

---

**PELAKSANAAN PERJANJIAN PENYEDIA JASA SATUAN  
KEAMANAN (SATPAM) ANTARA BANK DANAMON  
INDONESIA DAN PT. BRAVO SATRIA PERKASA**

*THE IMPLEMENTATION OF SECURITY (SATPAM) SERVICE  
PROVIDER AGREEMENT BETWEEN BANK DANAMON  
INDONESIA AND PT BRAVO SATRIA PERKASA*

**FARAH SAVIRA**

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: [farahsavira99@gmail.com](mailto:farahsavira99@gmail.com)

**LALU HADI ADHA**

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: [luluhadiadha@unram.ac.id](mailto:luluhadiadha@unram.ac.id)

**WIWIEK WAHYUNINGSIH**

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: [wiwiekwahyuningsih@unram.ac.id](mailto:wiwiekwahyuningsih@unram.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian penyedia jasa satuan (satpam) pada PT. Bank Danamon Indonesia dan PT. Bravo Satria Perkasa dan untuk mengetahui kendala yang ditemui dalam pelaksanaan perjanjian penyedia jasa satuan (satpam) pada PT. Bank Danamon Indonesia dan PT. Bravo Satria Perkasa. Metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif empiris. Hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa (1) Pelaksanaan dan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak di PT Bravo Satria Perkasa telah sesuai Surat Perjanjian Kerja PKWT dan Undang-undang Ketenagakerjaan (2) Kendala-kendala yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Bravo Satria Perkasa berupa perubahan kontrak setiap 5 tahun sekali terhadap tenaga kerja (satpam) sehingga PT Danamon Indonesia perlu melakukan training atau pelatihan ulang terhadap tenaga kerja (satpam) baru terkait pengetahuan tentang perbankan dan dengan adanya pergantian satpam yang baru belum bisa menyesuaikan ritme kerja oleh sebab itu perlu diberikan penjelasan secara berkala agar memenuhi standar kedisiplinan yang ditetapkan oleh Bank Danamon.

**Kata kunci:** perjanjian kerja; pekerja kontrak; PT Bravo Satria Perkasa

**ABSTRACT**

*This study aims to find out the implementation of the security guard service provider agreement at PT. Bank Danamon Indonesia and PT. Bravo Satria Perkasa and to find out the obstacles encountered in implementing the security service provider agreement at PT. Bank Danamon Indonesia and PT. Bravo Satria Perkasa. The method used is an empirical normative legal research method. The results of the study can be concluded that (1) The implementation and legal protection for contract workers at PT Bravo Satria Perkasa are in accordance with the PKWT Work Agreement and the Labor Law (2) Obstacles that arise in the implementation of work agreements for a certain time at PT Bravo Satria Perkasa in the form of contract changes every 5 years for workers (security guards) so that PT Danamon Indonesia needs to conduct training or retraining for new workers (security guards) related to knowledge about banking and with the replacement*

*of new security guards they cannot adjust to work rhythms, therefore need to be given periodic explanations in order to meet the disciplinary standards set by Bank Danamon.*

**Keywords:** *work agreement; contract workers; PT Bravo Satria Perkasa*

## **I. PENDAHULUAN**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materil maupun spiritual. Dalam penyelenggaraan pembangunan dewasa ini, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan dan arti yang sangat penting sebagai unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan di samping penggunaan teknologi. Faktor ketenagakerjaan sebagai Sumber Daya Manusia di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya Pembangunan Nasional di Negara RI, bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa.

Seseorang maupun badan hukum sebelum melakukan hubungan kerja dengan pihak lain terlebih dahulu akan mengadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana dalam bentuk lisan ataupun dibuat secara formal dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja sebagai realisasi dari perjanjian kerja, hendaknya menunjukkan kedudukan masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.

