesuaian praktik dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, serta implikasi hukumnya terhadap perlindungan hak pekerja (Muchsin, 2014). Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan mengenai status kepegawaian Satuan Pengamanan (Satpam) menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bagaimana penerapan pengaturan hukum ketenagakerjaan tersebut terhadap status kepegawaian Satpam di Pabrik Kertas PT. Tjiwi Kimia Tbk dalam praktik di lapangan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menelaah bahan pustaka atau data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Penelitian hukum normatif memandang hukum sebagai norma atau kaidah yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam doktrin hukum yang berkembang di masyarakat. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi aturan hukum, asas hukum, serta konsep hukum yang berkaitan dengan status kepegawaian Satuan Pengamanan (Satpam) dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia (Soekanto & Mamudji, 1986). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah berbagai ketentuan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya peraturan yang mengatur hubungan kerja, *outsourcing*, serta status kepegawaian pekerja. Melalui pendekatan ini, penelitian menganalisis berbagai regulasi yang relevan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Marzuki, 2017).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan dasar hukum yang mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja. Undang-undang ini memberikan prosedur penyelesaian perselisihan yang meliputi bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, serta penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengaturan tersebut bertujuan untuk menjamin penyelesaian perselisihan secara adil, cepat, dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa. Selain itu, undang-undang ini juga menegaskan pentingnya penyelesaian perselisihan secara musyawarah melalui perundingan bipartit sebagai tahap awal sebelum menempuh jalur penyelesaian lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sistem hubungan industrial di Indonesia mengedepankan prinsip dialog dan kesepakatan bersama dalam menyelesaikan konflik yang timbul. Dengan demikian, keberadaan Undang-Undang ini diharapkan mampu menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja dan pengusaha (Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2004).

Penelitian hukum normatif merupakan salah satu metode penelitian dalam bidang ilmu hukum yang menitikberatkan pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, maupun doktrin hukum. Penelitian ini memandang hukum sebagai suatu sistem norma yang bersifat preskriptif, sehingga fokus utamanya adalah menganalisis kaidah hukum untuk menemukan asas, konsep, serta prinsip hukum yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan demikian, penelitian hukum normatif tidak hanya bertujuan untuk mendeskripsikan hukum, tetapi juga memberikan argumentasi hukum yang sistematis dan logis terhadap isu hukum tertentu. Dalam pelaksanaannya, penelitian hukum normatif menggunakan berbagai pendekatan, seperti pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Pendekatan tersebut digunakan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai permasalahan hukum yang diteliti. Selain itu, bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer,

sekunder, dan tersier yang dikaji melalui studi kepustakaan. Analisis terhadap bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan ketentuan hukum yang berlaku serta mengaitkannya dengan teori dan konsep hukum yang relevan. Dengan demikian, penelitian hukum normatif memiliki peranan penting dalam pengembangan ilmu hukum karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam terhadap sistem hukum serta menawarkan solusi terhadap permasalahan hukum yang dihadapi dalam praktik (Ibrahim, 2018).

Selain pendekatan peraturan perundang-undangan, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual yang menitikberatkan pada pemahaman terhadap konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, serta sistem *outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis berbagai teori dan pandangan para ahli mengenai kedudukan pekerja dalam hubungan kerja sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai status kepegawaian Satpam dalam sistem ketenagakerjaan (Sarsfield, 2020). Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, antara lain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum, artikel ilmiah, serta penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan status kepegawaian Satpam (Marzuki, 2017).

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan menelaah berbagai literatur hukum, dokumen resmi, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan topik penelitian. Bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan berdasarkan jenis dan relevansinya terhadap permasalahan yang diteliti sehingga memudahkan proses analisis hukum yang dilakukan dalam penelitian (Soekanto & Mamudji, 1986). Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan normatif, yaitu dengan menafsirkan berbagai ketentuan hukum yang berlaku serta mengaitkannya dengan konsep dan prinsip hukum yang relevan. Analisis ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengaturan hukum ketenagakerjaan mengatur status kepegawaian Satpam serta bagaimana ketentuan tersebut diterapkan dalam praktik hubungan kerja di perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* (Marzuki, 2017).

Hasil dan Diskusi

Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Mengenai Status Kepegawaian Satuan Pengamanan (Satpam) Menurut Peraturan Perundang-Undangan yang Berlaku

Salah Dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya dibentuk melalui suatu perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja tersebut menjadi dasar bagi penentuan status kepegawaian pekerja serta menentukan hak dan kewajiban yang melekat pada masing-masing pihak. Dalam konteks ini, Satpam termasuk dalam kategori pekerja yang menjalankan fungsi pengamanan di lingkungan kerja perusahaan sehingga kedudukannya berada dalam kerangka hubungan kerja yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan nasional. Pengaturan mengenai status kepegawaian pekerja di Indonesia secara utama diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek hubungan kerja, mulai dari pembentukan hubungan kerja, jenis perjanjian kerja, perlindungan hak pekerja, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa hubungan kerja dapat dibentuk melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yang masing-masing memiliki karakteristik dan konsekuensi hukum yang berbeda.

