



Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja dalam Ruang Lingkup Hubungan Industrial di V Hotel & Residence

Resya Dwi Marselina¹, Serlia Ramadhani Putri², Khoirunnisa Idzi³

^{1,2,3}Universitas Teknologi Digital Bandung

Alamat: Jl. Cibogo Indah No 3, Mekarjaya Kota Bandung

Korespondensi penulis: resyadwi@digitechuniversity.ac.id¹, serlia.ramadhani@gmail.com²,
khoirunisaidzni@digitechuniversity.ac.id³

Abstract. *The business understanding is one of the foundations of the work relationship that leads to an understanding or lawful relationship for the gatherings leads to freedoms and commitments. With It is trusted that the presence of a work understanding can understand the execution of the freedoms and commitments of representatives parties decently. Nonetheless, practically speaking it has not been completely understood. For get it going, in addition to other things: With government mediation, this is as per the quality of business regulation in Indonesia is that it is blended, in particular both private and public. Aside from that, the standards contained in the work understanding should be as one with every one of the standards contained in the law arrangements, including: The rule of opportunity of agreement, the standard of consensualism, the guideline of assurance regulation, the rule of honest intentions, the guideline of character, the standard of trust, the standard of lawful fairness, the standard of balance, the rule of lawful assurance, the ethical guideline, the standard of fairness and the standard of security. These standards are interconnected with each other, can't be isolated, are applied at the same time, and utilized as a limiting casing for the items in the work understanding.*

Keywords: *Employment Aggrement, Employment Relations, Hospitality*

Abstrak. Pemahaman bisnis merupakan salah satu landasan hubungan kerja yang mengarah pada hubungan yang sah dalam pertemuan mengarah pada kebebasan dan komitmen. Dengan Kehadiran pemahaman kerja dipercaya dapat memahami pelaksanaan kebebasan dan komitmen perwakilan pesta dengan sopan. Meskipun demikian, secara praktis hal ini belum sepenuhnya dipahami. Untuk mewujudkannya, selain hal-hal lain dengan mediasi pemerintah, hal ini sesuai dengan yang diharapkan kualitas peraturan bisnis di Indonesia adalah peraturan tersebut bersifat campuran, khususnya baik swasta maupun publik, selain itu standar-standar yang terkandung dalam pemahaman kerja harus menyatu dengan semua standar yang terkandung dalam undang-undang pengaturannya, antara lain aturan peluang kesepakatan, standar konsensus, pedoman jaminan aturan, aturan niat jujur, pedoman budi pekerti, standar amanah, standar keadilan yang halal, standar keadilan. keseimbangan, kaidah kepastian hukum, pedoman etik, standar keadilan dan standar keamanan. Standar-standar ini saling berhubungan satu sama lain, tidak dapat dipisahkan, diterapkan pada waktu yang bersamaan terjadi secara relatif dan wajar dan digunakan sebagai selubung pembatas terhadap benda-benda dalam pengertian pekerjaan.

Kata kunci: Hubungan Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja, Perhotelan

LATAR BELAKANG

Industri perhotelan, seperti yang dialami oleh V Hotel & Residence, merupakan arena yang kompleks di mana aspek-aspek ketenagakerjaan memainkan peran sentral dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak karyawan. Meskipun terdapat regulasi ketenagakerjaan dan perjanjian kerja yang mengatur hubungan industrial, tantangan muncul dalam implementasi yang efektif di tingkat operasional Undang-Undang

Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini bertujuan untuk menjamin terselenggaranya hubungan industrial yang harmonis,

Received Desember 20, 2023; Accepted Januari 04, 2024; Published Maret 25, 2024

*Resya Dwi Marselina, resyadwi@digitechuniversity.ac.id

dinamis, dan berkeadilan. Salah satu instrumen penting dalam pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan kerja.

Hubungan industrial merupakan hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan atau tempat kerja. Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan merupakan tujuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

V Hotel & Residence merupakan salah satu perusahaan perhotelan yang tergolong besar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki jumlah pekerja yang cukup banyak, sehingga hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sangat penting untuk diwujudkan.

Namun, dalam praktiknya, penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja di V Hotel & Residence masih tidak terlalu optimal. Hal ini dilihat dari masih terdapatnya kasus-kasus perselisihan industrial yang terjadi di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, penelitian tentang implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dan perjanjian kerja dalam ruang lingkup hubungan industrial di V Hotel & Residence perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana penerapan peraturan perundang-undangan tersebut di perusahaan tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Ketenagakerjaan

Usaha adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama, dan setelah berakhirnya persahabatan usaha, baik dalam pekerjaan yang menghasilkan barang dagangan maupun sebagai pekerjaan. Dari segi peraturan kerja, bidang peraturan swasta mempunyai sudut pandang publik, karena meskipun hubungan bisnis dibuat dengan mempertimbangkan kesempatan berkumpul, terdapat berbagai pengaturan yang harus menyetujui undang-undang tidak resmi dalam pengertian public peraturan.

