



MEMBANGUN DESAIN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENCAPAI KEHARMONISAN ANTAR PEGAWAI DENGAN MAJEMEN DI HOTEL ZODIAK SUTAMI

Ririn Rustini

Universitas Teknologi Digital

Neng Santy

Universitas Teknologi Digital

Ica Mawarni

Universitas Teknologi Digital

M Ikhsan Nurjaman

Universitas Teknologi Digital

Boby Bayu Putra

Universitas Teknologi Digital

Resya Dwi Marselina

Universitas Teknologi Digital

Manajemen, Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia.

Email : ¹ririn10121602@digitechuniversity.ac.id, ²nengsanty10121739@student.stembi.ac.id,

³ica10121748@digitechuniversity.ac.id, ⁴muhammad10121619@digitechuniversity.ac.id,

⁵boby10121581@digitechuniversity.ac.id, ⁶resyadwi@digitechuniversity.ac.id.

Abstrak. *In this day and age, competition for business companies is increasingly fierce, many find problems that can cause the company to fail or compete. From this competition, it is necessary that the company will be able to achieve the goals it has set if it can have employees who have good performance at work, this can really help the company to develop even better. Therefore, the formulation in this research is about the impact of workload on employee performance at the Zodiak Sutami hotel and also what kind of work agreement is used. The method used in this research is qualitative so that it can analyze industrial relations between employees at the Zodiak Sutami hotel. The results of this research are that the form of work agreement at the Zodiak Sutami Hotel is a Specific Time Work Agreement (PKWT) with a period of 24 months. Overtime pay is permitted, and companies are required to provide overtime pay in accordance with statutory regulations. The industrial relations that occur at the hotel also seem harmonious and the leaders at the Zodiak Sutami hotel try to be a place for their employees to tell their stories.*

Keywords: *Performance, Employees, Work, Management, Organization.*

Abstrak. Pada zaman sekarang persaingan perusahaan perusahaan bisnis semakin ketat, banyak menemukan permasalahan yang bisa menjadikan perusahaan nya tersebut mengalami kegagalan atau dalam bersaingnya. Dari persaingan tersebut maka diperlukan dalam perusahaan akan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkannya apabila bisa memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja hal itu bisa sangat membantu perusahaan untuk berkembang lebih baik lagi. Maka dari itu rumusan dalam penelitian kali ini yaitu tentang bagaimana dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Zodiak Sutami dan juga perjanjian kerja seperti apa yang digunakan. Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini yaitu kualitatif supaya bisa menganalisis bagaimana hubungan industrial antara karyawannya di hotel Zodiak Sutami. Hasil dari penelitian kali ini yaitu Bentuk perjanjian kerja di Hotel Zodiak Sutami adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu 24 bulan. Upah lembur diperbolehkan, dan perusahaan wajib memberikan upah lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hubungan industrial yang terjadi juga di hotel tersebut terkesan harmonis dan juga pemimpin di hotel Zodiak Sutami mencoba untuk menjadi tempat bercerita karyawannya.

PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang persaingan perusahaan perusahaan bisnis semakin ketat, banyak menemukan permasalahan yang bisa menjadikan perusahaan nya tersebut mengalami kegagalan atau dalam bersaingnya. Masalah seperti itu biasanya dari sumber daya manusia yang kurang kompeten dalam bekerja hal tersebut terjadi nya kesalahan di perusahaan yang kurang teliti merekrut SDM untuk perusahaan.

Industri perhotelan di Indonesia termasuk dalam industri pariwisata. Industri pariwisata Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan dan Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 1996 tentang Kepariwisataan yang diterapkan pada tanggal 8 November 1996. Sementara itu, ketentuan mengenai pengelolaan hotel jaringan internasional diatur dengan Keputusan Direktur Administrasi Umum Pariwisata (No.: Kep.06/VI/97) "Peraturan tentang Penyelenggaraan Pengelolaan Hotel Internasional Jaringan Hotel".

Perusahaan akan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkannya apabila bisa memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam belerja hal itu bisa sangat membantu perusahaan untuk berkembang lebih baik lagi. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa kinerja ini merupakan hasil dari kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaanya berdasarkan tanggung jawab atas pekerjaanya sendiri. Maka dari itu perusahaan berhak dalam memberikan tanggung jawab kepada karyawannya yang sesuai dengan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Yuliya Ahmad, 2018).

