

**PERJANJIAN KERJA ANTARA PIHAK PENYEDIA JASA KEAMANAN DENGAN
PIHAK PENGGUNA PERBANKAN: ANALISIS YURIDIS, PERLINDUNGAN
HUKUM, DAN IMPLIKASI KELEMBAGAAN**

Arif Hidayat¹, Zuhrah², Nasrullah³

^{1,2,3}Prodi, Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Bima, Indonesia

Email Korespondensi: arif99954436@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the legal construction of employment agreements between security service provider companies and commercial banks within the framework of Indonesian labor law and banking law. The complexity of this legal relationship stems from the fact that security personnel assigned to bank premises are administratively bound to the provider company, yet operationally supervised by and directly serving the interests of the bank, thereby generating a triangular employment pattern that risks blurring the boundaries of legal responsibility among the three parties involved. Employing normative legal research through statutory, conceptual, and case approaches, this study systematically analyzes the validity of outsourcing employment agreements, the mechanisms of legal protection afforded to security workers, the prudential principles mandated for banks under Financial Services Authority Regulation Number 9/POJK.03/2016, and the institutional implications arising from cross-sectoral supervision involving the Ministry of Manpower, the Financial Services Authority, and the Indonesian National Police as the technical supervisor of security service business entities. The findings indicate that although Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation Number 35 of 2021 have clarified the responsibilities of outsourcing companies, these provisions have not fully accommodated the distinctive characteristics of the banking sector, which demands heightened security standards and layered supervision, leaving normative gaps that permit overlapping accountability and inadequate protection of security workers' rights. The novelty of this research lies in its simultaneous integration of labor law, banking law, and police regulatory law, a cross-regime approach seldom found in prior literature that has generally addressed outsourcing issues in a partial manner confined to labor law alone. The study concludes by recommending strengthened technical regulation through standardized tripartite cooperation agreement guidelines, harmonized cross-institutional supervision, and an explicit assertion of joint liability on the part of banks as the ultimate users of security services to close the persisting protection gap experienced by banking security personnel.

Keywords: Employment Agreement; Security Service Provider; Legal Protection; Banking Outsourcing.

ABSTRAK

Penelitian ini membahas konstruksi hukum perjanjian kerja antara badan usaha jasa pengamanan sebagai pihak penyedia dengan bank umum sebagai pihak pengguna dalam kerangka hukum ketenagakerjaan dan hukum perbankan Indonesia. Kompleksitas hubungan hukum tersebut muncul karena tenaga keamanan yang bertugas di lingkungan bank secara administratif terikat pada perusahaan penyedia jasa, namun secara operasional berada di bawah pengawasan dan kepentingan langsung bank, sehingga menimbulkan pola hubungan kerja segitiga yang berpotensi mengaburkan batas tanggung jawab hukum di antara ketiga pihak yang terlibat. Dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus, penelitian ini mengkaji secara sistematis keabsahan perjanjian kerja alih daya, mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja keamanan, prinsip kehati-hatian yang wajib dipatuhi bank berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 9/POJK.03/2016, serta implikasi kelembagaan yang menyertai pengawasan lintas sektor antara

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Kementerian Ketenagakerjaan, Otoritas Jasa Keuangan, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia selaku pembina teknis badan usaha jasa pengamanan. Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah memperjelas batas tanggung jawab perusahaan alih daya, ketentuan tersebut belum sepenuhnya mengakomodasi karakteristik khusus sektor perbankan yang menuntut standar keamanan tinggi dan pengawasan berlapis, sehingga celah normatif tetap terbuka bagi terjadinya tumpang tindih tanggung jawab dan lemahnya perlindungan hak-hak pekerja keamanan. Penelitian ini menegaskan aspek kebaruan berupa integrasi analisis hukum ketenagakerjaan dengan hukum perbankan dan hukum kepolisian secara simultan, suatu pendekatan lintas rezim hukum yang relatif jarang ditemukan dalam literatur terdahulu yang cenderung membahas outsourcing secara parsial dari sudut pandang ketenagakerjaan semata. Sebagai penutup, penelitian ini merekomendasikan penguatan regulasi teknis berupa pedoman standar perjanjian kerja sama tripartit, harmonisasi pengawasan lintas lembaga, serta penegasan tanggung jawab renteng bank sebagai pengguna akhir jasa keamanan guna menutup celah perlindungan hukum yang selama ini dialami oleh tenaga keamanan perbankan.

Kata kunci: Perjanjian Kerja. Penyedia Jasa Keamanan, Perlindungan Hukum, Alih Daya Perbankan.

PENDAHULUAN

Sektor perbankan nasional adalah salah satu sektor jasa keuangan yang paling ketat diatur karena fungsinya sebagai lembaga kepercayaan publik yang mengelola dana masyarakat dalam jumlah besar, sehingga aspek keamanan fisik menjadi kebutuhan struktural yang tidak dapat dipisahkan dari operasional perbankan sehari-hari (Saifullah, A., Adhitya, M. F., & Fikri, 2024). Kebutuhan tersebut mendorong hampir seluruh bank umum di Indonesia untuk menggunakan jasa pengamanan yang disediakan oleh badan usaha jasa pengamanan sebagai pihak ketiga, bukan dengan mempekerjakan tenaga keamanan secara langsung sebagai karyawan tetap bank. Pola kerja sama ini pada dasarnya merupakan bentuk dari praktik alih daya atau outsourcing yang telah lama dikenal dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, namun ketika diterapkan pada sektor perbankan, pola tersebut memunculkan kompleksitas tersendiri karena bersinggungan langsung dengan rezim hukum perbankan yang menuntut prinsip kehati-hatian, manajemen risiko, dan pengawasan berlapis dari Otoritas Jasa Keuangan (No Title, 2024).

Kompleksitas ini semakin nyata mengingat tenaga keamanan yang ditempatkan di kantor bank menjalankan fungsi strategis dalam menjaga aset, nasabah, dan kelangsungan layanan perbankan, sementara secara hukum mereka tidak memiliki hubungan kerja langsung dengan bank tempat mereka bertugas. Kondisi demikian menciptakan apa yang dalam literatur ketenagakerjaan disebut sebagai hubungan kerja segitiga, yaitu hubungan yang melibatkan pekerja, perusahaan penyedia jasa sebagai pemberi kerja formal, dan perusahaan pengguna sebagai penerima manfaat langsung dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga garis pertanggungjawaban hukum menjadi kabur apabila terjadi pelanggaran hak pekerja maupun kerugian yang diderita pihak ketiga akibat kelalaian dalam pengamanan (Setiawan et al., 2024).

Urgensi penelitian ini semakin mengemuka apabila dikaitkan dengan berbagai temuan empiris dalam literatur ketenagakerjaan Indonesia yang secara konsisten menunjukkan bahwa pekerja outsourcing, termasuk tenaga keamanan, kerap mengalami kerentanan hukum berupa pemutusan hubungan kerja secara sepihak, ketidakjelasan jaminan kelangsungan bekerja, serta lemahnya pemenuhan hak atas upah dan kesejahteraan sebagaimana diuraikan (Perjanjian & Bank, 2024) yang menyoroti bahwa persoalan utama dalam sistem outsourcing terletak pada minimnya kepastian perlindungan hukum bagi pekerja yang berada di luar struktur organisasi perusahaan pengguna. Persoalan serupa juga ditegaskan oleh (Belakang, 2021) yang menekankan bahwa perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja outsourcing sering kali terabaikan karena tanggung jawab tersebut dipandang berada sepenuhnya pada perusahaan penyedia jasa, padahal risiko pekerjaan justru muncul dari lingkungan kerja perusahaan pengguna.

