BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Wanita Dan Perlindungan Pekerja Wanita

a. Pengertian Pekerja Wanita Dan Perlindungan Pekerja Wanita

Dahulu istilah pekerja belum dikenal, karena pada zaman penjajahan Belanda lebih mengenal kata buruh daripada pekerja. Arti buruh itu sendiri adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor maupun swasta disebut pegawai atau karyawan. Istilah buruh saat ini kurang sesuai dengan perkembangan sekarang. Buruh saat ini tidak hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, namun juga sektor formal seperti bank, hotel an lain-lain.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[33] Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.[34] Dari pengertian pekerja tersebut jelas bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang

[33] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm.13

[34] Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Menurut Payaman Simanjuntak, pekerja/buruh adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan

kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus kegiatan rumah tangga atau yang lainnya. Dalam hal ini pekerja/buruh yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Pekerja wanita adalah setiap orang (dalam hal ini adalah wanita) yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pekerja adalah tulang punggung perusahaan, tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar. Menyadari peran penting pekerja sebagai salah satu faktor pendukung keberhasilan perusahaan harus diimbangi pula dengan memperhatikan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan pekerja. Pemikiran-pemikiran itu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.[35]

Menurut Soepomo perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan Ekonomis
   Perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan Sosial
   Perlindungan pekerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan Teknis
   Perlindungan pekerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Perlindungan pekerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program Jaminan Sosial.[36]

Tenaga kerja, selain memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampakpositif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas pekerja. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindunga fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja mencakup.[37]

1. Norma Keselamatan Kerja

   Meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

---

[35] Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm.75
[36] Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.62
[37] Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm.76

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan

   Meliputi pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan pekerja yang sakit, mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.

3. Norma Kerja

   Meliputi perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, pekerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin Jaya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

4. Kepada Pekerja yang mendapat Kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerja, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Perlindungan hak-hak pekerja wanita dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, selanjutnya disingkat UUKK, dan beberapa peraturan pelaksanaannya sudah mengatur hak-hak/perlindungan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terhadap pekerja wanita, walaupun harus diakui regulasi tersebut belum sempurna.

Dalam UUKK hak-hak pekerja Indonesia termasuk pekerja wanita mendapatkan kepastian tentang ketentuan normatif/nominal yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja. Sedangkan untuk hak-hak lain yang disebut dengan "kepentingan" seperti tunjangan-tunjangan, bonus, insentif dan lain-lain diluar hak-hak normatif Undang-Undang ini mengamanatkan kepada pengusaha dan pekerja untuk negosiasi mencapai kesepakatan dan hal tersebut diminta dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan.

Undang-undang telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja. Pengusaha atau sipapun yang melanggar hak-hak dasar pekerja dapat dijatuhkan sanksi, mulai dan sanksi ringan seperti teguran, peringantan, pencabutan usaha sampai pada tingkat pelanggaran yang dapat digolongkan sebagai kejahatan sehingga dapat dikenakan sanksi kurungan atau pidana penjara. Hak-hak pekerja antara lain menyangkut:[38]

1. Perlindungan Upah
2. Jam kerja
3. Tunjangan Hari raya
4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja
5. Kompensasi PHK
6. Hak istirahat/cuti

Aturan hukum untuk pekerja perempuan ada yang berbeda dengan pekerja laki-laki seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual ditempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita berpedoman pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

[38] www.academi.edu, Diakses Pada Tanggal 26 Oktober 2016, Pukul 17.48 WIB

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ketenagakerjaan pasal 76, 81, 82, 83, 84, pasal 93, Kepmenaker No. 224 tahun 2003 serta peraturan perusahaan yang meliputi :

a. Perlindungan jam kerja

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Hal ini di atur pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dalam hal ini masih ada pengecualiannya yaitu pengusaha yaitu pengusaha yang memperkerjakan wanita pada jam tersebut wajib :[39]

1) Memberikan makanan dan minuman bergizi
2) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja
3) Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00-05.00

Tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamilyang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00-07.00 Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

b. Perlindungan dalam masa haid

Pada pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid.