Selain itu bisnis beroperasi dalam lingkungan yang semakin dinamis dan kompetitif. Agar sukses dan memperoleh keunggulan kompetitif, perusahaan harus memastikan kinerja karyawannya tetap berada pada tingkat optimal. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat menjadi aset berharga untuk perusahaanya itu sendiri, maka dari itu melihat dari dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai menjadi penting dan relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup produktivitas tetapi juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kreativitas, motivasi, dan kepuasan kerja (Jeky K R Rolos, 2018).

Beban kerja, jumlah tugas, tanggung jawab, dan proyek yang harus dilakukan seorang karyawan, dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja mereka. Sebagian besar organisasi menghadapi tekanan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi guna mencapai tujuan bisnis. Dalam konteks ini, manajemen beban kerja menjadi sangat penting. Dalam beberapa kasus, berlebihan dalam memberikan beban kerja terhadap karyawan bisa menimbulkan stress, kelelahan, berkurangnya motivasi bahkan berkurangnya kebahagiaan karyawan (Jeky K R Rolos, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, 2018).

Melihat dari persepsi yang berbeda bahwa beban kerja yang terlalu sedikit juga bisa memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja, karena karyawan mungkin merasa kurang terlibat dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, penting untuk menemukan keseimbangan yang tepat antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa

terdapat hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, namun kompleksitas hubungan ini seringkali membuat sulit untuk dipahami dengan jelas.

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain karakteristik pekerja, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan faktor lain yang mempengaruhi hubungan tersebut. Penelitian lebih lanjut dalam pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan bisa menambah pengetahuan atau wawasan untuk perusahaan nya itu sendiri sehingga bisa mengembangkan strategi strategi yang lainnya dalam hal mengelola sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini dapat membantu organisasi merancang program pelatihan, mengalokasikan kembali tugas, dan mengelola beban kerja karyawan dengan lebih baik, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Rocky P Rindorindo, 2019).

Dengan memahami dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan, organisasi dapat membuat rencana dalam mengambil langkah yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaanya. bisnisnya dengan tetap menjaga kesehatan dan produktivitas produktivitas karyawan. Maka dari itu diadakan penelitian ini untuk bisa mengetahui bagaimana hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawannya dan faktor apa saja yang dapat memoderisasi hubungan tersebut (Rusda Irawati, 2017).

Maka dari itu berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa rumusan masalah yang akan menjadi salah satu sebab penelitian ini dilakukan rumusan masalah tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Zodiak Sutami
2. Bagaimana perjanjian kerja yang di terapkan di hotel Zodiak Sutami ?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui kesenjangan dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Zodiak Sutami
2. untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja yang dilakukan di hotel Zodiak Sutami

Kajian Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan kegiatannya, suatu perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi di bidang tertentu. Sebagai pelaksana visi dan misi organisasi, sumber daya manusia harus dipilih dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Yang pasti, sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau bisnis yang tidak bisa dianggap remeh. Sumber daya manusia yang dimaksud di sini mencakup dua aspek, yaitu kekuatan fisik dan kemampuan berpikir yang menentukan kemampuan seseorang. Sekalipun suatu perusahaan didukung dengan peralatan yang canggih dan memadai, namun jika tidak mempunyai sumber daya manusia yang mumpuni untuk mengelolanya, maka segala sesuatu yang dilakukannya akan sia-sia.

Menajemen merupakan sebuah kemampuan dalam menjalankan sumber daya yang dimiliki suatu organisasi supaya bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses tersebut

terdiri dari beberapa aktivitas yang terjadi yaitu adanya organisasi, arahan, koordinasi, dan mengevaluasi orang-orang untuk bisa menggapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan kemampuan dalam mengembangkan penilaian atau memberikan balas jasa dan pengelolaan karyawan dalam berorganisasi para pekerja. Menurut Veithzal Rivai mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ini merupakan salah satu kemampuan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan sumber daya manusia yang ada. Proses tersebut dalam melibatkan beberapa bagian yang ada di perusahaan mulai dari produksi, pemasaran, keuangan, ataupun operasional lainnya. Karena manajemen sumber daya manusia ini perannya sangat penting dalam mengembangkan perusahaan supaya bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Fai, 2023).