(Financial et al., 2017) menambahkan dimensi penting lainnya dengan menunjukkan bahwa perusahaan pengguna jasa pekerja outsourcing dalam praktiknya kerap melepaskan diri dari tanggung jawab hukum dengan dalih bahwa hubungan kerja hanya terjadi antara pekerja dan perusahaan penyedia, suatu argumentasi yang menurutnya tidak sepenuhnya sesuai dengan asas keadilan dalam hukum ketenagakerjaan. Ketiga temuan tersebut secara kumulatif memperlihatkan bahwa persoalan perlindungan hukum pekerja outsourcing bukan sekadar isu teknis administratif, melainkan isu struktural yang berakar pada desain hubungan kerja itu sendiri, dan isu ini menjadi jauh lebih krusial ketika diterapkan pada sektor perbankan yang menuntut standar akuntabilitas lebih tinggi dibandingkan sektor usaha pada umumnya.

Berdasarkan kajian terdahulu memperlihatkan bahwa pembahasan mengenai perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing selama ini lebih banyak difokuskan pada aspek ketenagakerjaan secara umum tanpa mengaitkannya secara spesifik dengan karakteristik sektor tempat pekerja tersebut ditempatkan. (Hukum et al., 2025) misalnya, menganalisis kedudukan hukum buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional secara umum, namun tidak menyinggung bagaimana kedudukan tersebut berubah ketika pekerja ditempatkan pada sektor yang diatur secara khusus seperti perbankan. (Yoso, 2023) mengkaji kepastian hukum perlindungan pekerja outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan menyimpulkan bahwa perubahan regulasi tersebut belum sepenuhnya menjawab persoalan mendasar terkait jaminan kelangsungan bekerja, sementara (Gloria,+Skripsi+SUSAN, n.d.) menegaskan bahwa pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 masih menyisakan ambiguitas interpretatif di lapangan. Kajian yang lebih spesifik mengenai tenaga keamanan dilakukan dalam penelitian yang membahas perlindungan tenaga kerja security dengan hak kontrak di perusahaan outsourcing berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, yang menemukan bahwa regulasi tersebut belum menjawab persoalan pelanggaran ketentuan upah, jam kerja, dan jenis pekerjaan yang dialihdayakan bagi tenaga keamanan secara khusus. Namun demikian, penelitian-penelitian tersebut secara umum belum mengaitkan persoalan perlindungan hukum tenaga keamanan dengan rezim hukum perbankan yang mewajibkan bank menerapkan prinsip kehati-hatian dalam setiap bentuk penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain sebagaimana diatur dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 9/POJK.03/2016, sehingga terdapat kekosongan analitis yang perlu diisi melalui penelitian yang bersifat lintas rezim hukum.

Kekosongan analitis tersebut menjadi semakin relevan mengingat perbankan merupakan sektor yang berada di bawah pengawasan ganda, yaitu pengawasan ketenagakerjaan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan pengawasan prudensial oleh Otoritas Jasa Keuangan, sementara badan usaha jasa pengamanan sendiri berada di bawah pembinaan teknis Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai sistem manajemen pengamanan. Ketiga rezim pengawasan tersebut pada praktiknya berjalan secara terpisah tanpa mekanisme koordinasi yang jelas, sehingga ketika terjadi sengketa hukum antara tenaga keamanan dengan perusahaan penyedia jasa atau bank pengguna, tidak terdapat kejelasan mengenai lembaga mana yang berwenang menjadi rujukan penyelesaian secara komprehensif. Kondisi ini menimbulkan implikasi kelembagaan yang serius karena tenaga keamanan sebagai pihak yang paling rentan sering kali harus menghadapi ketidakpastian hukum akibat tumpang tindih kewenangan pengawasan, sementara bank sebagai pengguna jasa berpotensi menghadapi risiko reputasi dan risiko hukum apabila terjadi insiden keamanan yang disebabkan oleh kelalaian dalam seleksi maupun pengawasan terhadap penyedia jasa (Law, 2018). Fenomena tumpang tindih kewenangan pengawasan semacam ini sejalan dengan kekhawatiran yang diangkat dalam kajian mengenai tanggung jawab perusahaan outsourcing terhadap perlindungan tenaga kerja dalam berbagai aspek menurut hukum positif Indonesia, yang menyoroti lemahnya sinkronisasi antarlembaga sebagai salah satu akar persoalan perlindungan hukum pekerja alih daya. Dengan demikian, penelitian ini diselenggarakan bukan semata untuk mengulangi kajian ketenagakerjaan yang telah ada, melainkan untuk membangun kerangka analisis baru yang menempatkan persoalan perjanjian kerja penyedia jasa keamanan perbankan sebagai persoalan

lintas sektor yang memerlukan sinergi hukum ketenagakerjaan, hukum perbankan, dan hukum kepolisian secara terpadu.

Persoalan ini juga tercermin dari posisi tenaga keamanan sebagai kelompok pekerja yang secara sosiologis kerap dipandang sebagai profesi penunjang semata, padahal dalam praktiknya mereka menanggung risiko keselamatan yang setara bahkan lebih tinggi dibandingkan sejumlah profesi inti di lingkungan perbankan. Persepsi sosial yang meremehkan risiko pekerjaan pengamanan ini turut berkontribusi terhadap rendahnya perhatian publik dan akademik terhadap persoalan perlindungan hukum kelompok pekerja tersebut, sehingga penelitian mengenai isu ini memiliki nilai penting tidak hanya dari perspektif normatif, tetapi juga dari perspektif keadilan sosial bagi kelompok pekerja yang selama ini kurang mendapat perhatian proporsional (Di et al., 2019). Ketimpangan perhatian ini semakin ironis mengingat tenaga keamanan perbankan berhadapan langsung dengan potensi risiko kriminalitas yang dapat mengancam keselamatan jiwa, sementara perlindungan hukum yang mereka terima justru berada pada level yang setara dengan pekerja penunjang berisiko rendah seperti petugas kebersihan atau petugas katering (Ilmu et al., 2023). Dari sudut pandang akademik, kesenjangan perhatian penelitian semacam ini menunjukkan adanya bias tematik dalam literatur ketenagakerjaan Indonesia yang lebih banyak mengangkat isu-isu outsourcing pada sektor manufaktur dan jasa umum, sementara isu spesifik tenaga keamanan pada sektor jasa keuangan yang berisiko tinggi relatif terabaikan. Penelitian ini karenanya diselenggarakan sebagai upaya mengisi kekosongan tematik tersebut sekaligus mendorong wacana akademik yang lebih inklusif terhadap kelompok pekerja yang selama ini berada di pinggiran perhatian kebijakan ketenagakerjaan nasional.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab tiga permasalahan pokok, yaitu bagaimana konstruksi hukum perjanjian kerja antara pihak penyedia jasa keamanan dengan pihak pengguna perbankan ditinjau dari asas dan syarat sah perjanjian dalam hukum perdata serta hukum ketenagakerjaan, bagaimana bentuk dan efektivitas perlindungan hukum yang tersedia bagi tenaga keamanan dalam skema hubungan kerja segitiga tersebut, dan bagaimana implikasi kelembagaan yang timbul dari tumpang tindih pengawasan lintas sektor terhadap praktik penyediaan jasa keamanan di lingkungan perbankan. Tujuan penelitian ini secara spesifik diarahkan untuk mengidentifikasi karakteristik yuridis perjanjian kerja sama antara badan usaha jasa pengamanan dan bank, menganalisis kesenjangan normatif antara regulasi ketenagakerjaan dan regulasi perbankan dalam melindungi hak-hak tenaga keamanan, serta merumuskan rekomendasi kebijakan yang dapat memperkuat harmonisasi pengawasan kelembagaan di masa mendatang. Aspek kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan interdisipliner yang mengintegrasikan tiga bidang hukum sekaligus, yakni hukum ketenagakerjaan, hukum perbankan, dan hukum kepolisian, suatu pendekatan yang belum banyak ditemukan dalam literatur terdahulu yang cenderung berhenti pada analisis parsial di ranah ketenagakerjaan semata. Pembeda mendasar penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pula pada penekanan terhadap prinsip kehati-hatian perbankan sebagai variabel hukum tersendiri yang turut menentukan pola tanggung jawab hukum penyedia jasa keamanan, sebuah variabel yang selama ini luput dari perhatian kajian-kajian outsourcing konvensional. Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam menyediakan kerangka analitis yang dapat digunakan oleh pembuat kebijakan, praktisi hukum perbankan, dan badan usaha jasa pengamanan untuk merancang perjanjian kerja sama yang lebih adil, transparan, dan akuntabel, sekaligus memberikan basis akademik bagi penelitian lanjutan mengenai regulasi lintas sektor di bidang jasa keuangan dan ketenagakerjaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (doctrinal legal research) yang mengkaji hukum sebagai norma melalui analisis terhadap peraturan perundang-undangan, asas hukum, doktrin, dan sinkronisasi antarnorma (Arifuddin et al., 2025). Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengaturan hukum mengenai perjanjian kerja antara penyedia jasa keamanan dan pihak pengguna