Mengingat Peraturan Nomor 13 Tahun 2013 tentang Usaha, diartikan bahwa pekerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama, dan sesudah waktu berusaha. Pasal 5 PP 13/2013 menegaskan bahwa setiap dokter spesialis mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa segregasi. Selain itu, buruh dapat dipecah menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. Tenaga kerja Terdidik
- b. Tenaga kerja Terlatih

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan terlatih

Penggolongan di atas mendorong pengaturan mengenai pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Bab V UU 13/2013, sehingga kualifikasi tenaga kerja Indonesia dapat meningkat. Dalam pelaksanaan hubungan kerja, pelaku usaha dan pekerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum melalui suatu ikatan atau perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak, baik tertulis maupun lisan dan berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja juga menjadi perhatian demi terciptanya keamanan dan kenyamanan dalam menjalankan aktivitas kerja.

Ruang lingkup bisnis tidak tipis dan terbatas, kenyataannya secara praktis sangat rumit dan rumit. Sejalan dengan itu, fakta-fakta menegaskan bahwa peraturan Pekerjaan tidak hanya mengatur hubungan bisnis tetapi juga mengendalikan segala sesuatu di luar hubungan kerja namun berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan asas undang-undang ketenagakerjaan didasarkan pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah digunakan untuk mengintegrasikan pengembangan ketenagakerjaan. Pada dasarnya, aturan dalam dunia bisnis didasarkan pada standar-standar yang mengatur keadaan masyarakat, khususnya standar sistem berbasis suara, standar kesetaraan dan keseragaman.

Tenaga kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat (2), tentang ketenagakerjaan. Pekerja adalah setiap individu yang mampu mengurus usahanya untuk menghasilkan tenaga kerja dan produk guna mengatasi permasalahan masyarakat. Sementara menurut Imam Soepomo, orang yang memanfaatkan orang lain mendapat imbalan. Setiap orang yang tinggal di suatu wilayah suatu negara disebut sebagai buruh, bisa juga disebut sebagai ahli perpindahan uang, bisa juga penghuni atau orang buangan. Pentingnya pekerjaan di atas sesuai dengan pentingnya pekerjaan menurut pemikiran umum tentang pekerjaan. Kita dapat berpendapat bahwa angkatan kerja terdiri dari berbagai tingkatan, dengan kapasitas dan kemandirian yang berbeda-beda, mulai dari satu kelompok, hingga kelompok berikutnya, memang mempunyai tujuan yang sama, khususnya untuk efisiensi organisasi dan bekerja atas bantuan pemerintah yang bersangkutan.

Dari pengertian di atas, tentu saja buruh yang sedang bekerja dapat disebut buruh. Istilah buruh atau pekerja yang dipersamakan saat ini muncul mengingat pada peraturan yang lalu, khususnya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja atau buruh, kedua istilah tersebut dibandingkan. Pemerintah selama ini menginginkan istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh tidak hanya mengacu pada pekerja tidak terampil

tetapi juga pada kelompok yang selalu menentang pengusaha. Inilah sebabnya mengapa muncul istilah buruh atau pekerja pada saat yang bersamaan. Akibatnya, pada periode Permintaan Baru, istilah serikat dagang digantikan dengan istilah spesialis.

Hubungan kerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Imam Soepomo, hubungan bisnis adalah hubungan antara seorang pengusaha dengan seorang pengusaha, dimana hubungan bisnis itu terjadi setelah ada kesepakatan kerja antara kedua belah pihak. Dilihat dari satu sisi, buruh akan bekerja dengan mendapatkan upah dan pelaku usaha memanfaatkan buruh dengan membayar upah.

Sementara itu, menurut Lalu Husni, hubungan usaha adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang pengusaha berdasarkan suatu pemahaman kerja, yaitu suatu perjanjian dimana seorang ahli menyerahkan diri kepada perusahaan untuk bekerja dengan imbalan, dan perusahaan menyatakan keinginannya untuk bekerja. kemampuan untuk memanfaatkan spesialis dengan membayar upah.

Oleh karena itu, landasannya sama dengan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni hubungan usaha terjalin setelah adanya kesepakatan kerja. Pengertian kerja dalam Pasal 1601a Kitab Undang-undang Hukum Umum disebut dengan pengertian kerja, khususnya pengertian yang dengannya suatu pihak, yaitu buruh, mengikatkan dirinya untuk dipaksa kepada pihak lain, yaitu dunia usaha, untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan mendapatkan kompensasi.

Dari beberapa rencana perjanjian bisnis yang mengarah pada hubungan kerja, cenderung ada dugaan bahwa komponen-komponen Yang terkandung dalam pengertian kerja adalah Adanya pekerjaan Dalam pengertian pekerjaan, pekerjaan adalah bagian yang pokok, karena pekerjaan itu tidak ditetapkan oleh ahli/buruh. Lalu adanya pesanan/pos dari penghibur bisnis. Perintah atau arahan dari dunia usaha juga merupakan salah satu unsur penting dalam suatu hubungan kerja karena dengan adanya unsur perintah atau petunjuk dari dunia usaha maka suatu “hubungan” dapat didelegasikan suatu hubungan. usaha. Dan kehadiran upah. Pada umumnya kompensasi merupakan angsuran yang diterima oleh buruh atau pekerja selama mereka melakukan pekerjaannya.