Dessler, G. (2000), mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses perolehan, pelatihan, evaluasi, pemberian kompensasi, hubungan organisasi, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang menitikberatkan pada fungsi kepegawaian dalam proses manajemen. Kegiatan kepegawaian meliputi penentuan kualifikasi calon pekerja, perekrutan, seleksi calon pekerja, penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan, pelaksanaan evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi kepada pekerja.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan salah satu bagian dalam mengatur tentang kedisiplinan setiap karyawan untuk menjalankan fungsi-fungsi yang ada pada perusahaan. Fungsi tersebut merupakan untuk bisa diterapkan dalam mengelola SDM di perusahaan. Manajemen SDM ini yaitu mengelola dan mengembangkan melalui sistem HRM yang terpadu melalui lima aktivitas fungsional sebagai berikut, mulai dari perencanaan, staffing, pengembangan dan pelatihan, pengupahan, keselamatan kerja dan yang terakhir yaitu pengelolaan hubungan kerja (Fai, 2023).

a. Perencanaan

Secara umum, istilah perencanaan sumber daya manusia mengacu pada upaya organisasi untuk menentukan dampak sumber daya manusia dari perubahan organisasi terhadap isu-isu bisnis utama untuk menyelaraskan sumber daya manusia dengan kebutuhan yang diciptakan oleh perubahan dan isu-isu tersebut.

b. Staffing

Staffing adalah proses dimana organisasi memastikan bahwa terdapat jumlah pekerja yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk pekerjaan yang tepat.

c. pengupahan

Bila pengupahan pegawai didasarkan pada keadilan dan kewajiban, maka dapat dikatakan berhasil. Keseimbangan antara upah yang dibayarkan untuk posisi berbeda dalam perusahaan yang sama. Memberikan upah yang adil dan wajar kepada karyawan pada perusahaan yang sama atau pada jabatan yang sama. Upah pada dasarnya mencakup semua kompensasi yang diterima seorang karyawan atau anggota staf untuk melakukan pekerjaannya.

d. Keselamatan kerja

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada kesejahteraan dan peningkatan kinerja, namun juga mempunyai kewajiban untuk memperhatikan

keselamatan dan kesehatan kerja serta melindungi kehidupan setiap talenta yang ada. Rancang manajemen risiko, rencana insentif, strategi konflik, dan fokus pada keamanan kerja di dalam atau di luar perusahaan.

e. **Pengelolaan hubungan kerja**

Mengelola hubungan kerja dengan berbagai departemen di perusahaan, menghormati hak talenta atau karyawan, menetapkan prosedur penyampaian keluhan dan komentar, serta mempelajari manajemen sumber daya manusia yang baik. Jalankan fungsi ini dengan kemampuan terbaik Anda, dengan mempertimbangkan hak talenta yang dimiliki perusahaan

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo (2015, 87) mengatakan bahwa tujuan yang penting dari manajemen sumber daya manusia ini merupakan supaya bisa meningkatkan para karyawan perusahaan untuk bisa lebih produktif dalam berorganisasi yang ada di perusahaan. Tujuan dari manajemen sumber daya itu ada empat yang lebih operasional sebagai berikut :

1. **Tujuan Masyarakat (Social Objective)**

Supaya bisa bertanggung jawab di lingkungan sosial SDM ini memiliki kebutuhan dan masalah tantang yang ada terjadi dari masyarakat sekitar. Suatu organisasi perusahaan yang berada di lingkungan masyarakat sekitar harus bisa memberikan manfaat kepada masyarakat seperti membuka lapangan pekerjaan yang menguntungkan bagi masyarakat sekitar. Maka dari itu sebuah organisasi perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya supaya bisa memiliki sumber daya yang bertanggung jawab dan bisa memberikan dampak positif terhadap masyarakat sekitarnya.

2. **Tujuan Organisasi (Organization Objective)**

Dalam mengenalkan organisasi terhadap sumber daya manusia itu harus bisa memberikan kontribusi dari karyawan tersebut terhadap organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya ini merupakan suatu alat atau perangkat dalam membantu tercapainya tujuan organisasi yang ingin dicapai. Maka dari itu fungsi dari manajemen sumber daya di suatu organisasi ditujukan untuk bisa melayani bagian bagian organisasi yang lainnya.