PT. Bank Danamon Indonesia Cabang Mataram sebagai salah satu Bank terkemuka di Indonesia dalam rangka meningkatkan mutu, pelayanan dan keamanannya memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar, professional dan terlatih. Untuk memenuhi kebutuhan itu, PT. Bravo Satria Perkasa Cabang Jakarta Timur menjalin kerjasama dengan PT lain sebagai mitra kerjanya, salah satunya adalah PT. Bank Danamon Indonesia dalam bidang penyediaan tenaga kerja satuan pengamanan (satpam). Adapun PT. Bravo Satria Perkasa ini bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja. Adanya kerjasama antara PT. Bank Danamon Cakranegara karena adanya kebutuhan PT. Bank Danamon Cabang Cakranegara akan tenaga kerja lepas. Perjanjian ini terjadi karena adanya permintaan tenaga kerja lepas dari Bank Danamon yang dikirimkan pada pihak PT. Bravo Satria Perkasa.

Baik tenaga kerja yang sudah menjadi pegawai tetap maupun masih pegawai kontrak sama-sama memiliki andil yang besar dalam memajukan dan meningkatkan pelayanan

mutu perusahaan. Karena begitu pentingnya faktor tenaga kerja dalam proses jalannya suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk mengetahui prosedur, bentuk, dan pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja serta antara perusahaan- perusahaan yang bersangkutan. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui apakah dalam pelaksanaan perjanjian penyediaan tenaga kerja tersebut mengalami kendala atau permasalahan.

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Normatif Empiris dan menggunakan tiga macam metode pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan sosiologis<sup>1</sup>

## II. PEMBAHASAN

### A. Pelaksanaan Perjanjian Penyedia Jasa Satuan Keamanan Satpam Dengan PT. Bravo Satria Perkasa Di Bank Danamon Indonesia.

PT Bravo Satria Perkasa adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak dan beroperasi sebagai Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP), sesuai dengan izin-izin operasi yang diberikan oleh Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia dan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, yaitu: Jasa Penyedia dan Pengelolaan Tenaga Keamanan, Jasa Pendidikan dan Latihan Keamanan, Jasa Konsultasi Keamanan, Jasa Penerapan Peralatan Keamanan, Jasa Penyedia Satwa.

Sebelum terbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), antara PT Bravo Satria Perkasa dengan PT Bank Danamon Indonesia telah mengadakan perjanjian melalui Perjanjian Kerja Sama (PKS). Draft dari Perjanjian Kerja Sama (PKS) ini isinya lebih banyak dirumuskan oleh PT Bank Danamon Indonesia sebagai user (pengguna jasa outsourcing). Draft ini kemudian dirundingkan dengan pihak PT Bravo Satria Perkasa untuk memperoleh kesepakatan atau terjadi beberapa negosiasi untuk adanya perubahan. Selanjutnya Perjanjian Kerja Sama (PKS) ini akan disebut dengan Perjanjian Kerja Sama. Ketika dicapai kata sepakat antara pihak PT Bravo Satria Perkasa dengan PT Bank Danamon Indonesia, maka lahirlah hubungan kerja diantara keduanya. Hubungan kerja ini melahirkan hak dan kewajiban bagi PT Bravo Satria Perkasa dan PT Bank Danamon Indonesia (Persero) yang termuat dalam Perjanjian Kerja Sama. Isi dari Perjanjian Kerja Sama tersebut salah satunya adalah bahwa PT Bravo Satria Perkasa sebagai perusahaan penyedia tenaga outsourcing (vendor) wajib menyediakan jasa security yang akan ditempatkan di PT Bank Danamon Indonesia dengan kriteria dan standar yang telah ditentukan oleh PT Bank Danamon Indonesia (Persero) sebagai pengguna (user).

Pelaksanaan perjanjian kerja antara Bank Danamon dengan PT. Bravo Satria Perkasa terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga

<sup>1</sup>Amirudin dan Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 167.

kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya disisi lain pihak pekerja harus melakukan perkerjaan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan oleh pihak Bank Danamon.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan Kepala HRD dan Personalia PT Bravo Satria Perkasa atau yang mewakilkan, bagi pekerja yang ingin bekerja diangkat melalui proses rekrutmen. Pada prinsipnya sistem rekrutmen merupakan proses mencari dan menemukan pelamar kerja untuk menjadi karyawan suatu organisasi.