Secara normatif, pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan seharusnya menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), karena jenis pekerjaan tersebut berlangsung secara terus-menerus dalam kegiatan operasional perusahaan. Dalam konteks pekerjaan pengamanan, Satpam menjalankan fungsi yang sangat penting dalam menjaga stabilitas dan keamanan lingkungan kerja perusahaan. Oleh karena itu, pekerjaan pengamanan pada dasarnya memiliki sifat berkelanjutan yang secara prinsip lebih tepat dikategorikan sebagai pekerjaan tetap dalam sistem hubungan kerja. Namun dalam perkembangan praktik ketenagakerjaan modern, perusahaan sering menggunakan sistem *outsourcing* atau alih daya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada bidang tertentu, termasuk pada bidang pengamanan. Melalui mekanisme ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja. Ketentuan mengenai *outsourcing* tersebut sebelumnya diatur dalam Pasal 64 dan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan kemungkinan bagi perusahaan untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain selama memenuhi syarat yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan.

Perubahan yang cukup signifikan terjadi setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memberikan fleksibilitas yang lebih luas dalam penggunaan tenaga kerja melalui sistem alih daya. Melalui perubahan ketentuan mengenai *outsourcing*, undang-undang ini memperluas kemungkinan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan kepada perusahaan penyedia jasa. Meskipun demikian, undang-undang tersebut tetap menegaskan bahwa perusahaan penyedia jasa tenaga kerja wajib memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk perlindungan upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak. Dengan demikian, secara normatif status kepegawaian satpam dalam sistem hukum ketenagakerjaan tetap berada dalam kerangka hubungan kerja yang dilindungi oleh hukum. Meskipun perusahaan dapat menggunakan sistem *outsourcing* dalam mempekerjakan Satpam, pelaksanaannya tetap harus memperhatikan prinsip perlindungan tenaga kerja, kepastian hukum, serta pemenuhan hak-hak normatif pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penerapan Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Status Kepegawaian Satpam di Pabrik Kertas PT. Tjiwi Kimia Tbk

Dalam praktik hubungan kerja di Pabrik Kertas PT. Tjiwi Kimia Tbk, tenaga Satpam pada umumnya tidak dipekerjakan secara langsung oleh perusahaan pengguna, melainkan melalui perusahaan penyedia jasa pengamanan. Dengan pola tersebut, hubungan kerja formal terjadi antara Satpam dan perusahaan penyedia jasa, sedangkan PT. Tjiwi Kimia Tbk berkedudukan sebagai perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Sistem ini merupakan bentuk penerapan mekanisme *outsourcing* yang banyak digunakan dalam praktik ketenagakerjaan modern. Dalam pelaksanaan tugasnya, Satpam tetap bekerja secara penuh di lingkungan perusahaan pengguna dan menjalankan tugas pengamanan sesuai dengan sistem kerja, jadwal, serta standar operasional yang ditetapkan oleh PT. Tjiwi Kimia Tbk. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara faktual terdapat hubungan kerja antara Satpam dengan perusahaan pengguna, meskipun secara yuridis hubungan kerja tersebut dilekatkan pada perusahaan penyedia jasa pengamanan. Apabila dianalisis berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan, penggunaan sistem *outsourcing* terhadap tenaga Satpam pada dasarnya diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian, terutama terkait dengan kepastian status kerja dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Hal ini penting karena pekerjaan pengamanan di lingkungan perusahaan industri merupakan pekerjaan yang bersifat berkelanjutan dan memiliki peran penting dalam mendukung operasional perusahaan.

Penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu secara berulang terhadap satpam berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian dengan prinsip perlindungan tenaga kerja apabila dilakukan tanpa kejelasan jangka waktu dan tanpa adanya peningkatan status kepegawaian yang lebih pasti. Kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja bagi satpam serta berdampak pada perlindungan hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh pekerja. Selain itu, meskipun secara yuridis tanggung jawab perlindungan pekerja berada pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan pengguna tetap memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk memastikan bahwa hak-hak dasar pekerja terpenuhi. Hal ini sejalan dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkeadilan bagi seluruh pekerja.

Implikasi hukum dari penerapan sistem *outsourcing* terhadap tenaga satpam di PT. Tjiwi Kimia Tbk adalah munculnya ketidakpastian status kepegawaian bagi pekerja, terutama terkait keberlanjutan hubungan kerja dan jaminan kesejahteraan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang lebih efektif dari instansi ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa penerapan sistem *outsourcing* tidak merugikan hak-hak pekerja serta tetap sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Kesimpulan Temuan dan Implikasi Penelitian

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis hukum ketenagakerjaan terhadap status kepegawaian Satuan Pengamanan (Satpam) di Pabrik Kertas PT. Tjiwi Kimia Tbk, dapat disimpulkan bahwa pengaturan mengenai status kepegawaian Satpam dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta perubahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa hubungan kerja terbentuk berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah, yang kemudian menjadi dasar bagi penentuan status kepegawaian pekerja dalam suatu perusahaan. Dengan demikian, secara hukum Satpam termasuk dalam kategori pekerja yang memiliki hak dan kewajiban dalam hubungan kerja serta berhak memperoleh perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Secara normatif, pekerjaan Satpam merupakan pekerjaan yang memiliki peranan penting dalam menjaga keamanan lingkungan perusahaan serta melindungi aset

perusahaan dari berbagai potensi gangguan. Kegiatan pengamanan tersebut dilakukan secara terus-menerus selama perusahaan menjalankan aktivitas operasionalnya sehingga pekerjaan satpam pada dasarnya memiliki sifat yang berkelanjutan. Oleh karena itu, dalam perspektif hukum ketenagakerjaan pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan pada prinsipnya lebih tepat menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) agar memberikan kepastian hubungan kerja serta perlindungan yang lebih optimal bagi pekerja.