3. **Tujuan Fungsi (Fungsional Objective)**

Dalam mengelola karyawan harus di awasi karyawan tersebut supaya bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan juga menghasilkan hasil kerja yang positif. Ini itu bisa dikatakan sumber daya manusia atau karyawan tersebut dalam organisasi harus menjalankan pekerjaannya dengan baik.

4. **Tujuan Personel (Personnel Objective)**

Dalam organisasi ini untuk membantu tujuan tujuan karyawannya itu sendiri dalam rangka tercapainya tujuan organisasi yang ditetapkan. Tujuan pribadi karyawan ini harus bisa terpenuhi supaya bisa dijadikan motivasi dalam berorganisasi terhadap karyawannya.

Hubungan Industrial Manajemen Sumber Daya Manusia

Hubungan Industrial merupakan aktivitas yang mendukung penciptaan hubungan yang harmonis antara pengusaha (manajemen), karyawan, dan pemerintah, sehingga mencapai ketenangan dalam bekerja dan kelangsungan usaha (Industrial Peace). Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 16 mendefinisikan Hubungan Industrial sebagai "sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam produksi barang/jasa, terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945." Oleh karena itu, penanganan masalah hubungan industrial perlu perhatian khusus karena berdampak signifikan pada kelangsungan aktivitas perusahaan.

Menurut Idris (2018), Konsep Hubungan Industrial adalah "aturan yang mengatur hubungan antara sumber daya manusia suatu organisasi industrial dengan para pemilik modal yang mendanai organisasi tersebut." Kesenambungan dan keseimbangan antara pengusaha dan pekerja adalah tujuan utama untuk mencapai harmoni dalam hubungan antara keduanya. Hubungan ini saling membutuhkan dan saling mengisi, di mana pengusaha membutuhkan dukungan pekerja, dan sebaliknya, pekerja memerlukan kegiatan usaha pengusaha untuk mencapai kesejahteraan.

Aktor utama dalam hubungan industrial, menurut Idris (2018), melibatkan manajemen/asosiasi pengusaha, buruh, dan serikat pekerja, serta otoritas pemerintah yang terdiri dari legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Ariani (2014) menyoroti fungsi manajemen dalam hubungan industrial, yang mencakup mencapai tingkat usaha kerja fisik dan mental karyawan dengan mengawasi dan membagi tugas secara detail.

Ariani (2014) juga menegaskan bahwa aturan di tempat kerja adalah hasil interaksi antara pengusaha dan karyawan, yang melahirkan berbagai peraturan dalam bentuk kesepakatan kerja bersama. Upaya konkret dari pihak pengusaha/pimpinan perusahaan melibatkan penerapan peraturan perundang-undangan, pembinaan pegawai, menjalin komunikasi, dan memberikan perhatian kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian kali ini dilaksanakan di hotel Zodian ini menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif dengan merancang kajian hasil dari wawancara dan observasi/ metode survei lapangan. Penelitian kualitatif merupakan suatu metode penelitian yang memanfaatkan data deskriptif dalam bentuk bahasa tertulis atau lisan dari individu atau kelompok yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena yang terjadi pada tingkat individu atau kelompok, melibatkan peristiwa, dinamika sosial, sikap, keyakinan, dan persepsi.

Menurut Koentjaraningrat (1993: 89), penelitian kualitatif memiliki tiga format, yakni penelitian deskriptif, verifikasi, dan format Grounded research. Desain penelitian kualitatif menjadi lebih sesuai untuk penelitian yang tidak mengikuti pola tertentu. Hal ini disebabkan karena dalam situasi yang bersifat tidak berpola, desain ini dapat memberikan bantuan yang lebih baik dalam pelaksanaan penelitian (Jumadi, 2019).

Tujuan utama adalah untuk menggali bagaimana hubungan industrial yang terjadi di Hotel Zodiak ini dengan menganalisis dari karyawan nya itu sendiri dan ditujukan kepada HRD hotel Zodiak ini bagaimana dalam membangun supaya hubungan industrial di Hotel tersebut bisa mendapatkan keharmonisan dan juga bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan organisasi yang baik (Nurul Qur'Ani Islamiyah, 2022).