Hasil dari seleksi yang dilakukan oleh PT Bravo Satria Perkasa untuk mempersiapkan tenaga kerja yaitu satpam kepada pihak klien yang membutuhkan tenaga satpam seperti Industri Perbankan yaitu Bank Danamon, dengan perjanjian dan standar kerja yang diminta oleh pihak Bank Danamon.

Setelah pekerja dinilai sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, maka Langkah selanjutnya adalah penandatanganan kontrak kerja. Setelah melewati proses seleksi, sistem selanjutnya merupakan salah satu yang disepakati bersama dalam perjanjian kerja waktu tertentu yakni status penempatan karyawan di PT Bank Danamon. Penempatan karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan akan merekrut karyawan dengan cermat agar dapat dimanfaatkan sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan bagi perusahaan. Setelah PT Bravo Satria Perkasa atas dasar klasifikasi dan persetujuan yang diberikan oleh PT Bravo Satria Perkasa.

Dalam Perjanjian kerja ini, PT Bravo Satria Perkasa menyalurkan 3 (tiga) orang tenaga kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Ketiga orang tersebut melakukan pekerjaan terkait Satuan Pengamanan.

Dalam pelaksanaannya pimpinan atau pengurus dapat dibantu oleh petugas keselamatan dari tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan petugas keselamatan dan kesehatan kerja adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan atau keahlian dibidang keselamatan dan ditunjuk oleh pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan untuk membantu pelaksanaan usahanya. Dalam hal ini, pekerja tersebut disalurkan oleh PT Bravo Satria Perkasa.

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan Undang-undang, demikian halnya perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT Bravo Satria Perkasa, dalam hal perjanjian kerja dilakukan oleh calon pekerja sebagai pihak pekerja dan perusahaan dalam hal ini adalah PT Bravo Satria Perkasa merupakan perjanjian baku.

Dalam perjanjian waktu tertentu, sudah tertera dan disebutkan jumlah jam kerja normal yang berlaku pada tenaga kerja adalah 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dibuat oleh PT. Bravo Satria Perkasa bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih efektif.

Salah satu isi SOP PT. Bravo Satria Perkasa mengatur mengenai pola pengamanan, tugas pengamanan dan mekanisme kerja. Adapun mekanisme jam kerja shift bagi pekerja satpam yang ditempatkan di Bank Danamon terdiri dari tiga orang satpam. Dimana untuk shift satpam pertama dimulai dari jam 7 (Tujuh) pagi hingga di jam 3 (Tiga) siang kemudian dilanjutkan oleh satpam kedua yang mulai bekerja pada jam 3 (Tiga) siang hingga jam 11 (Sebelas) malam, untuk jadwal satpam selanjutnya akan mulai bekerja di jam 7 (Tujuh) pagi kembali dengan sistem permutaran seperti tersebut diatas. Namun tidak menutup kemungkinan akan ada penambahan waktu bekerja atau yang bisa disebut dengan kerja lembur.

Dalam Pasal 4 di dalam Perjanjian PKWT PT Bank Danamon telah ditetapkan bahwa, PIHAK PERTAMA akan membayar upah lembur apabila PIHAK KEDUA melakukan pekerjaan melebihi 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam perminggu sesuai aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Menurut hasil wawancara dengan responden yang penulis wawancarai, adanya kerja lembur ketika ada keadaan darurat. Setiap karyawan dapat ditugaskan lembur oleh perusahaan apabila perlu dan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Selain itu dalam perjanjian kerja tersebut juga tertulis bahwa pelaksanaan lembur harus berdasarkan surat perintah lembur kerja.<sup>2</sup>

Seluruh karyawan yang bekerja mendapatkan jam kerja yang sama. Hal tersebut juga sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 78 tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja lembur dapat diberlakukan dengan syarat dan ketentuan berupa persetujuan tenaga kerja dan apabila perusahaan melewati kerja lembur dalam sehari yaitu paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari maka perusahaan wajib membayar kerja lembur.