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

perbankan, khususnya terkait hubungan antara rezim ketenagakerjaan, hukum perbankan(Sunggono, 2006), dan hukum perdata. Pendekatan yang digunakan meliputi statute approach, conceptual approach, dan case approach untuk memperoleh analisis yang komprehensif terhadap permasalahan hukum yang diteliti.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu, serta bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia(Rifa'i et al., 2023). Seluruh bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan (library research) dengan memanfaatkan peraturan resmi pemerintah, publikasi ilmiah nasional maupun internasional, serta sumber resmi dari lembaga terkait, kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema untuk mendukung analisis yang sistematis(Sari et al., 2021).

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan metode analisis preskriptif, yaitu mengidentifikasi, mengharmonisasikan(Susiani, 2024), dan menilai kesesuaian norma hukum yang berlaku untuk merumuskan rekomendasi normatif terhadap permasalahan yang ditemukan. Penalaran yang digunakan bersifat deduktif, dengan mengacu pada prinsip-prinsip hukum umum dan menerapkannya pada objek penelitian(Benuf & Azhar, 2020). Validitas analisis diperkuat melalui triangulasi sumber bahan hukum, yaitu dengan membandingkan ketentuan peraturan perundang-undangan, doktrin para ahli, dan hasil penelitian terdahulu sehingga menghasilkan argumentasi hukum yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik(Muhdlor, 2012).

PEMBAHASAN

Konstruksi Hukum Perjanjian Kerja antara Penyedia Jasa Keamanan dan Bank sebagai Pengguna Jasa

Perjanjian kerja antara badan usaha jasa pengamanan dengan bank pada dasarnya bukan merupakan perjanjian kerja dalam pengertian hubungan kerja langsung sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melainkan perjanjian penyediaan jasa pekerja atau perjanjian pemborongan pekerjaan yang bersifat komersial antara dua badan hukum(Buruh, 2023). Perjanjian ini secara substantif tunduk pada ketentuan umum perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya syarat sah perjanjian dalam Pasal 1320 yang mensyaratkan adanya kesepakatan, cakupan, objek tertentu, dan sebab yang halal, sekaligus tunduk pada ketentuan khusus mengenai alih daya sebagaimana diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Cipta Kerja(Budi & Andani, 2022). Karakteristik ganda ini menempatkan perjanjian kerja sama penyediaan jasa keamanan pada posisi hukum yang unik, karena di satu sisi merupakan perjanjian komersial antarperusahaan yang tunduk pada asas kebebasan berkontrak, namun di sisi lain memiliki dimensi ketenagakerjaan yang membatasi kebebasan tersebut demi melindungi kepentingan pekerja sebagai pihak yang secara struktural berada dalam posisi lebih lemah. Ketentuan Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa perusahaan alih daya wajib berbentuk badan hukum dan memenuhi perizinan berusaha(Imaduddin, 2024), sebuah persyaratan formal yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa penyedia jasa memiliki kapasitas hukum dan finansial yang memadai untuk memikul tanggung jawab sebagai pemberi kerja. Dalam konteks perbankan, persyaratan formal tersebut memperoleh signifikansi tambahan karena bank sebagai pengguna jasa wajib melakukan uji kelayakan terhadap penyedia jasa sebagai bagian dari penerapan prinsip kehati-hatian sebagaimana diwajibkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 9/POJK.03/2016, sehingga proses pembentukan perjanjian tidak dapat dilakukan secara sederhana melainkan harus melalui tahapan analisis risiko yang komprehensif.

Struktur hubungan hukum yang terbentuk dari perjanjian kerja sama ini menghasilkan pola hubungan kerja segitiga yang melibatkan tiga pihak dengan kedudukan hukum yang berbeda, yaitu tenaga keamanan sebagai pekerja yang terikat perjanjian kerja dengan badan usaha jasa pengamanan, badan usaha jasa pengamanan sebagai pemberi kerja formal yang terikat perjanjian penyediaan jasa dengan bank, dan bank

sebagai pengguna jasa yang menerima manfaat langsung dari pekerjaan pengamanan namun tidak memiliki hubungan kerja formal dengan tenaga keamanan yang bertugas di lingkungannya. Pola hubungan semacam ini secara konseptual telah banyak dibahas dalam literatur ketenagakerjaan, sebagaimana ditunjukkan oleh Sudiarawan (2016) yang menekankan bahwa perusahaan pengguna jasa pekerja outsourcing kerap memanfaatkan struktur hubungan kerja segitiga untuk melepaskan diri dari tanggung jawab hukum langsung terhadap pekerja, meskipun secara faktual perusahaan pengguna jasa yang menentukan lingkungan kerja, jam kerja, dan standar kinerja yang harus dipenuhi pekerja. Fenomena pelepasan tanggung jawab semacam ini menjadi lebih problematik dalam konteks perbankan karena bank memiliki kontrol operasional yang sangat kuat terhadap tenaga keamanan, termasuk penentuan titik penempatan, prosedur standar operasi keamanan, dan evaluasi kinerja harian, sehingga secara substansi terdapat unsur perintah sebagaimana dimaksud dalam definisi hubungan kerja meskipun secara formal hubungan tersebut tidak diakui sebagai hubungan kerja langsung. Ketegangan antara realitas operasional dan konstruksi formal inilah yang menjadi inti persoalan yuridis dalam perjanjian kerja penyedia jasa keamanan perbankan, karena hukum positif Indonesia belum memberikan kriteria yang tegas mengenai batas kontrol operasional yang masih dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja tidak langsung dan batas kontrol yang seharusnya dikualifikasikan sebagai hubungan kerja langsung terselubung (R. Rahmawati & Bulqis, 2026).