Kerangka Berfikir

Dalam sebuah ruang lingkup organisasi ini penting untuk memiliki keharmonisan dalam hubungan industrialnya supaya tidak adanya perselisihan atas hak dan juga kepentingan sendiri yang merusak sebuah organisasi dan perusahaannya. Zodiak Hotel terdapat beberapa masalah adanya nya ketidaksesuaian hak karyawannya dan juga kepentingan pribadi yang akan terjadinya timbul perselisihan. Maka dari itu peran pemimpin disini harus bisa mengaja keharmonisan sebuah hubungan industrial di perusahaan supaya SDM yang ada juga bisa berkembang dengan baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam kesepakatan pekerjaan ini terdiri dari dua belah pihak, yakni perusahaan dan karyawan. Perusahaan, yang dalam kesepakatan ini diwakili oleh Bapak Asop sebagai Corporate General Manager di bagian HRD, adalah Hotel Zodiak. Sementara itu, pihak karyawan adalah Bobby. Kedua pihak telah sepakat dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat yang tertera dalam perjanjian kerja tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Hotel Zodiak Bandung, diungkapkan bahwa usia karyawan yang terlibat dalam pembuatan perjanjian kerja berkisar sekitar 22 tahun. Sedangkan untuk Corporate General Manager, Bapak Asop, usianya mencapai 28 tahun.

Secara umum, perjanjian di Indonesia diatur oleh Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tentang Perikatan. Buku tersebut mengadopsi sistem terbuka, memungkinkan setiap orang membuat perjanjian dengan ketentuan tertentu. Asas kebebasan berkontrak menjadi landasan, dan KUHPerdata mengakui dua jenis perjanjian, yaitu Nominaat dan Innominaat. Perjanjian kerja di Hotel Zodiak Sutami melibatkan tahap praperjanjian kerjasama. Pihak hotel menyiapkan draft perjanjian yang akan diberikan kepada HRD untuk dipelajari. Namun, HRD tidak memiliki kewenangan untuk mengubah isi draft tersebut. Unsur-unsur perjanjian kerja mencakup adanya pekerjaan (Work), perintah (Perintah), upah, dan waktu. Subjek perjanjian kerja terdiri dari perusahaan (HRD) dan karyawan yang telah menyetujui syarat-syarat dalam perjanjian (Muhammad Nur Deni Musa, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 2020).

Selain itu mengenai perjanjian di Indonesia dijelaskan dalam Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tentang Perikatan. Buku III KUHPerdata menerapkan sistem terbuka, yang berarti bahwa setiap individu memiliki kebebasan untuk membuat perjanjian yang dapat berupa perjanjian bernama (nominaat) atau perjanjian tidak bernama (innominaat), asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan norma kesusilaan. Pasal-pasal yang mengatur hukum perjanjian dalam Buku III ini bersifat *aanvulendrecht* atau hukum pelengkap (optional law), yang berarti bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian dapat mengesampingkan pasal-pasal tersebut sesuai dengan keinginan mereka. Selanjutnya, sistem terbuka dalam

KUHPerdata ini mencakup asas kebebasan berkontrak, yang umumnya diambil dari Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata. Dengan merujuk pada Pasal 1319 KUHPerdata, diakui adanya dua jenis perjanjian dalam Hukum Perjanjian, yakni Perjanjian Nominaat dan Perjanjian Innominaat (Muhammad Nur Deni Musa, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 2020).

Namun, terdapat kekurangan dalam perjanjian kerja, yaitu tidak mencantumkan umur karyawan. Pencantuman umur memiliki tujuan untuk mengetahui kecakapan masing-masing pihak. Meskipun demikian, dari wawancara, diketahui bahwa umur karyawan adalah 22 tahun, sedangkan umur pihak yang mewakili hotel adalah 48 tahun. Bentuk perjanjian kerja di Hotel Zodiak Sutami dibuktikan dengan tes medis. Perjanjian tersebut merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu 24 bulan. Upah kerja lembur diizinkan, dan perusahaan wajib memberikan upah kerja lembur sesuai peraturan perundang-undangan. Hubungan antara pekerja dan perusahaan di Hotel Zodiak Sutami harus harmonis. Setiap departemen, seperti Front Office, Housekeeping, Food & Beverage, Accounting, Sales Marketing, Laundry, Engineering, dan Personalia, memiliki kewajiban dan tanggung jawab masing-masing. Kerjasama antardepartemen terjadi dalam konteks pelayanan kepada tamu dan operasional hotel (Jeky K R Rolos, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota , 2018).