Perjanjian Kerja

Subekti mengatakan: “Perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu” Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pemahaman adalah suatu demonstrasi dengan mana

sekurang-kurangnya satu orang mengikatkan diri pada sekurang-kurangnya satu orang lain.” Menurut Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata, perjanjian ini mempunyai kekuatan dan akibat hukum bagi yang bersangkutan. Oleh karena itu, suatu perjanjian yang berbentuk kontrak atau perjanjian pada hakekatnya bersifat mengikat.

Pemahaman kerja merupakan salah satu pengaturan yang bersifat umum, sehingga merupakan syarat sahnya pengaturan tersebut Sebagai aturan umum, sebagaimana diarahkan dalam pengaturan Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Umum, hal ini juga berlaku terhadap keabsahan suatu pemahaman kerja. Hal-hal dalam pengaturan bisnis adalah hak istimewa dan komitmen angkatan kerja serta kebebasan dan komitmen bisnis. Secara spesifik Pasal 52 Peraturan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Bisnis. Pemahaman kerja tersebut dibuat berdasarkan Pemahaman kedua pemain. Mengenai masalah tersebut, para pihak dalam kontrak kerja mencapai kesepakatan segalanya diselesaikan. Pakar mengakui pekerjaan yang diberikan oleh pebisnis, demikian pula visioner bisnis mengakui pekerja yang akan dipekerjakan. Hubungan industrial.

Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah hubungan antara semua pihak yang termasuk atau terlibat dalam siklus produksi atau administrasi dalam suatu organisasi. Industri modern yang berkembang hingga saat ini masih dipenuhi oleh usaha-usaha serius yang biasanya memiliki rantai pendek sehingga menghasilkan peningkatan nilai tambah yang relatif kecil. Namun, masih terdapat komitmen yang signifikan terhadap perekonomian karena banyaknya unit khusus. Ada tiga bagian lembaga keuangan yang membantu kemajuan daerah-daerah maju, yakni Badan Usaha Milik Negara (BUMS), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Koperasi Kecil/Menengah dan Koperasi (PKMK). Pada tahun 2004 jumlah organisasi kecil dan menengah berjumlah sekitar 2,74 juta unit, sedangkan organisasi besar hanya 3.879 unit. Keadaan jumlah unit luar biasa berbeda dengan Produk Domestik Bruto (PDB) yang dihasilkan, perusahaan-perusahaan kecil dan menengah baru-baru ini menghasilkan PDB dengan harga yang layak pada tahun 2000 sebesar Rp. 119 triliun atau 28,4 persen hasil daerah maju dan sisanya 61,6 persen dihasilkan oleh organisasi besar baik BUMS maupun BUMN.

METODE PENELITIAN

Eksplorasi semacam ini memanfaatkan subjektif ekspresif. Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2010:04) menyatakan bahwa pemeriksaan subjektif adalah “Teknik penelitian yang menghasilkan informasi berbeda seperti kata-kata data yang tersusun atau diucapkan dari individu dan cara berperilaku yang dapat dideteksi.” Studi Subjektif bergantung pada landasan