[39] *Ibid.,*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perlindungan terhadap pekerja wanita dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan hak nya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

c. Perlindungan selama cuti hamil

Sedangkan pada pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil, perlindungan cuit hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaanya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja wanita adalah adanya kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kadang menyimpang dari aturan yang berlaku, tidak adanya sanksi dari peraturan perundang-undangan terhadap pelanggaran yang terjadi, faktor pekerja sendiri yang tidak menggunakan hak nya dengan alasan ekonomi.[40]

b. Hak Dan Kewajiban Pekerja Wanita

Dalam hubungan kerja yang sehat antara pengusaha dan pekerja dituntut adanya rasa kebersamaan untuk mencapai keadilan yang dapat diterima semua pihak. Dalam arti yang umum keadilan yang dimaksudkan disini ialah keserasian antara hak dan kewajiban yang dapat dinikmati baik oleh pekerja, maupun pengusaha itu sendiri. Sedangkan dari sudut yuridis keadilan diartikan sebagai

[40] *Ibid.,*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

suatu kenyataan yang menjadi hasil penaungan dan pengejawatahan pengaturan hukum yang menjamin terlaksanannya keserasian antara penggunaan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak.

Puluhan juta wanita yang bekerja di Indonesia, sebagaimana kodratnya wanita mengalami menstruasi, hamil dan menyusui. Mengenai hal ini pekerja wanita perlu mengetahui aturan dan hak pekerja wanita. Hak-hak pekerja wanita diantaranya adalah:[41]

a. Larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja wanita

   Pasal 153 UUKK mengatur larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja wanita dengan lasan pekerja wanita menikah, sedang hamil dan melahirkan, merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja wanita sesuai kodrat, harkat dan martabatnya. Kodrat wanita mengalami menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui adalah suatu keadaan dan wilayah yang tidak bisa dijangkau oleh manusia. Diskriminasi atas kodrat adalah suatu yang mustahil.

b. Cuti haid

   Cuti haid bagi wanita adalah suatu yang tetap menjadi pro dan kontra. Pasal 81 UUKK menyatakan, "pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Bagi sebagian wanita yang tidak setuju dimaksudkan Pasal 81 UUKK tentang cuti haid melihat bahwa pengaturan tersebut merupakan perlakuan diskriminatif

[41] Editus Adisu dan Libertus Jaehani, *Op.,Cit*, hlm.33

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karena haid adalah kodrat. Alasan mereka, dengan semakin canggihnya teknologi dan semakin tingginya kesadaran wanita akan kesehatan maka masalah haid bukan lagi menjadi faktor penghambat untuk beraktifitas. Masalah haid adalah berkaitan dengan reproduksi dan reproduksi adalah masalah kodrat. Sebagian wanita ada yang setuju dengan Pasal tersebut menganggap bahwa kewajiban cuti haid bagi pekerja wanita adalah masalah hak, dan hak boleh diambil atau tidak. Memang sering dengan bergulirnya pendapaat pro dan kontra tersebut, walaupun cuti haid adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan tetapi kenyataannya, banyak sekali pekerja wanita di perusahaan tertentu tidak menggunakan haknya atau mengabaikan ketentuan tersebut, artinya bahwa pekerja wanita tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya walaupun dalam keadaan haid.

c. Cuti hamil

Kebijakan pemerintah untuk memberikan cuti hamil kepada wanita adalah sesuatu yang wajib karena kodrat sebagai wanita. Ketentuan Pasal 82 UUKK tersebut menyatakan, "pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan."[42]

Pekerja wanita juga selain diberikan cuti hamil juga diberikan kesempatan untuk menyusui anaknya selama melakukan pekerjaan. Ketentuan Pasal 83 UUKK tersebut menyatakan, "peketja/buruh perempuan yang anaknya

[42] *Ibid.,*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja."