Analisis lebih lanjut terhadap keabsahan perjanjian kerja sama ini juga perlu memperhatikan pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan sebagaimana diatur dalam ketentuan mengenai alih daya, di mana jasa keamanan termasuk salah satu dari lima jenis kegiatan penunjang yang secara eksplisit diperbolehkan untuk dialihdayakan bersama dengan jasa catering, jasa angkutan pekerja, jasa kebersihan, dan jasa penunjang di sektor perminyakan dan pertambangan. Pengaturan ini secara tekstual memberikan legitimasi yuridis bagi bank untuk menggunakan jasa keamanan melalui skema alih daya, namun legitimasi tersebut tidak serta-merta menghapus kewajiban bank untuk melakukan pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja kepada dinas ketenagakerjaan setempat sebagaimana disyaratkan dalam ketentuan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja (S. H. Rahmawati, 2020). Kewajiban pendaftaran ini memiliki fungsi pengawasan yang penting karena memungkinkan otoritas ketenagakerjaan untuk memantau kesesuaian perjanjian kerja sama dengan ketentuan perundang-undangan, namun dalam praktiknya pengawasan tersebut sering kali bersifat administratif semata tanpa disertai pemeriksaan substantif terhadap kondisi kerja aktual tenaga keamanan di lapangan. Kondisi ini menciptakan kesenjangan antara kepatuhan formal dan kepatuhan substantif, di mana perjanjian kerja sama dapat secara administratif dinyatakan sah dan terdaftar, namun tetap menyisakan potensi pelanggaran hak-hak pekerja dalam pelaksanaannya sehari-hari, sebuah fenomena yang telah diidentifikasi pula oleh Kurniasari (2022) dalam kajiannya mengenai kepastian hukum perlindungan pekerja outsourcing pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (Rizki et al., 2024).

Perlu pula dicermati bahwa keabsahan perjanjian kerja sama penyediaan jasa keamanan tidak hanya diukur dari kelengkapan syarat formal sebagaimana diatur Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tetapi juga dari kesesuaiannya dengan asas itikad baik yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) yang mewajibkan setiap perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik oleh para pihak. Asas itikad baik ini memiliki relevansi khusus dalam konteks perjanjian kerja sama penyediaan jasa keamanan perbankan, mengingat posisi tawar yang tidak seimbang antara bank sebagai korporasi besar dengan sumber daya finansial yang kuat dan badan usaha jasa pengamanan yang pada umumnya berskala usaha menengah, sehingga klausul-klausul dalam perjanjian kerja sama cenderung disusun secara sepihak oleh bank sebagai pihak yang memiliki daya tawar lebih tinggi. Ketimpangan daya tawar semacam ini berpotensi menghasilkan klausul perjanjian yang secara formal sah namun secara substantif kurang mencerminkan keseimbangan kepentingan kedua belah pihak, terutama terkait dengan nilai kontrak, jangka waktu kerja sama, dan mekanisme evaluasi kinerja yang dapat berujung pada pemutusan kerja sama sepihak. Oleh karena itu, penilaian keabsahan perjanjian kerja sama penyediaan jasa keamanan perbankan idealnya tidak

berhenti pada pemeriksaan syarat formal semata, melainkan juga mencakup penilaian substantif terhadap keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, khususnya sejauh mana perjanjian tersebut memberikan ruang yang memadai bagi penyedia jasa untuk memenuhi kewajiban ketenagakerjaannya terhadap tenaga keamanan yang dipekerjakan (Imdadudin, 2024).

Dimensi lain yang tidak kalah penting dalam konstruksi hukum perjanjian kerja sama ini adalah klausul mengenai pengalihan tanggung jawab ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa keamanan, sebuah ketentuan yang secara khusus diatur untuk menjamin kelangsungan bekerja bagi tenaga keamanan yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Ketentuan ini mewajibkan perjanjian kerja untuk memuat syarat pengalihan perlindungan hak-hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya sepanjang objek pekerjaan yang sama masih berlangsung, yang dalam konteks perbankan berarti bahwa ketika bank mengganti penyedia jasa keamanan, tenaga keamanan yang telah bertugas sebelumnya idealnya tetap memperoleh jaminan kelangsungan bekerja pada penyedia jasa yang baru. Namun demikian, dalam praktik penyediaan jasa keamanan perbankan, klausul pengalihan tanggung jawab semacam ini sering kali tidak dicantumkan secara eksplisit dalam perjanjian kerja sama antara bank dan penyedia jasa, sehingga ketika terjadi pergantian vendor keamanan, tenaga keamanan yang sebelumnya bertugas berisiko kehilangan pekerjaan tanpa mekanisme perlindungan yang memadai. Ketiadaan klausul tersebut menunjukkan bahwa meskipun kerangka normatif telah menyediakan instrumen perlindungan, efektivitas instrumen tersebut sangat bergantung pada itikad baik para pihak dalam merumuskan perjanjian kerja sama secara komprehensif, sehingga diperlukan standar baku yang bersifat mengikat agar perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada kesukarelaan kontraktual semata (Imaduddin, 2023).

Perlindungan Hukum bagi Tenaga Keamanan dalam Skema Alih Daya Perbankan

Konsep perlindungan hukum sebagaimana dikembangkan Hadjon (1987) membedakan antara perlindungan hukum preventif yang berfungsi mencegah terjadinya pelanggaran hak melalui pengaturan norma yang jelas sebelum sengketa terjadi, dan perlindungan hukum represif yang berfungsi memberikan pemulihan setelah pelanggaran hak terjadi melalui mekanisme penegakan hukum (R. Rahmawati, 2019). Kerangka konseptual ini relevan digunakan untuk menganalisis perlindungan hukum bagi tenaga keamanan perbankan, karena kedua bentuk perlindungan tersebut secara normatif telah tersedia dalam berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, namun efektivitasnya dalam praktik masih menyisakan berbagai persoalan. Perlindungan hukum preventif bagi tenaga keamanan tercermin dalam kewajiban perusahaan alih daya untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis yang memuat hak dan kewajiban secara jelas, kewajiban pemenuhan upah minimum, serta kewajiban penyertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan alih daya pasca Undang-Undang Cipta Kerja. Sementara itu, perlindungan hukum represif tercermin dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh tenaga keamanan apabila haknya dilanggar, baik melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase, maupun pengadilan hubungan industrial sebagai upaya terakhir. Kombinasi kedua bentuk perlindungan ini secara teoretis seharusnya mampu memberikan jaminan yang memadai bagi tenaga keamanan, namun temuan berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dalam praktik, pekerja outsourcing termasuk tenaga keamanan tetap menghadapi kerentanan struktural yang signifikan (Perjanjian & Bank, 2024).

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing di Indonesia menemukan bahwa salah satu persoalan mendasar adalah rendahnya daya tawar pekerja outsourcing dalam merundingkan syarat kerja, karena posisi mereka yang secara struktural bergantung pada keputusan sepihak perusahaan penyedia jasa mengenai penempatan dan kelangsungan kontrak kerja (Belakang, 2021). Kerentanan struktural ini semakin nyata dalam konteks tenaga keamanan perbankan karena penempatan mereka sangat bergantung pada keberlangsungan kontrak antara badan usaha jasa pengamanan dengan bank, sehingga ketika kontrak tersebut berakhir atau tidak diperpanjang, tenaga keamanan yang bersangkutan berisiko kehilangan penempatan kerja tanpa jaminan penempatan alternatif yang setara. Kondisi ini diperparah oleh temuan

Dju Bire (2021) yang menunjukkan bahwa aspek kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja outsourcing sering kali tidak mendapatkan perhatian yang memadai dari perusahaan pengguna, meskipun risiko pekerjaan pengamanan di lingkungan perbankan tergolong tinggi mengingat potensi ancaman kriminalitas seperti perampokan bersenjata, pencurian, dan gangguan keamanan lainnya yang secara langsung membahayakan keselamatan tenaga keamanan. Ketimpangan antara tingginya risiko pekerjaan dan minimnya jaminan perlindungan atas risiko tersebut merupakan kesenjangan yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam perumusan kebijakan, mengingat tenaga keamanan perbankan pada dasarnya menghadapi tingkat risiko keselamatan yang jauh lebih tinggi dibandingkan pekerja outsourcing pada sektor jasa penunjang lainnya seperti kebersihan atau katering.