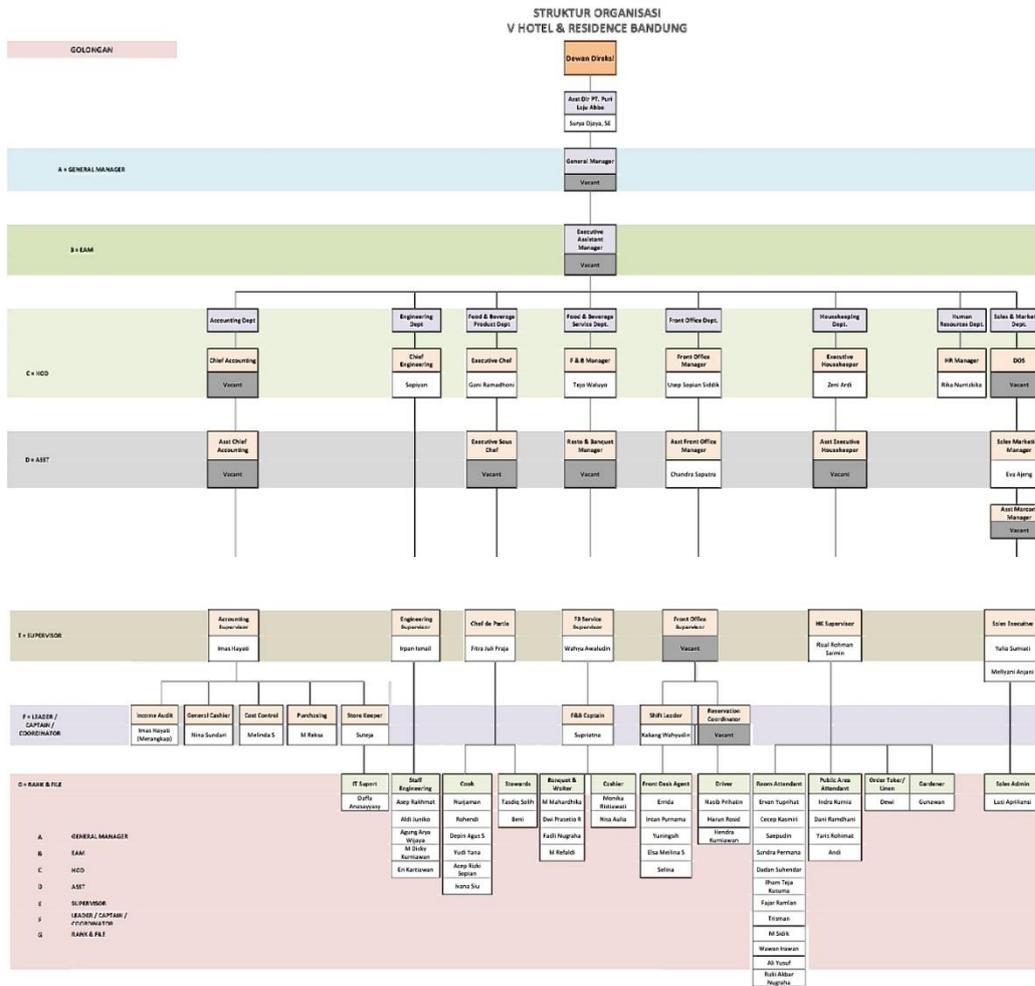
karakteristik dalam cara yang mencakup semua dan situasional orang sebagai alat eksplorasi, memimpin pemeriksaan informasi induktif, lebih banyak lagi fokus pada siklus dibandingkan dengan dampak lanjutan dari eksplorasi yang diselesaikan diselesaikan oleh analis dan subjek ujian.

Metode penelitian berdasarkan filosofi postpositivisme digunakan untuk mengkaji kondisi alam suatu objek daripada eksperimen, di mana peneliti adalah instrumen teknis utamanya. Pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi, Sugiyono (2016:9) mengatakan metode deskriptif kualitatif yang digunakan rencana pemeriksaan yang tidak salah lagi subjektif menggambarkan, melukiskan, memahami, memahami dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan dikaji melalui kajian seberapa pun banyaknya yang dapat diharapkan dari seorang individu, suatu perkumpulan atau suatu peristiwa, Berdasarkan pemahaman beberapa ahli, hal ini mungkin beralasan pemeriksaan ilustratif subjektif, untuk lebih spesifik perkembangan latihan yang akan diperoleh informasi yang bermanfaat dan praktis tidak ada keadaan khusus yang menyebabkannya arti stres. Eksplorasi ini memanfaatkan informasi dan informasi penting opsional pengujian informasi menggunakan triangulasi hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tinjauan Umum Objek Penelitian

V Hotel & Residence adalah sebuah Perusahaan perhotelan berbintang Tiga yang bertempat di Kota Bandung, Berdomisili di Jalan Terusan Ir. Sutami III Sukagalih Bandung terletak strategis di perkotaan yang menawarkan View Kota Bandung, memiliki 171 Kamar beedesain Modern dengan 4 Tipe Kamar yang ditawarkan untuk mengakomodasi kebutuhan istirahat para Customer. V Hotel & Residence ini dinaungi oleh PT Puri Abba saat ini V Hotel & Residence memiliki sekitar 87 Karyawan tetap.



Gambar 1. Stuktur Organisasi V Hotel & Residence

1. Jam Operasional V Hotel & Residence

Terdapat Empat Shift di V Hotel & Residence, yaitu:

- morning shift :
07.00 - 15.00
08.00 - 16.00
- middle shift :
11.00 - 19.00
12.00 - 20.00
- evening shift :
15.00 - 23.00
- night shift :
23.00- 07.00

Ketenagakerjaan Di V Hotel & Residence

Sesuai buku peraturan perusahaan V Hotel & Residence Bab II tentang Hubungan dan Ketentuan Kerja ada beberapa pasal yang terkandung didalamnya.