Pekerja juga bersedia bekerja sesuai UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja & Waktu Istirahat, PHK, dan Peraturan Perusahaan yang berlaku.

Menurut informan yang penulis wawancarai, pelaksanaan perjanjian kerja pada PT Bravo Satria Perkasa dan PT Bank Danamon Cabang Cakra sebagian besar telah sesuai dengan aturan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kesesuaian ini bisa kita lihat dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak ada masa percobaan. Berarti PT. Bravo Satria Perkasa membuat Perjanjian kerja waktu tertentu sudah sah demi hukum.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala HRD PT Bank Danamon Cakranegara, perusahaan melakukan penyegaran SDM dengan menempatkan ulang pekerja sesuai dengan kompetensi kemampuan dan pengalaman operasional. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan ini dilakukan untuk memastikan pekerja memiliki

<sup>2</sup> Hasil Wawancara Dengan Nurta'At (Selaku Satpam) Pada Hari Senin Tanggal 10 Oktober 2022

keahlian dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas yang dibutuhkan perusahaan.<sup>3</sup>

Selain fasilitas tersebut, pegawai kontrak juga harus mendapatkan jaminan social. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 Undang-undang 13/2003), dalam Pasal tersebut tidak mengklasifikasikan status dari pekerja, melainkan semua pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, termasuk juga pekerja PKWT. Dalam rangka melindungi tenaga kerja daripada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja dengan demikian perlunya upaya melindungi pekerja dengan jaminan sosial.

### **B. Kendala yang ditemukan dalam Pelaksanaan Perjanjian Penyedia Jasa Satuan Keamanan (Satpam) Antara PT. Bank Danamon Indonesia Cabang Cakranegara dengan PT. Bravo Satria Perkasa**

PT. Bravo Satria Perkasa dengan Bank Danamon melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana untuk memperoleh tujuan yang diinginkan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, sering kali terjadi Kendala-Kendala dalam pelaksanaannya. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja PT. Bravo Satria Perkasa dengan PT. Bank Danamon tidak mempunyai kendala yang terlampaui serius.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja/karyawan PT. Bravo Satria Perkasa yang ditempatkan di Bank Danamon, kendala yang ditemui yaitu :

- a. Satpam yang sudah memiliki pengalaman di suatu perusahaan tertentu (dalam kasus ini Bank Danamon) harus digantikan dengan pekerjabaru yang belum memiliki pengalaman sebelumnya. Pergantian ini dilakukan dikarenakan masa kerja atau kontrak kerja yang berakhir sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat sebelumnya.
  - 1) Pengalaman dari satpam sebelumnya terkait dengan produk di Bank Danamon secara umum tidak bisa lagi digunakan ketika pindah ke institusi yang berbeda.
  - 2) Untuk satpam yang baru harus mau belajar untuk mengetahui gambaran umum terkait produk-produk di Bank Danamon agar bisa menyesuaikan dengan kondisi satpam sebelumnya.
- b. Kendala yang kedua dengan adanya pergantian satpam yang baru yang dipekerjakan di lembaga keuangan dalam hal ini di Bank Danamon belum bisa menyesuaikan ritme kerja di Bank Danamon sehingga cukup mengganggu dalam operasional melayani nasabah.
  - 1) Kurangnya kedisiplinan dari satpam baru terkait pola kerja ditempat sebelumnya belum bisa disesuaikan dengan standar kedisiplinan yang diinginkan oleh Bank Danamon.
  - 2) Satpam baru harus bisa menyesuaikan kondisi kerja ditempat yang baru sehingga produktivitas satpam meningkat.