Persoalan lain yang mengemuka dalam perlindungan hukum tenaga keamanan perbankan adalah terkait pemenuhan hak atas upah dan kesejahteraan, di mana penelitian mengenai perlindungan tenaga kerja security dengan hak kontrak di perusahaan outsourcing menemukan bahwa pelanggaran ketentuan upah dan jam kerja masih kerap terjadi meskipun telah terdapat pengaturan yang relatif komprehensif dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pelanggaran semacam ini umumnya terjadi karena struktur kontrak antara bank dan penyedia jasa keamanan yang menekankan efisiensi biaya, sehingga nilai kontrak yang disepakati sering kali tidak memberikan ruang yang memadai bagi penyedia jasa untuk memenuhi seluruh komponen upah dan kesejahteraan yang seharusnya diterima tenaga keamanan sesuai standar perundang-undangan. Tekanan efisiensi biaya ini menciptakan dilema struktural bagi badan usaha jasa pengamanan, karena di satu sisi mereka terikat kewajiban hukum untuk memenuhi hak-hak pekerja, namun di sisi lain mereka juga menghadapi tekanan kompetitif dari bank yang cenderung memilih penyedia jasa dengan penawaran harga terendah dalam proses pengadaan jasa keamanan (Ilmu et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga keamanan tidak dapat dilepaskan dari dinamika ekonomi dalam hubungan bisnis antara bank dan penyedia jasa, sehingga diperlukan pendekatan regulasi yang tidak hanya menetapkan standar normatif, tetapi juga memastikan bahwa struktur harga dalam kontrak pengadaan jasa keamanan memberikan ruang yang memadai bagi pemenuhan hak-hak pekerja.

Perlindungan hukum tenaga keamanan perbankan adalah jaminan atas kepastian jenjang karier dan pengembangan kompetensi, mengingat status hubungan kerja yang bersifat sementara dan bergantung pada keberlangsungan kontrak sering kali menghambat tenaga keamanan untuk memperoleh akses pelatihan dan peningkatan kompetensi yang setara dengan pekerja tetap bank. Ketidadaan jenjang karier yang jelas ini bukan sekadar persoalan kesejahteraan semata, melainkan juga berdampak pada kualitas layanan keamanan yang diberikan, karena tenaga keamanan yang tidak memiliki kepastian masa depan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih rendah dan tingkat turnover yang lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan status kepegawaian yang lebih stabil. Tingginya tingkat turnover tenaga keamanan pada gilirannya dapat menimbulkan risiko operasional bagi bank itu sendiri, karena proses adaptasi tenaga keamanan baru terhadap prosedur operasional standar perbankan memerlukan waktu, sehingga pergantian personel yang terlalu sering berpotensi menurunkan efektivitas fungsi pengamanan secara keseluruhan. Keterkaitan antara kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas layanan keamanan ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga keamanan sesungguhnya bukan semata-mata kepentingan sepihak pekerja, melainkan juga berkorelasi langsung dengan kepentingan bank dalam menjaga stabilitas dan keandalan fungsi pengamanan di lingkungannya, sehingga argumentasi perlindungan hukum yang lebih kuat dapat pula dibangun dari perspektif kepentingan bisnis bank itu sendiri, bukan semata-mata dari perspektif normatif ketenagakerjaan.

Penguatan pengawasan ketenagakerjaan sebagai instrumen kunci dalam memastikan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, dengan menyoroti bahwa keberadaan norma hukum yang baik tidak akan bermakna tanpa disertai mekanisme pengawasan yang konsisten dan berkelanjutan. Argumentasi ini relevan digunakan untuk menilai efektivitas perlindungan hukum tenaga keamanan perbankan, mengingat pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak tenaga keamanan pada dasarnya berada dalam kewenangan pengawas ketenagakerjaan, namun dalam praktik pengawasan tersebut jarang

menjangkau secara spesifik kondisi kerja tenaga keamanan yang ditempatkan di lingkungan perbankan karena keterbatasan sumber daya pengawasan dan luasnya cakupan sektor yang harus diawasi. Keterbatasan pengawasan ini semakin kompleks mengingat bank sebagai pengguna jasa berada di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan yang berfokus pada aspek prudensial dan stabilitas keuangan, sehingga aspek ketenagakerjaan tenaga keamanan yang bertugas di lingkungan bank cenderung berada di luar fokus utama pengawasan lembaga tersebut. Kesenjangan pengawasan lintas lembaga inilah yang menjadi salah satu akar persoalan mengapa perlindungan hukum bagi tenaga keamanan perbankan belum optimal, sehingga diperlukan mekanisme koordinasi pengawasan yang secara eksplisit mengintegrasikan aspek ketenagakerjaan dan aspek prudensial perbankan dalam satu kerangka pengawasan yang terpadu, sebagaimana akan dibahas lebih lanjut dalam subbagian implikasi kelembagaan penelitian ini.

Tanggung Jawab Hukum dan Prinsip Kehati-Hatian Bank dalam Pengawasan Penyedia Jasa Keamanan

Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 9/POJK.03/2016 tentang Prinsip Kehati-Hatian Bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain merupakan instrumen hukum kunci yang membedakan praktik alih daya di sektor perbankan dari praktik alih daya pada sektor usaha umum lainnya. Peraturan ini mewajibkan bank untuk melakukan analisis risiko secara menyeluruh sebelum menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain, termasuk penyediaan jasa keamanan, dengan mempertimbangkan risiko operasional, risiko hukum, risiko reputasi, dan risiko strategis yang mungkin timbul dari kerja sama tersebut (Perjanjian & Bank, 2024). Kewajiban ini menempatkan bank pada posisi yang tidak dapat sepenuhnya melepaskan tanggung jawab hukum kepada penyedia jasa keamanan, karena regulasi prudensial secara eksplisit mensyaratkan bank untuk tetap bertanggung jawab atas kualitas dan keandalan pihak yang dipilih untuk melaksanakan sebagian pekerjaannya. Prinsip ini sejalan dengan doktrin tanggung jawab pengawasan dalam hukum perbankan yang menekankan bahwa bank tidak dapat menghindar dari akuntabilitas hanya dengan mendelegasikan pelaksanaan teknis suatu fungsi kepada pihak ketiga, karena tanggung jawab akhir atas kualitas layanan dan keamanan operasional tetap melekat pada bank sebagai lembaga yang diberi kepercayaan mengelola dana masyarakat. Dengan demikian, penerapan prinsip kehati-hatian ini seharusnya menjadi instrumen hukum yang efektif untuk memastikan bahwa bank melakukan seleksi yang ketat terhadap badan usaha jasa pengamanan, termasuk memeriksa kepatuhan penyedia jasa terhadap ketentuan ketenagakerjaan sebagai bagian dari proses uji kelayakan (Financial et al., 2017).

Namun demikian, penelusuran terhadap ketentuan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 9/POJK.03/2016 menunjukkan bahwa fokus utama regulasi ini lebih diarahkan pada mitigasi risiko operasional dan risiko strategis bank sebagai lembaga keuangan, bukan pada perlindungan hak-hak ketenagakerjaan pihak yang dipekerjakan oleh penyedia jasa. Regulasi ini tidak secara eksplisit mewajibkan bank untuk memverifikasi kepatuhan penyedia jasa keamanan terhadap standar pengupahan, jaminan sosial, atau kondisi kerja yang layak, sehingga terdapat kesenjangan antara tujuan prudensial regulasi perbankan dan tujuan perlindungan ketenagakerjaan yang seharusnya saling melengkapi. Kesenjangan ini menciptakan celah normatif di mana bank dapat secara formal memenuhi kewajiban prinsip kehati-hatian dari perspektif manajemen risiko keuangan, namun tetap bekerja sama dengan penyedia jasa yang tidak sepenuhnya mematuhi kewajiban ketenagakerjaan, tanpa hal tersebut dianggap sebagai pelanggaran terhadap ketentuan prudensial perbankan. Kondisi ini menegaskan perlunya harmonisasi antara regulasi prudensial perbankan dan regulasi ketenagakerjaan, di mana kepatuhan penyedia jasa terhadap kewajiban ketenagakerjaan seharusnya turut dimasukkan sebagai salah satu indikator dalam penilaian risiko operasional yang wajib dilakukan bank sebelum dan selama kerja sama alih daya berlangsung. Tanpa integrasi semacam ini, prinsip kehati-hatian perbankan berpotensi berjalan secara paralel namun terpisah dari tujuan perlindungan hukum ketenagakerjaan, sehingga efektivitasnya dalam melindungi tenaga keamanan menjadi terbatas.