Pasal 4 Sifat dan Jangka Waktu

1. **Karyawan Tetap**

Adalah Karywan yang terikat dalam hubungan kerja yang jangka waktunya tidak tertentu yang pengangkatannya ditentukan oleh kebijakan direksi perusahaan

2. **Karyawan Kontrak**

Karyawan yang hubungan kerjanya berdasarkan bata waktu tertentu sesuai perjanjian yang telah disepakati

Pasal 5 Penerimaan Karyawan Baru

1. Penerimaan calon karyawan baru merupakan hak mutlak pengusaha yang tidak dapat dicampuri pihak manapun dan pengusaha mempunyai wewenang penuh untuk menetapkan syarat-syarat pelamar atau calon karyawan baru

2. Penempatan karyawan sepenuhnya menjadi wewenang perusahaan dan disesuaikan degan kebutuhan perusahaan

3. Formasi karyawan ditetapkan oleh anggaran belanja dan pendapatan perusahaan berdasarkan struktur organisasi dan kebutuhan karyawan untuk operasional perusahaan tahun yang bersangkutan

4. Formasi yang kosong akan diisi dengan mendahulukan kemungkinan rotasi atau promosi dari dalam perusahaan asalkan memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditentukan untuk jabatan yang kosong tersebut

5. Penerimaan calon karyawan baru untuk mengisi kebutuhan perusahaan, dilakukan melalui seleksi terhadap para peminat yang memenuhi syarat-syarat recruitment yang telah ditentukan

Pasal 6 Syarat-Syarat Penerimaan & Penyaringan

1. Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran

2. Setiap pelamar harus lulus proses seleksi dan melengkapi persyaratan administrasi

3. Proses Penerimaan Calon Karyawan :

a. Dilaksanakan melalui Human Resources Department

b. Dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan

c. Melalui prosedur pengajuan dari Departement Head / Manager

d. Memperhatikan keberadaan rasio dan budget yang tersedia

e. Disetujui oleh General Manager

- f. Dilaksanakan proses seleksi
4. Surat lamaran yang dimaksud dalam ayat (1) harus dilengkapi dengan :
 - a. Daftar Riwayat Hidup
 - b. Foto Copy Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan asli diperlihatkan.
 - c. Foto Copy Kartu Keluarga (asli diperlihatkan).
 - d. Foto Copy Surat Keterangan / referensi kerja, bagi yang pernah bekerja e. Foto Copy ijazah dan transkrip nilai yang sah (asli diperlihatkan).
 - f. Pasfoto berwarna terbaru ukuran 4 * 6 cm = 2 lembar, 3 * 4 cm = 2 lembar
 - g. Foto Copy Surat Keterangan Catatan Kepolisian (asli diperlihatkan)
 - h. Surat Keterangan Kesehatan asli dari Dokter
 - i. Foto Copy Surat Nikah bagi yang sudah menikah
 - j. Berusia minimal 18 tahun
 - k. Surat izin dari orang tua/wali/suami dan diketahui RT/RW yang isinya menyatakan menyetujui anak/istrinya bekerja pada perusahaan baik siang ataupun malam hari.
1. Minimal pendidikan terakhir setingkat SLTA.
5. Penyaringan pelamar diselenggarakan oleh pengurus yang berwenang atau panitia penyaringan meliputi:
 - a. Penelitian administratif.
 - b. Penelitian keadaan Jasmani
 - c. Psychological test (bila dianggap perlu)
 - d. Test keterampilan dan pengetahuan sesuai bidang pekerjaan yang diperlukan
 - e. Wawancara
 - f. Lulus dalam pemeriksaan kesehatan (pre-employment examination) yang dilakukan oleh dokter perusahaan atau yang ditunjuk oleh perusahaan.
 - g. Test lainnya yang dianggap perlu
6. Memenuhi syarat-syarat pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian yang ditentukan untuk pengisian jabatan yang kosong tersebut dengan pembuktian data-data yang resmi.
7. Menyetujui syarat-syarat hubungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
8. Tidak terikat hubungan kerja dengan perusahaan lain
9. Tidak memiliki hubungan keluarga (Anak dan orang tua, suami, dan isteri, saudara kandung) pada unit yang sama di dalam

Pasal 8 Pemindahan Karyawan

1. Untuk kepentingan jalannya perusahaan, karyawan harus mematuhi pembagian, penunjukkan, dan pemindahan pekerjaan dari satu bagian kebagian lainnya atau dari

satu unit ke unit lainnya sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan jalannya operasional perusahaan.

2. Pemindehan karyawan dapat disertai dengan demosi (penurunan jabatan) atau promosi (kenaikan jabatan) atau tetap memangku jabatan yang setingkat dengan jabatan yang dipangku semula.
3. Pemindehan karyawan yang disertai dengan promosi, diberikan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi kerja dan dedikasi yang baik terhadap jabatannya.
4. Karyawan yang dipromosikan, harus menjalani masa penilaian sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan.
5. Pemindehan karyawan yang disertai dengan demosi, dilaksanakan karena buruknya prestasi kerja atau pelanggaran/kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

Pasal 10 Perjanjian Kerja

1. Calon karyawan yang telah lulus seleksi sebelum memulai pekerjaan wajib menandatangani perjanjian kerja.
2. Perjanjian Kerja dibagi menjadi 2 macam, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
3. Perjanjian kerja yang dibuat dan telah disepakati berlaku secara khusus, sehingga hal-hal yang tercantum didalam perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak dan merupakan satu kesatuan dengan peraturan perusahaan.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dan ditetapkan dalam perjanjian kerja tersendiri dan berlaku secara khusus bagi kedua belah pihak sebagai aturan yang mengikat dan tidak terpisahkan dengan Peraturan Perusahaan.