UUKK memperbolehkan untuk melakukan itu, tetapi pada kenyataannya pekerja wanita tidak melakukannya bukan karena dilarang oleh pengusaha tetapi kemauan pekerja itu sendiri dengan alasan menghambat pekerjaan. Selama pekerja wanita melaksanakan cuti melahirkn selama 3 (tiga) bulan maka pekerja tersebut tetap berhak mendapatkan upah penuh

Hak-hak pekerja pada umumnya dan pekerja wanita pada khususnya sudah diatur lebih rinci baik dalam UUKK maupun dalam peraturan pelaksanaannya. Dalam UUKK ada banyak Pasal yang mencantumkan sanksi atau hukuman yang dapat dijatuhkan kepada pengusaha atau siapapun yang melakukan pelanggaran. Sanksi-sanksi terhadap pelanggaran hak pekerja wanita yaitu :[43]

a. Sanksi Administratif

   Sanksi administratif terjadi apabila pengusaha atau siapapun memperlakukan pekerja wanita secara diskriminasi, misalnya dalam hal kesempatan yang berbeda dalam mendapatkan kesempatan kerja. Bentuk sanksi administratif tersebut dapat berupa :

   1. Teguran
   2. Peringatan tertulis
   3. Pembatasan kegiatan usaha
   4. Pembekuan kegiatan usaha
   5. Pembatalan persetujuan
   6. Pembatalan pendaftaran
   7. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
   8. Pencabutan izin usaha (Pasal 190 UUKK)

b. Sanksi Perdata

[43] *Ibid.,*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Alasan-alasan pemberlakuan sanksi perdata adalah apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut ternyata bertentangan dengan kesusilaan dan norma-norma umum. Akibat hukumnya perjanjian tersebut batal demi hukum (Pasal 52 dan 155 UUKK)

c. Sanksi Pidana

Sanksi pidana penjara atau denda terhadap pelanggaran hak pekerja wanita termuat dalam beberapa pasal UUKK. Berikut beberapa ketentuan yang mengatur tentang sanksi pidana penjara atau denda tersebut.[44]

1. Sanksi tindak pidana kejahatan dengan ancaman pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak memberikan kepada pekerja wanita hak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 185 UUKK)
2. Sanksi tindak pidana pelanggaran dan diancam penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) bagi pengusaha yang tidak membayar upah bagi pekerja wanita yang sakit pada hari pertama dan

[44] *Ibid.,*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kedua masa haidnya sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya (Pasal 185 UUKK)

3. Sanksi tindak pidana pelanggaran dengan ancaman hukuman kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) bagi pengusaha yang :
   a) Mempekerjakan pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
   b) Mempekerjakan pekerja wanita hamil menurut keterangan Dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun bagi dirinya bila bekerja pada pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00
   c) Mempekerjakan pekerja wanita antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 yang tidak memberikan makanan dan minuman serta tidak menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
   d) Tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

c. Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Di Indonesia.

Perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam:[45]

[45] Zainal Asikin, *Op.,Cit.*,hlm. 76

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.[46]

B. Tinjauan Umum Tentang Peran Dan Tanggung Jawab Pihak Pengusaha

Tanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus Bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul jawab, mananggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung

[46] http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/perlindungan-hukum-norma-terhadap.html, diakses pada tanggal 28 Januari 2017

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

akibatnya.[47] Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab, apabila tidak mau bertanggung jawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari sisi kepentingan pihak lain.

Ridwan Halim mendefinisikan tanggung jawab hukum sebagai sesuatu akibat lebih lanjut dari pelaksaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.[48] Secara umum tanggung jawab hukum diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berprilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada.

Dalam perundangan Indonesia yang baru, istilah majikan diganti dengan istilah pengusaha. Istilah pengusaha secara umum menunjukkan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, juga Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial.[49]

Pada ketentuan Pasal 1 (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa pengusaha adalah:

---

[47] Wahmuji, *Kamus bahasa indonesia*, PT Gramedia Pustaka, Jakarta, 2008, hlm.128
[48] Ridwan Halim, *Tanggung Jawab Hukum*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm.55
[49] Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar,* Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016, hlm, 29.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara ebrdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia yang mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Kemudian pada ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan penguasa adalah:

a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.[50]

Bentuk tanggung jawab di perusahaan bisa di lihat dari beberapa bentuk tanggung jawab seperti halnya pengusaha berkewajiban untuk memberikan perlindungan kerja kepada pekerja dalam hal ini pengusaha memiliki sebuah tanggung jawab kepada segala hal yang berkaitan dengan perusahaan. Salah satu tanggung jawab di perusahaan yaitu tanggung jawab pengusaha kepada pekerja untuk meberikan suatu perlindungan kerja, memenuhi hak dan kewajiban pekerja.