Pekerja di Hotel Zodiak Sutami memiliki hak-hak, seperti cuti tahunan, cuti panjang setelah 6 tahun bekerja, dan istirahat untuk memenuhi ibadah agama. Pemberian upah oleh pengusaha menjadi kewajiban berdasarkan KUH Perdata. Demikianlah, perjanjian kerja dan hubungan antara pekerja dan perusahaan di Hotel Zodiak Sutami mencakup berbagai aspek, termasuk aspek hukum dan operasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perjanjian Kerja : Pihak yang terlibat adalah Hotel Zodiak yang diwakili oleh Pak Asop dan karyawan Bobby. Syarat dan ketentuan perjanjian telah disepakati. Di Indonesia, perjanjian diatur dalam Buku III KUH Perdata yang memperbolehkan perjanjian dengan sistem terbuka dan didasarkan pada asas kebebasan berkontrak. Ada dua jenis perjanjian: Nominaat dan Innominaat. Perjanjian kerja di Hotel Zodiak Sutami meliputi tahap kerjasama pra perjanjian.

Bentuk perjanjian kerja di Hotel Zodiak Sutami adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan jangka waktu 24 bulan. Upah lembur diperbolehkan, dan perusahaan wajib memberikan upah lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pekerja di Hotel Zodiak Sutami mempunyai hak-hak seperti cuti tahunan, cuti panjang setelah 6 tahun bekerja, dan istirahat untuk menunaikan ibadah. Pemberian upah oleh pemberi kerja merupakan suatu kewajiban berdasarkan KUH Perdata. Perjanjian kerja dan hubungan antara pekerja dan perusahaan di Hotel Zodiak Sutami mencakup berbagai aspek, termasuk aspek hukum dan operasional.

Saran

Melihat dari hasil dan pembahasan tersebut penulis memberikan saran terhadap perusahaan sebagai berikut :

1. Untuk memulai sebuah hubungan harmonis itu perlu dimulai dengan komunikasi yang baik secara rutin karena membangun hubungan di industrial ini tidak lah mudah banyak pemikiran yang berbeda dari setiap karyawannya dimulainya dari bersifat empati terhadap keluh kesah karyawannya itu sendiri.
2. Pimpinan di hotel Zodiak Sutami ini harus bisa mempengaruhi hubungan industrial yang terjadi di perusahaannya. Pemimpin ini harus bisa menjadi penengah apabila terdapat sebuah perselisihan yang terjadi di perusahaan selain itu kompeten seorang pemimpin ini harus dimiliki supaya tidak ada nya seorang pemimpin direndahkan oleh karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fai. (2023, Desember 18). *Pengertian Manajemen SDM*. Diambil kembali dari umsu.ac.id: <https://umsu.ac.id/berita/pengertian-manajemen-sdm/>
- Jeky K R Rolos, S. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19-27.
- Jumadi, N. Y. (2019). ANALISA KESADARAN MASYARAKAT TENTANG DAMPAK SAMPAH TERHADAP PENCEMARAN PANTAI LOSARI . *Sensistek*, 148-151.
- Muhammad Nur Deni Musa, H. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 102-114.
- Nurul Qur'Ani Islamiyah, N. A. (2022). Tingkat Kesadaran Masyarakat Dalam Menjaga Lingkungan Di Era Pandemi Covid – 19 . *Jurnal Ilmu Sosial*, 1-12.
- Pratama, H. (2023, AUGUST 16). *Beban Kerja: Faktor & Dimensinya*. Diambil kembali dari Hr.pods.co.id: <https://hrpods.co.id/organizational-development/beban-kerja-definisi-faktor-dan-cara-pengukurannya-220829>
- Ramadanti, M., Sary, C. P., & Suarni. (2022). PSIKOLOGI KOGNITIF (Suatu Kajian Proses Mental dan Pikiran Manusia).
- Rocky P Rindorindo, S. M. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI . *Jurnal EMBA*, 5953-5962.
- Rusda Irawati, D. A. (2017). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION. *jurnal Inovasi dan Bisnis*, 53-58.
- Thabroni, G. (2022, September 22). *Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor*. Diambil kembali dari serupa.id:

<https://serupa.id/beban-kerja-dan-analisis-beban-kerja-pengertian-indikator-jenis-faktor/>

Yuliya Ahmad, B. T. (2018). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIF GROUP MANADO. *Jurnal EMBA*, 2811-2820.