Tanggung jawab hukum, penting untuk mengkaji sejauh mana bank dapat dimintai pertanggungjawaban ketika terjadi kerugian yang disebabkan oleh kelalaian tenaga keamanan yang disediakan oleh pihak ketiga, misalnya dalam kasus kegagalan pengamanan yang mengakibatkan kerugian nasabah atau aset bank. Doktrin tanggung jawab renteng atau vicarious liability yang berkembang dalam hukum perdata pada dasarnya dapat diterapkan untuk membebaskan tanggung jawab kepada bank sebagai pihak yang menerima manfaat langsung dari jasa keamanan, khususnya apabila dapat dibuktikan bahwa bank memiliki kontrol operasional yang signifikan terhadap cara kerja tenaga keamanan tersebut. Argumentasi ini memperoleh dukungan dari analogi yang dapat ditarik dari kajian mengenai tanggung jawab penyedia layanan perbankan terhadap penyalahgunaan data nasabah, yang menunjukkan bahwa pengadilan cenderung menerapkan prinsip tanggung jawab institusional terhadap bank ketika kerugian nasabah timbul dari kelalaian pihak yang bekerja dalam struktur operasional bank, meskipun secara formal pihak tersebut bukan karyawan tetap bank. Penerapan analogi ini terhadap konteks jasa keamanan mengindikasikan bahwa bank tidak dapat sepenuhnya mengalihkan tanggung jawab hukum kepada badan usaha jasa pengamanan semata, terutama dalam kasus di mana kelalaian pengamanan berkaitan erat dengan prosedur operasional yang ditetapkan dan diawasi langsung oleh bank. Dengan demikian, konstruksi tanggung jawab hukum dalam relasi ini idealnya bersifat proporsional dan berlapis, di mana penyedia jasa bertanggung jawab atas kelalaian dalam seleksi dan pelatihan personel, sementara bank bertanggung jawab atas kelalaian dalam penetapan standar operasional dan pengawasan pelaksanaan tugas keamanan di lingkungannya (Hukum et al., 2025).

Pembahasan mengenai tanggung jawab hukum bank ini juga perlu memperhatikan dimensi tanggung jawab pidana korporasi yang dapat timbul apabila kelalaian dalam pengawasan terhadap penyedia jasa keamanan mengakibatkan kerugian serius bagi nasabah, misalnya dalam kasus pembobolan brankas atau pencurian dana nasabah yang melibatkan kelalaian atau bahkan keterlibatan tenaga keamanan yang tidak menjalani proses seleksi dan verifikasi latar belakang secara memadai. Dalam kerangka hukum pidana korporasi, bank dapat dimintai pertanggungjawaban apabila terbukti bahwa manajemen bank mengetahui atau seharusnya mengetahui adanya kelemahan dalam sistem seleksi tenaga keamanan namun tetap membiarkan kondisi tersebut berlangsung tanpa upaya perbaikan yang memadai. Potensi tanggung jawab pidana korporasi ini semestinya menjadi insentif tambahan bagi bank untuk menerapkan prinsip kehati-hatian secara lebih ketat, tidak hanya demi kepatuhan terhadap regulasi prudensial semata, tetapi juga demi menghindari eksposur risiko hukum pidana yang jauh lebih serius konsekuensinya dibandingkan sanksi administratif (Yoso, 2023). Dengan mempertimbangkan dimensi tanggung jawab pidana korporasi ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip kehati-hatian dalam pemilihan dan pengawasan penyedia jasa keamanan bukan sekadar kewajiban administratif yang bersifat formalitas, melainkan instrumen mitigasi risiko hukum yang memiliki konsekuensi serius apabila diabaikan, sehingga bank seharusnya memiliki insentif kuat untuk memastikan bahwa penyedia jasa keamanan yang dipilih benar-benar memenuhi standar kepatuhan hukum secara menyeluruh, termasuk kepatuhan terhadap kewajiban ketenagakerjaan.

Penerapan prinsip kehati-hatian ini juga perlu dikaitkan dengan kewajiban bank untuk melakukan pengawasan berkelanjutan, bukan hanya pada tahap seleksi awal penyedia jasa, tetapi juga sepanjang masa berlakunya perjanjian kerja sama. Pengawasan berkelanjutan ini idealnya mencakup evaluasi berkala terhadap kinerja tenaga keamanan, verifikasi kepatuhan penyedia jasa terhadap kewajiban pembayaran upah dan iuran jaminan sosial, serta audit terhadap dokumen ketenagakerjaan yang menjadi dasar hubungan kerja antara penyedia jasa dan tenaga keamanan yang ditugaskan. Namun demikian, dalam praktik operasional perbankan, pengawasan semacam ini sering kali hanya berfokus pada aspek kinerja operasional keamanan seperti kedisiplinan dan profesionalisme di lapangan, tanpa disertai audit substantif terhadap pemenuhan hak-hak ketenagakerjaan tenaga keamanan yang bersangkutan. Ketimpangan fokus pengawasan ini mencerminkan bahwa meskipun prinsip kehati-hatian secara normatif telah mewajibkan bank untuk melakukan manajemen risiko yang komprehensif, implementasinya dalam praktik masih cenderung parsial dan berorientasi pada kepentingan operasional bank semata, sehingga diperlukan

penguatan pedoman teknis yang secara eksplisit mengintegrasikan aspek kepatuhan ketenagakerjaan ke dalam kerangka pengawasan prudensial bank terhadap penyedia jasa keamanan.

Implikasi Kelembagaan dan Rekomendasi Penguatan Regulasi Lintas Sektor

Praktik penyediaan jasa keamanan perbankan pada dasarnya berada di bawah pengawasan tiga lembaga negara yang berbeda dengan fokus dan kewenangan yang tidak sepenuhnya beririsan, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan yang berwenang mengawasi kepatuhan ketenagakerjaan, Otoritas Jasa Keuangan yang berwenang mengawasi kepatuhan prudensial perbankan, dan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berwenang melakukan pembinaan teknis terhadap badan usaha jasa pengamanan melalui sistem manajemen pengamanan yang mengatur standar rekrutmen, pelatihan, dan operasional tenaga keamanan (Gloria, + Skripsi + SUSAN, n.d.). Ketidadaan mekanisme koordinasi formal di antara ketiga lembaga tersebut menciptakan fragmentasi pengawasan yang berdampak langsung pada lemahnya perlindungan hukum tenaga keamanan perbankan, karena masing-masing lembaga cenderung membatasi pengawasannya pada aspek yang menjadi kewenangan spesifiknya tanpa memperhatikan keterkaitan aspek tersebut dengan kewenangan lembaga lain. Fragmentasi kelembagaan semacam ini sejalan dengan kritik yang diajukan dalam kajian mengenai tanggung jawab perusahaan outsourcing terhadap perlindungan tenaga kerja, yang menyoroti bahwa lemahnya sinkronisasi antar lembaga pengawas merupakan salah satu faktor struktural yang menghambat efektivitas perlindungan hukum pekerja alih daya secara umum. Implikasi kelembagaan ini menjadi semakin kompleks dalam konteks perbankan karena tenaga keamanan yang ditempatkan di lingkungan bank harus memenuhi standar ganda, yaitu standar teknis keamanan yang ditetapkan Kepolisian dan standar operasional yang ditetapkan bank sesuai kebutuhan spesifik lingkungan perbankan, sementara perlindungan hak ketenagakerjaan mereka tetap berada dalam kewenangan pengawas ketenagakerjaan yang jarang berkoordinasi dengan kedua lembaga tersebut (Law, 2018).