[50] Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

C. Hubungan Antara Pengusaha Dan Pekerja

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK).[51]

Pada dasarnya, hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang

---

[51] http://www.kompasiana.com/amran/hubungan-kerja-antara-pengusaha-dan-pekerja-beserta-sifatnya_54fd84dba33311483d50fe5c, diakses pada tanggal 28 Januari 2017

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.[52]

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai:

1. Pembuatan Perjanjian Kerja (merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja)
2. Kewajiban Pekerja (yaitu melakukan pekerjaan, sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut)
3. Kewajiban Pengusaha (yaitu membayar upah kepada pekerja, sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah)
4. Berakhirnya Hubungan Kerja
5. Cara Penyelesaian Perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

D. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian dan Syarat Sah Perjanjian Kerja

Menurut Abdulkadir Muhammad perikatan adalah hubungan hukum, hubungan hukum itu timbul karena adanya peristiwa hukum yang dapat berupa perbuatan, kejadian, keadaan dalam lingkup harta kekayaan.[53] Menurut R. Setiawan definisi tersebut belum lengkap, karena menyebutkan perjanjian sepihak saja dan juga sangat luas karena dengan dipergunakannya perbuatan tersebut harus diartikan sebagai perbuatan hukum, yaitu perbuatan yang menimbulkan akibat-akibat hukum.

---

[52] Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 10

[53] Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm.199

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sebagaimana disebutkan dalam dokrin lama (teori lama) yang disebut perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dalam definisi ini telah tampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat hukum (tumbuh/lenyap hak dan kewajiban), kemudian menurut doktrin baru (teori baru) yang dikemukakan oleh Van Dunne, perjanjian diartikan sebagai suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan aibat hukum.[54]

Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda Biasa disebut *arbeidsovereenkomst,* dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertianyang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata, mengenai perjanjian kerja disebutkan bahwa:

> Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaa dengan menerima upah.[55]

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga dikemukakan oleh seorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu R. Iman Soepomo, yang menerangkan bahwa:

> Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.[56]

---

[54] Salim H,S, *Hukum Kontrak teori & Teknik penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta 2003, hlm. 26

[55] Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia,* Absolute Media, Yogyakarta, 2015, hlm.45.

[56] *Ibid.*, hlm. 46

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut.[57]

a. Adanya kesepakatan antara pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwaling*-penyesetan /kekhilafan atau *bedrog*-penipuan);
b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
c. Ada (objek) pekerjaan yang diperjanjikan dan
d. (*causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:[58]

a. Kesepakatan kedua belah pihak;
b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat komulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

2. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama

[57] *Ibid*.,hlm.45
[58] *Ibid*, hlm.57

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/gabungan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja ini dibuat oleh pihak perusahaan atau pengusaha secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tertentu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.[59]

c. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dan ayat (2), bahwa dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah minimum yang berlaku. Berakhirnya suatu perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak pengusaha dan buruh menurut Pasal 61 ayat (1) yaitu apabila: (a) Pekerja/buruh meninggal dunia; (b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; (c)

[59] *Ibid*,hlm. 52.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau (d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicamtumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.[60]

d. *Outsourcing*

Definisi *Outsourcing* adaiah: "Pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)". Hal-hal yang didelegasikan dalam *outsourcing* adalah: "Suatu fungsi dan proses bisnis tertentu untuk disisipkan dalam operasional bisnis perusahaan secara keseluruhan". Pengertian *outsourcing* yang lain adalah memindahkan/membayar proses operasional perusahaan kepada pihak lain dengan kepemilikan masih ditangan pemilik lama, tidak berubah. Yang tujuannya adalah bahwa dengan *outsourcing* biaya bisa lebih ditekan, hal-hal teknis dan kurang strategis bisa dilupakan sejenak sehingga manajemen bisa berkonsentrasi ke masalah yang strategis dan berkonsentrasi pada bisnis intinya.[61]

E. Bentuk-Bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 1 angka 1 UU PPHI mendefinisikan perselisihan hubungan industrial

[60] *Ibid*,, hlm. 55
[61] *Ibid*., hlm.56.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.[62]

Menurut Pasal 2 UU PPHI, jenis perselisihan hubungan indutrial adalah:

1. Perselisihan hak.

   Pasal 1 angka 2 UU PPHI menyatakan "perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan UU, PK, PP atau PKB". Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan menyebutkan "

2. Perselisihan kepentingan.

   Pasal 1 angka 3 UU PPHI menyatakan "perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja dalam PK, PP atau PKB".