Pasal 11 Masa Berlaku Perjanjian Kerja

1. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu adalah paling lama 2 (dua) tahun dan selanjutnya dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun..
2. Perusahaan akan memberitahukan kepada karyawan yang bersangkutan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelumnya apabila perjanjian kerja akan berakhir dan atau bermaksud melakukan perpanjangan perjanjian kerja
3. Apabila kedua belah pihak bermaksud meneruskan hubungan kerja setelah berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) maka dapat melakukan pembaharuan perjanjian kerja setelah melewati masa tenggang selama 30 hari dan hanya bisa dilakukan untuk jangka waktu selama 2 tahun

Pasal 12 Berakhirnya Perjanjian Kerja

1. Perjanjian kerja akan berakhir dengan sendirinya dikarenakan karyawan terbukti melakukan pelanggaran berat yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan
2. Perjanjian kerja berakhir dikarenakan karyawan tidak diperpanjangnya kontrak kerjanya dan karyawan akan diberitahukan 30 (tiga puluh) hari sebelum kontrak kerja berakhir
3. Perusahaan dapat mengakhiri perjanjian kerja secara sepihak karena karyawan melakukan pelanggaran ketentuan tata tertib perusahaan atau karyawan tidak dapat mencapai standar nilai kuantitas dan kualitas kerja yang baik dan atau sebab lain yang merugikan perusahaan.
4. Karyawan mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
5. Perjanjian Kerja waktu tertentu berakhir dengan sendirinya karena :
 - a. Karyawan meninggal dunia
 - b. Karyawan tidak masuk kerja 5 hari kerja berturut-turut atau lebih, tanpa keterangan tertulis disertai bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali secara tertulis dan patut.
 - c. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
6. Karyawan yang statusnya sebagai karyawan waktu tertentu dapat diputuskan hubungan kerjanya setiap saat tanpa mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan apabila memenuhi unsur yang dimaksud dalam ayat (3) dan melakukan kesalahan berat.

Perjanjian Kerja Di V Hotel & Residence

Suatu pengaturan dapat diartikan sebagai demonstrasi di mana setidaknya satu individu mengikatkan diri mereka pada setidaknya satu orang lain. Hal ini menyiratkan bahwa suatu pengaturan membuat komitmen yang harus dipenuhi oleh satu individu kepada orang lain yang mempunyai pilihan untuk memberikan komitmen tersebut. Pada akhirnya, dalam suatu kesepakatan akan terus menerus terjadi dua pertemuan, dimana salah satu pihak berkewajiban untuk memenuhi komitmen-komitmen yang dinyatakan dalam perjanjian dan pihak lainnya mempunyai hak istimewa atas komitmen-komitmen tersebut. Pemahaman adalah suatu kesempatan dimana kedua pemain sepakat untuk menindaklanjuti sesuatu (prestasi). Bisa dikatakan bahwa dua kelompok yang umumnya sepakat saling mengakui pencapaian masing-masing dan saling memberikan kontra-prestasi. Perjanjian kerja antara pengusaha atau dunia usaha dengan pekerjanya merupakan salah satu jenis perjanjian yang sering dianut dalam masyarakat. Sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Nomor 13 Tahun 2003.

Kesepahaman Bisnis adalah suatu perjanjian antara seorang ahli atau pekerja dengan suatu organisasi atau pengurus yang memuat kesepakatan mengenai keistimewaan dan kewajiban perkumpulan. Pemahaman kerja pada dasarnya dibuat untuk menjaga agar permasalahan tidak timbul atau mencegah pengaruh/perdebatan yang meresahkan yang dapat terjadi antara pihak-pihak yang menjalin hubungan kerja, yaitu pihak utama (Organisasi) dan pihak selanjutnya yang disebut (Spesialis atau Pekerja). Pengaturan kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu pada umumnya disebut dengan pengaturan perjanjian atau pengaturan kerja yang tidak super tahan lama.

Pekerjaan sementara atau pekerjaan kontrak adalah jenis pekerjaan. Sementara itu, kesepakatan kerja yang dibuat untuk jangka waktu yang tidak terbatas biasa disebut dengan kesepakatan kerja jangka panjang dan status bisnisnya mewakili super tahan lama. Dengan memusatkan perhatian pada hubungan bisnis antar pekerja untuk jangka waktu tertentu dan untuk jangka waktu tertentu dalam Organisasi Kewajiban Terbatas, disadari bahwa hubungan sah ini selalu dibatasi oleh pemahaman kerja yang tersusun. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Penyediaan Tenaga Kerja mempertimbangkan pengaturan lisan, namun kedua pelaku (Buruh dan Organisasi) sepakat untuk memutuskan menggunakan struktur yang telah tersusun. Perjanjian tertulis antara perwakilan dan organisasi secara eksplisit disepakati untuk setiap jenis kesepakatan. Ada sejumlah keuntungan dalam memilih perjanjian kerja tertulis, termasuk status dokumen tersebut sebagai perjanjian.