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Kepala HRD PT Bank Danamon Cakranegara, Pada tanggal 10 Oktober 2022

Terkait dalam surat perjanjian kerja PT Bravo Satria Perkasa dengan Bank Danamon pada Pasal 4 disebutkan Pekerja bersedia bekerja sesuai UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja & Waktu Istirahat, PHK, dan Peraturan Perusahaan yang berlaku.

Dari kendala di atas ditemukan solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara Bank Danamon dan PT. Bravo Satria Perkasa yaitu salah satu solusi yang dapat dilakukan adalah solusi pertama yang dapat dilakukan adalah memberikan pengetahuan tentang produk perbankan secara tetap sehingga pekerja Satpam memiliki pengetahuan secara umum terkait dengan produk perbankan dalam hal ini produk Bank Danamon.

Menurut hemat penulis, solusi yang kedua diberikan penjelasan serta *training* secara berkala kepada satpam baru agar memenuhi standar kedisiplinan yang ditetapkan oleh Bank Danamon.

Dengan demikian standar operasional pelayanan satpam sesuai dengan keinginan pihak Bank Danamon.

### III. PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan perjanjian antara PT Bravo Satria Perkasa dengan Bank Damanon telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan perjanjian kerja ini menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Kesesuaian ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak dan dalam tahap pelaksanaan kontrak tersebut disusun materi-materi perjanjian yang berisi bentuk perjanjian, hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan cara pembayarannya. Hal ini sesuai dengan Pasal 58 ayat 1 dan 2 undang-undang No 13 Tahun 2003 yaitu (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Jadi berarti isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT Bravo Satria Perkasa dengan Bank Danamon telah sah menurut hukum. Dalam hal ini, pengupahan telah sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam kontrak kerja, dan dalam pelaksanaan jaminan sosialnya yang diberikan kepada pekerja cukup lengkap yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun melalui BPJS.
2. Kendala yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Bravo Satria Perkasa dengan Bank Danamon berupa Pekerja dalam hal ini Satpam yang sudah memiliki pengetahuan produk perbankan dalam hal ini Bank Danamon namun karena

masa kerja telah berakhir sesuai dengan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan harus diganti dengan pekerja baru yang belum memiliki pengetahuan tentang produk perbankan secara umum. Kendala yang kedua dengan adanya pergantian satpam yang baru yang dipekerjakan di lembaga keuangan dalam hal ini di Bank Danamon belum bisa menyesuaikan ritme kerja di Bank Danamon sehingga cukup mengganggu dalam oprasional melayani nasabah Terkait dalam surat perjanjian kerja PT Bravo Satria Perkasa dengan Bank Danamon pada Pasal 4 disebutkan Pekerja bersedia bekerja sesuai UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, PP No.35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja & Waktu Istirahat, PHK, dan Peraturan Perusahaan yang berlaku.

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian dari simpulan di atas, maka penyusun memberikan saran sebagai berikut:

1. Pengaturan dan kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat sangatlah perlu diarahkan untuk menciptakan hubungan industrial yang semakin harmonis. Dalam hal ini PT Bravo Satria Perkasa dengan Bank danamon wajib memberikan informasi tentang pelaksanaan isi kontrak kepada tenaga kerja baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu perjanjian kerja
2. PihakpekerjayaituSatpamharusmemilikisemangatuntukmeningkatkanpengetahuan terkait dengan produk-produk perbankan secara umum sehingga bisa memberikan nilai lebih bagi satpam tersebut.
3. Satpam bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerja normal jika terjadi keadaan-keadaan urgent yang mengharuskan satpam untuk lembur seperti terjadinya perbaikan ruangan oprasional atau konterteller, kerusakan ATM dll.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **A. Buku**

Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.

### **B. Wawancara**

Wawancara dengan responden yaitu Satpam Bank Danamon Cakranegara

Wawancara dengan narasumber yaitu Kepala HRD Bank Danamon Cakranegara