Dalam praktik hubungan kerja di Pabrik Kertas PT. Tjiwi Kimia Tbk, tenaga Satpam pada umumnya dipekerjakan melalui perusahaan penyedia jasa pengamanan dengan menggunakan mekanisme *outsourcing*. Melalui sistem ini hubungan kerja secara formal terjadi antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa, sedangkan perusahaan pengguna hanya menerima hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan. Sistem tersebut memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengatur kebutuhan tenaga kerja, namun di sisi lain dapat menimbulkan persoalan terkait kepastian status kepegawaian bagi pekerja satpam yang ditempatkan di lingkungan perusahaan pengguna. Penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja Satpam yang dilakukan secara berulang berpotensi menimbulkan ketidakpastian hubungan kerja bagi pekerja. Hal ini karena pekerjaan pengamanan di lingkungan perusahaan industri merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan berlangsung secara terus-menerus. Oleh karena itu, diperlukan penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang lebih konsisten agar pelaksanaan sistem *outsourcing* tidak mengurangi perlindungan hukum terhadap pekerja, terutama dalam hal kepastian kerja, perlindungan upah, serta jaminan kesejahteraan tenaga kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun sistem *outsourcing* terhadap tenaga satpam diperbolehkan dalam peraturan perundang-undangan, pelaksanaannya tetap harus memperhatikan prinsip perlindungan tenaga kerja serta menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja. Penerapan sistem tersebut perlu dilakukan secara hati-hati agar tidak menimbulkan ketidakpastian status kerja serta tetap sejalan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yaitu memberikan perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan bagi pekerja.

Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Lanjutan

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga satpam dalam hubungan kerja. Bagi perusahaan pengguna jasa tenaga pengamanan seperti PT. Tjiwi Kimia Tbk, diharapkan dapat memperhatikan aspek kepastian hubungan kerja serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja satpam yang bekerja di lingkungan perusahaan. Meskipun tenaga Satpam diperoleh melalui perusahaan penyedia jasa, perusahaan pengguna tetap memiliki tanggung jawab moral dan sosial untuk memastikan bahwa pekerja memperoleh perlindungan kerja yang layak, termasuk dalam hal upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman. Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, diharapkan dapat melaksanakan ketentuan hukum ketenagakerjaan secara konsisten terutama dalam penyusunan perjanjian kerja dengan pekerja satpam. Perusahaan penyedia jasa perlu memberikan kepastian hubungan kerja serta memastikan bahwa seluruh hak normatif pekerja dipenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar tercipta hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Untuk pemerintah khususnya instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan, diharapkan dapat meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan sistem *outsourcing* dalam praktik hubungan kerja di perusahaan. Pengawasan yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa penggunaan sistem alih daya tidak disalahgunakan serta tetap memberikan perlindungan yang memadai terhadap pekerja sesuai dengan tujuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Referensi

1. Asikin, Z. (2016). **Hukum Ketenagakerjaan**. Rajawali Pers
2. Muchsin, M. (2014). **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Kencana.
3. Pudjianto, A. (2018). **Sistem Pengamanan Perusahaan Modern**. Mitra Wacana Media.
4. Simanjuntak, P. (2015). **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. LP3ES
5. Arief, B. (2017). **Manajemen Pengamanan Lingkungan Kerja**. Jakarta: PT Gramedia.
6. Suharto, R. (2019). **Hukum Ketenagakerjaan & Industrial**. Prenada Media.
7. Hadjon, P. M., & Djatmiati, T. S. (2005). **Pengantar Hukum Perizinan**. Yuridika.
8. Ibrahim, J. (2018). **Teori & Metode Penelitian Hukum Normatif**. Bayumedia Publishing.
9. Sutedi, A. (2011). **Hukum Perburuhan**. Sinar Grafika.
10. Marzuki, S., & Riyadi, E. (2017). **Hukum hak asasi manusia**. Yogyakarta: Pusham UII.
11. Siregar, A. (2020). **Hubungan Kerja dalam Perspektif UU Ketenagakerjaan: Analisis Unsur Pekerjaan, Upah, dan Perintah**.

Jurnal Hukum & Masyarakat, 12(1), 45–60.

12. Wijaya, H. (2021). **Fungsi Kepolisian Terbatas oleh Satuan Pengamanan. Jurnal Keamanan dan Ketertiban**, 4(2), 101–118.
13. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
14. Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2007). Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan, dan/atau Instansi Pemerintah.
15. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.