Berdasarkan Wawancara yang kami lakukan terhadap Staff HRD Di V Hotel & Residence ini dapat ditarik kesimpulan mengenai Unsur Unsur Perjanjian kerja yang di naungi oleh PT Puri Abba ini, yaitu:

1. Unsur Pekerjaan
2. Unsur Perintah
3. Unsur Upah Pekerjaan
4. Unsur Waktu Pekerjaan.

Syarat syahnya perjanjian kerja di V Hotel & Residence.

Di V Hotel & Residence ini Sebagai bagian dari perjanjian kerja terdapat syarat syarat syah nya perjanjian kerja yang sesuai dengan Undang Undang Nomer 13 Taun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- Teradapat kesepakatan kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha)
- Pekerjaan yang sesuai dengan Perjanjian Kerja (Tidak bertentangan dengan norma Hukum, mengganggu ketertiban masyarakat umum, Asusila, Dan mengacu pada Undang Undang yang berlaku)
- Kedua pihak tidak melanggar Hukum.

Bentuk Perjanjian Kerja Di V Hotel & Residence

Pada dasarnya V Hotel & Residence secara umum merupakan pihak pemberi tugas dan tanggung jawab kepada seseorang, beberapa orang atau kelompok untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sedangkan karyawan dari pihak pemberi tugas dan tanggung jawab Pernyataan diatas dapat menjelaskan bahwa munculnya perjanjian kerja secara tertulis yang tertuang dalam kontrak yang dibuat oleh masing masing pihak adalah bentuk perikatan yang didalamnya berisi hak, tugas dan tanggung jawab yang mengacu pada Undang0undang dan peraturan perusahaan. Pengumpulan data dan informasi mengenai penerapan perjanjian kerja di PT Puri Abba atau V Hotel & Residence Bandung, penulis melakukan wawancara dengan selaku staff HRD di V Hotel & Residence.

Dari Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa bentuk perjanjian kerja di V Hotel & Residence adalah perjanjian kerja Tertulis mengacu pada Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin kepastian Hak dan Kewajiban para pekerja sehingga memudahkan apabila terjadi perselisihan.

Jenis perjanjian kerja di V Hotel & Residence Ini mengacu pada pasal 56 ayat 1 Undang Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang terdapat di V Hotel & Residence dibuat untuk Waktu Tertentu dan Waktu Tidak Tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Masa percobaan yang terdapat di V Hotel & Residence ini adalah 3 Bulan (Training). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian kerja yang bersifat tetap di V Hotel dengan Kontrak 3 Tahun (Paling lama) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Perjanjian kerja yang bersifat sementara dengan Kontrak 3 Bulan dibuat secara lisan maupun tulisan, Biasanya pekerja musiman atau Casual.

Kewajiban Pekerja dengan Pengusaha di V Hotel & Residence

Melalui data yang diberikan ole pihak V Hotel & Residence ini penulis dapat menyimpulkan bawah terdapat kewajiban yang harus ditaati oleh penerima kerja dengan pemberi kerja maupun sebaliknya.

1. Kewajiban Pekerja yang ada DI V Hotel & Residence ini diantara lain adalah :
 - a) Pekerja wajib menjalankan Tugas yang sesuai dengan kesepakatan di perjanjian kerja
 - b) Pekerja wajib menaati peraturan dari Pengusaha maupun pihak Management PT Puri Abba
 - c) Kewajiban Menjunjung tinggi Nama Baik perusahaan
 - d) Kewajiban untuk bertanggung jawab atas segala hal yang merugikan pihak perusahaan
2. Kewajiban Pengusaha PT Puri Abba
 - a) Kewajiban dalam memberi Upah pada pegawai V Hotel & Residence.
 - b) Kewajiban Kesejahteraan Pegawai V Hotel & Residence mulai dari Kenaikan upah hingga pengobatan apabila sakit.
 - c) Kewajiban Memberi Cuti pada Pegawai V Hotel & Residence (Cuti tahunan)

Hak Pekerja di V Hotel & Residence

Hak hak yang akan didapatkan oleh Pekerja yang bekerja dibawah naungan PT Puri Abba ini mengacu pada undang undang ketenagakerjaan yang sesuai. Diantaranya:

1. Semua karyawan di V Hotel & Residence Memiliki Hak untuk di perlakukan sama dan sesuai tanpa diskriminasi
2. Semua karyawan di V Hotel & Residence Memiliki Hak Untuk Meng upgrade Diri dalam hal pelatihan kerja
3. Semua karyawan di V Hotel & Residence Memiliki Hak Untuk dibayar Lembur (Overwork)
4. Semua karyawan di V Hotel & Residence Memiliki Hak Untuk beribadah
5. Semua karyawan di V Hotel & Residence Memiliki Hak Untuk dibayar Sesuai dengan UMR yang berlaku.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa bentuk perjanjian kerja di V Hotel & Residence adalah perjanjian kerja Tertulis mengacu pada Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin kepastian Hak dan Kewajiban para pekerja sehingga memudahkan apabila terjadi perselisihan. Melalui data yang diberikan ole pihak V Hotel & Residence ini penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat kewajiban yang harus ditaati oleh penerima kerja dengan pemberi kerja maupun sebaliknya.