Kondisi fragmentasi pengawasan ini menimbulkan konsekuensi praktis berupa lambannya penanganan sengketa ketika terjadi pelanggaran hak tenaga keamanan yang berkaitan dengan aspek operasional perbankan, karena pengawas ketenagakerjaan sering kali tidak memiliki akses langsung terhadap dokumen operasional perbankan yang bersifat rahasia, sementara Otoritas Jasa Keuangan tidak memiliki kewenangan langsung untuk menegakkan norma ketenagakerjaan terhadap penyedia jasa keamanan. Kesenjangan kewenangan semacam ini menciptakan ruang kosong yang berpotensi dimanfaatkan pihak-pihak tertentu untuk menghindari akuntabilitas, terutama dalam kasus-kasus yang melibatkan dugaan pelanggaran hak ketenagakerjaan yang tersembunyi di balik klaim kerahasiaan operasional perbankan. Untuk mengatasi persoalan ini, diperlukan pembentukan forum koordinasi lintas lembaga yang secara khusus menangani isu-isu di persimpangan hukum ketenagakerjaan dan hukum perbankan, termasuk namun tidak terbatas pada isu penyediaan jasa keamanan, sehingga ketiga lembaga yang berwenang dapat saling berbagi informasi dan menyusun standar pengawasan terpadu yang mengakomodasi kepentingan seluruh pihak. Forum koordinasi semacam ini idealnya diformalkan melalui nota kesepahaman antar lembaga yang mengatur mekanisme pertukaran data, prosedur penanganan pengaduan bersama, dan pembagian kewenangan yang jelas dalam menangani sengketa yang melibatkan aspek ketenagakerjaan sekaligus aspek prudensial perbankan (Di et al., 2019).

Selain penguatan koordinasi kelembagaan, penelitian ini merekomendasikan penyusunan pedoman teknis standar perjanjian kerja sama tripartit antara bank, badan usaha jasa pengamanan, dan representasi kepentingan tenaga keamanan, yang secara eksplisit memuat klausul minimum mengenai jaminan kelangsungan bekerja, standar pengupahan yang selaras dengan kompleksitas risiko kerja di lingkungan perbankan, kewajiban penyertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan secara penuh, dan mekanisme pengalihan tanggung jawab yang jelas ketika terjadi pergantian penyedia jasa. Pedoman teknis semacam ini idealnya disusun secara kolaboratif oleh Otoritas Jasa Keuangan dan Kementerian Ketenagakerjaan, sehingga memiliki kekuatan mengikat baik dari perspektif prudensial perbankan maupun dari perspektif kepatuhan ketenagakerjaan, dan dapat dijadikan rujukan wajib dalam setiap proses pengadaan jasa

keamanan oleh bank umum di Indonesia. Penyusunan pedoman semacam ini juga sejalan dengan rekomendasi yang diajukan Gunandi dan Sulistiyantoro dalam kajian mereka mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing, yang menekankan pentingnya standardisasi klausul perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja sama alih daya guna mengurangi variasi praktik yang dapat merugikan pekerja. Dengan adanya standar baku semacam ini, perlindungan hukum tenaga keamanan tidak lagi sepenuhnya bergantung pada itikad baik dan daya tawar individual antara bank dan penyedia jasa, melainkan dijamin melalui ketentuan minimum yang bersifat mengikat secara hukum.

Perbandingan singkat dengan praktik pengaturan di beberapa yurisdiksi lain dapat memperkaya perspektif mengenai bagaimana implikasi kelembagaan semacam ini dapat dikelola secara lebih efektif, di mana pada sejumlah yurisdiksi dengan sektor jasa keuangan yang maju, otoritas pengawas perbankan lazim mewajibkan bank untuk melaporkan seluruh perjanjian alih daya fungsi kritikal, termasuk fungsi keamanan, kepada otoritas pengawas secara berkala disertai dokumentasi kepatuhan ketenagakerjaan dari pihak ketiga yang digunakan. Praktik pelaporan berkala semacam ini memungkinkan otoritas pengawas untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pola penggunaan tenaga alih daya di sektor perbankan, sekaligus menciptakan basis data yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola pelanggaran yang berulang pada penyedia jasa tertentu. Adopsi mekanisme pelaporan berkala semacam ini di Indonesia dapat menjadi salah satu langkah konkret untuk memperkuat implikasi kelembagaan pengawasan lintas sektor, karena akan memberikan Otoritas Jasa Keuangan dan Kementerian Ketenagakerjaan akses informasi yang setara mengenai praktik penyediaan jasa keamanan di sektor perbankan, tanpa harus menunggu terjadinya sengketa atau pengaduan terlebih dahulu. Dengan adanya basis data terpadu semacam ini, kedua lembaga dapat melakukan pengawasan yang lebih proaktif dan preventif, alih-alih hanya bereaksi terhadap kasus-kasus yang telah menimbulkan kerugian nyata bagi tenaga keamanan maupun bagi bank sebagai pengguna jasa (Buruh, 2023).

Implikasi kelembagaan lain yang perlu mendapatkan perhatian adalah peran asosiasi industri, baik asosiasi perbankan maupun asosiasi badan usaha jasa pengamanan, dalam mendorong terbentuknya kode etik dan standar praktik terbaik yang bersifat sukarela namun dapat menjadi pelengkap bagi kerangka regulasi formal yang telah ada. Asosiasi perbankan nasional misalnya, dapat berperan aktif dalam menyusun panduan pengadaan jasa keamanan yang mengintegrasikan kriteria kepatuhan ketenagakerjaan sebagai salah satu indikator penilaian dalam proses seleksi vendor, sehingga tercipta norma industri yang mendorong bank-bank anggota untuk tidak semata-mata berkompetisi berdasarkan harga terendah dalam pengadaan jasa keamanan. Demikian pula, asosiasi badan usaha jasa pengamanan dapat berperan dalam mengembangkan sistem sertifikasi kepatuhan ketenagakerjaan bagi anggotanya, yang dapat dijadikan salah satu pertimbangan bank dalam memilih penyedia jasa yang memiliki rekam jejak kepatuhan hukum yang baik. Peran asosiasi industri semacam ini penting untuk melengkapi keterbatasan pengawasan pemerintah yang bersifat formal dan sering kali terkendala keterbatasan sumber daya, sehingga kombinasi antara regulasi formal pemerintah dan mekanisme pengaturan mandiri industri dapat menciptakan ekosistem tata kelola yang lebih komprehensif dalam menjamin perlindungan hukum tenaga keamanan perbankan secara berkelanjutan.