Kebebasan dan Komitmen Kerja yang perlu dipahami oleh para spesialis Bagi calon pekerja yang memasuki dunia kerja akan menganggap informasi ini sangat penting. Data ini dipercaya dapat membangun pemahaman mengenai angkatan kerja dan mencegah terjadinya perbedaan penilaian yang dapat menimbulkan permasalahan hubungan modern antara manajer dan buruh. Isu-isu yang muncul bersifat bergeser dan terspesialisasi dalam hubungan modern, namun ada pula isu-isu lain yang semakin rumit dan menciptakan serta mempengaruhi ketergantungan sosial. Untuk mencegah munculnya pertanyaan hubungan modern, para bos dapat mengambil langkah-langkah penting lainnya. Oleh karena itu diperlukan pertimbangan khusus dari para pelaku usaha yang berhubungan langsung dengan kebebasan buruh/pekerja, menjaga hubungan baik dengan buruh/pekerja dan hubungan modern secara keseluruhan.

Pada hakekatnya tujuan permasalahan hubungan modern dicapai dengan perenungan untuk menyepakati dan berkumpul untuk saling tawar-menawar antara para ahli/pekerja dan para pelaku usaha yang terlibat, baik secara bipartit maupun sebagai proses yang tidak memihak atau tidak antara oleh pihak luar (non-case). Hal ini karena menyelesaikan permasalahan hubungan modern Koneksi di luar pengadilan saat ini jauh lebih menguntungkan kedua pemain dan mengurangi biaya serta menghemat waktu. Menerima bahwa tujuan permasalahan hubungan saat ini terjadi di luar pengadilan hubungan mutakhir, sehingga tidak dapat dicapai pemahaman, maka pada saat itulah tujuan permasalahan ini dapat diselesaikan di pengadilan hubungan.

Saran

Mediasi adalah suatu pendekatan untuk menyelesaikan permasalahan hubungan modern yang mampu memberikan hasil yang baik, karena intervensi sebagai keputusan sadar yang dilakukan oleh pihak-pihak akan memberikan kesepakatan yang saling menguntungkan. Dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial, mediasi merupakan sebuah keniscayaan. Keuntungan dari intervensi dalam permasalahan hubungan modern ini antara lain penghematan biaya, waktu dan juga sistem yang lebih singkat dibandingkan dengan penyelesaian melalui jalur pengadilan (gugatan), namun sering terjadi organisasi-organisasi yang terlibat ragu-ragu untuk ikut serta dan memenuhi tuntutan tersebut.

Sambutan perantara karena belum adanya pedoman yang mengharuskan berkumpulnya Organisasi-organisasi yang ada dalam perantaraan tiga pihak dengan buruh/pekerja, maka dari itu pemerintah perlu meninjau kembali pedoman-pedoman yang ada dan memberikan dukungan yang tegas, misalnya membekukan izin usaha dan bahkan dalam keadaan apa pun. , mencabut izin untuk beroperasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sebuah perjalanan yang penuh dedikasi dan semangat telah membawa saya pada pencapaian luar biasa ini. Artikel ini tidak hanya mencerminkan kerja keras, tetapi juga memperlihatkan sinergi yang kuat di antara semua pihak yang terlibat. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada seluruh teman teman saya yang telah menyemangati saya. Tidak lupa, saya ingin menyampaikan terimakasih secara khusus terhadap Dosen mata kuliah Manajemen Hubungan Industrial Ibu Resya Dwi Marcelina dukungan beliau sangat memotivasi saya untuk belajar dan terus memperbaiki diri. ada akhirnya, ucapan terima kasih ini tidak hanya sekadar kata-kata, tetapi sebuah ungkapan rasa syukur yang tulus atas dedikasi dan kontribusi luar biasa dari setiap individu yang telah terlibat, Semoga artikel ini tidak hanya menjadi catatan prestasi, tetapi juga inspirasi untuk langkah-langkah berikutnya dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Adolf, H. (2006). *Dasar Dasar Hukum Kontrak Internasional*. Bandung: Refika Aditama.
- Asyhadie, Z. (2006). *Op.Cit*. Bandung.
- Budiono, A. R. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Damanik, S. (2004). *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: Dss Publishing.
- Halim, R. (2005). *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husni, L. (2004). Jakarta: Op.Cit hal 20 .
- Husni, L. (2006). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Indonesia, K. (2008). *Peranan Industri Dalam Pemulihan Ekonomi Nasional* . Jakarta : Jurnal Edisi 4 hal 4 .
- Indonesia, R. (2007). Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. In *Cetakan II* (pp. Menimbang Huruf b, hal 1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar .
- Khakim, A. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Manulang, S. (2003). *Pokok Pokoh Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajawali Pers edisi Revisi.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taylor, B. d. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif edisi Revisi* . Jakarta : Penulis .