Rekomendasi lebih lanjut yang diajukan penelitian ini adalah penegasan tanggung jawab renteng bank sebagai pengguna akhir jasa keamanan melalui revisi atau penambahan ketentuan dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 9/POJK.03/2016, yang secara eksplisit mewajibkan bank untuk turut bertanggung jawab secara hukum apabila terbukti terjadi pelanggaran hak ketenagakerjaan yang disebabkan oleh struktur kontrak yang tidak memberikan ruang memadai bagi pemenuhan hak-hak pekerja. Penegasan tanggung jawab renteng ini penting untuk mendorong bank agar tidak semata-mata memilih penyedia jasa berdasarkan harga terendah, melainkan turut mempertimbangkan kapasitas penyedia jasa dalam memenuhi kewajiban ketenagakerjaan secara layak, sehingga tercipta kompetisi yang sehat di antara badan usaha jasa pengamanan berdasarkan kualitas layanan dan kepatuhan hukum, bukan semata-mata berdasarkan efisiensi biaya. Selain itu, penelitian ini juga merekomendasikan penguatan kapasitas pengawasan

ketenagakerjaan melalui pelatihan khusus bagi pengawas ketenagakerjaan mengenai karakteristik sektor perbankan, sehingga pengawasan yang dilakukan dapat lebih sensitif terhadap kompleksitas hubungan kerja segitiga yang terjadi dalam konteks alih daya perbankan. Implementasi seluruh rekomendasi ini diharapkan dapat menutup celah perlindungan hukum yang selama ini dialami tenaga keamanan perbankan, sekaligus memberikan kepastian hukum yang lebih baik bagi bank dan badan usaha jasa pengamanan dalam menjalankan kerja sama yang saling menguntungkan dan berkeadilan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perjanjian kerja sama antara badan usaha jasa pengamanan dan bank merupakan bentuk perjanjian penyediaan jasa yang tunduk pada ketentuan hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan, serta harus memenuhi prinsip kehati-hatian yang berlaku di sektor perbankan. Hubungan kerja yang bersifat tripartit menempatkan tenaga keamanan pada posisi yang rentan karena pengawasan operasional dilakukan oleh bank, sedangkan tanggung jawab hukum secara formal berada pada perusahaan penyedia jasa. Meskipun ketentuan mengenai perlindungan hukum pekerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, implementasinya belum optimal akibat lemahnya pengawasan, belum adanya standar klausul perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja sama, serta belum terbangunnya koordinasi yang efektif antara instansi yang berwenang.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini menegaskan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga keamanan di sektor perbankan memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara hukum ketenagakerjaan, hukum perbankan, dan pembinaan teknis kepolisian. Penguatan perlindungan hukum perlu dilakukan melalui koordinasi kelembagaan yang lebih efektif, penyusunan standar perjanjian kerja sama yang menjamin hak-hak pekerja, penegasan tanggung jawab bank sebagai pengguna jasa, serta peningkatan efektivitas pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian. Dengan demikian, kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan terhadap tenaga keamanan dapat diwujudkan secara lebih optimal dalam praktik penyediaan jasa keamanan di sektor perbankan.

REFERENSI

- Arifuddin, Q., Riswan, R., Hr, M. A., Bulkis, B., Latif, A., Salma, S., Hasnawati, H., Hidayat, A. A., & Indah, N. (2025). *Metodologi Penelitian Hukum*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Belakang, A. L. (2021). No Title. 1, 1–30.
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). *Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer*. Gema Keadilan, 7(1), 20–33.
- Budi, W., & Andani, D. (2022). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia* 1. 29(3), 652–673. <https://doi.org/10.20885/Iustum.Vol29.Iss3.Art>
- Buruh, P. (2023). *Fiat Iustitia: Jurnal Hukum*. 4(1), 62–74.
- Di, S., Bni, B., & Undip, K. C. U. (2019). No Title. 8, 1940–1952.
- Financial, T., Authority, S., Stability, F., Program, A., Ojk, T., Iii, B., Sector, F., & Law, O. (2017). *Executive Summary*. 6–237.
- Gloria, +Skripsi+ Susan. (N.D.).
- Hukum, J. I., Dan, H., & Hukum, K. (2025). *Rechtsregel Pengaturan Pengalihan Piutang (Cessie) Pada Praktek Perbankan Di Indonesia Dalam*. 8(2), 144–152.
- Ilmu, J., Reusam, H., Hukum, F., & Malikussaleh, U. (2023). *Analisis Hukum Terhadap Mekanisme Sistem Kerja Outsourcing Dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Kasus Di Bank Dbs Cab Diponegoro Medan)* Nathaneil Lie. Xi(November), 44–54. <https://doi.org/10.29103/Reusam.Vxii1.Kata>
- Imaduddin, M. A. (2023). *Hukum Perbankan Syariah Di Indonesia: Optimalisasi Fungsi Berbasis Pengendalian Risiko Pada Perbankan Syariah*. Wahana Islamika Jurnal Studi Keislaman, 9(2), 239–250.

- Imaduddin, M. A. (2024). Reksadana Syariah Sebagai Alternatif Investasi Islami. *Wahana Islamika Jurnal Studi Keislaman*, 10(1), 98–115.
- Immadudin, M. A. (2024). Analisis Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Tidak Berdokumen Tantangan, Kerangka Hukum Dan Implikasi Kebijakan. *Maqasid: Jurnal Studi Hukum Islam*, 13(2), 136–149.
- Law, A. (2018). No Title. 1, 15–24.
- Muhdlor, A. Z. (2012). Perkembangan Metodologi Penelitian Hukum. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 1(2), 189–206.
- No Title. (2024). 5(1).
- Perjanjian, D., & Bank, P. (2024). Analisis Yuridis Penggunaan Smart Contracts.
- Rahmawati, R. (2019). Analisis Pelaksanaan Perjanjian Jaminan Fidusia (Studi Kasus Fif Astra). *Ahkam: Jurnal Hukum Islam*, 7(2).
- Rahmawati, R., & Bulqis, B. (2026). Mediasi Hukum Dan Keadilan Restoratif: Sebuah Pendekatan Terpadu Dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian. *Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan*, 13(1), 193–201.
- Rahmawati, S. H. (2020). Jaminan Fidusia Dalam Transaksi Akad Murabahah Di Bank Ntb Syariah Bima. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rifa'i, I. J., Purwoto, A., Ramadhani, M., Rusydi, M. T., Harahap, N. K., Mardiyanto, I., Churniawan, E., Junaedi, M., Agustiwi, A., & Saragih, G. M. (2023). Metodologi Penelitian Hukum. Sada Kurnia Pustaka.
- Rizki, M., Yusdani, Y., Marazi, H., & Rahmawati, R. (2024). Raja Ali Haji's Philanthropic Thought: The Role Of Culture And Language In The Formation Of Urban Malay Identity. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, 29(1), 49–60.
- Saifullah, A., Adhhyputra, M. F., & Fikri, Z. (2024). Implikasi Klausula Eksonerasi Terhadap Perlindungan Konsumen Dalam Kontrak Financial Technology Peer-To-Peer Lending Pendahuluan Perkembangan Dan Kemajuan Teknologi Membawa Masyarakat Ke Zaman Di Mana Transaksi Sangat Mudah , Cepat , Dan Efisien Untuk Dil. 7. <https://Ejournal.Uin-Suka.Ac.Id/Syariah/Jrh/Article/View/3805>
- Sari, M. Y. A. R., Amalia, M., Ridwan, M., Jumaah, S. H., Septiani, R., Idris, M., Sari, D. C., Ayu, R. K., & Wahid, S. H. (2021). Metodologi Penelitian Hukum.
- Setiawan, B., Hukum, M., & Unggul, U. E. (2024). *Jurnal Cinta Nusantara*. 02.
- Sunggono, B. (2006). Metodologi Penelitian Hukum.
- Susiani, D. (2024). Metodologi Penelitian Hukum. Penerbit Tahta Media.
- Yoso, P. M. (2023). Dalam Perjanjian Kerja Dengan Sistem Outsourcing Abstrak : 11, 201–208.