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

   Pasal 1 angka 4 UU PPHI menyatakan "perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak".

4. Perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat

[62] Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Buruh dalam satu perusahaan. Pasal 1 angka 5 UU PPHI menyatakan ”perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan”.[63]

Secara garis besar ada dua cara yang dapat di tempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Melalui pengadilan hubungan industrial;
2. Di luar pengadilan hubungan industrial;

Adapun cara-cara yang dapat di tempuh di luar pengadilan hubungan industrial antara lain adalah bipatrit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Cara-cara penyelesian perselisihan hubungan industrial ini sangat dianjurkan, karena tidak melalui pengadilan hubungan industrial yang pastinya akan lebih menyita waktu, biaya dang tenaga pada pihak-pihak yang bersengketa.

Pengertian tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, adalah sebagai berikut:

1. Bipatrite

   Definisi perundingan bipartit dalam Pasal 1 angka 10 UU PPHI adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk

[63] Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mencapai mufakat, dan jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.[64]

2. Konsiliasi.

   Pengertian konsiliasi sendiri diatur dalam UU PPHI dalam pasal 1 angka 13 yang berbunyi "konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral". Konsiliator sendiri juga di atur dalam pasal 1 angka 14 UU PPHI yang berbunyi "konsiliator hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.[65]

3. Abitrase.

[64] Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011,hlm. 108.
[65] *Ibid*.,hlm. 112

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pengertian arbitrase diatur UU PPHI dalam pasal 1 angka 15 yang berbunyi "arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat kerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusanya mengikat para pihak dan bersifat final". Sedangkan arbiter sendiri adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaianya melalui arbitrase yang putusanya mengikat para pihak dan bersifat final.[66]

4. Mediasi.

   Mediasi menurut UU PPHI dalam pasal 1 angka 11 yaitu mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator atau lebih mediator yang netral.

5. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

   Pengadilan Hubungan Industrial menurut UUPHI adalah pengadilan khusus yang di bentuk di lingkungan peradilan negeri yang berwenang memeriksa,

[66] *Ibid*.,hlm. 113

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.[67]

F. Tinjauan Umum Tentang Grand Elit Hotel Pekanbaru

Hotel Grand Elite Pekanbaru terletak di jantung kota Pekanbaru, berdekatan dengan *China Town* yang merupakan kawasan perbisnisan. Dekat dengan Bandara Sultan Kasim II yang hanya menempuh waktu 25 menit berkendara, hanya 5 menit dari Mall Ciputra yang ada di jalan Riau, 10 menit dari Pusat Kota Pekanbaru dan hanya 15 menit dari Mall Ska yang merupakan Mall terbesar di kota Pekanbaru.

Fasilitas hotel-hotel berbintang Indonesia juga semakin ketat berkompetisi dalam mengakomodasi tiap kebutuhan dan keinginan kustomer. Dari fasilitas MICE, akses wi-fi, ball room. Juga mengunggulkan keunikan dan dan pesona tersendiri tanpa meninggalakan kecanggihan serta profesionalitas pelayanan yang berbungkus senyuman ramah. Lokasi mereka yang biasanya terletak di area strategis, hingga mempermudah anda menjangkau pusat perkantoran, area komersil, niaga serta hiburan. Nuansa yang ditawarkan pun semakin beragam dan menarik seperti nuansa Mediterania, Timur Tengah, gaya klasik Eropa, paduan unsur modern dan tradisional, gaya minimalis, bahkan yang funky dan unik pun di dapatkan.[68]

Dalam usaha meningkatkan perekonomiaan Indonesia pemerintah berusaha mengalahkan industri periwisata sebagai salah satu sumber devisa Negara. Untuk

[67] *Ibid*.,hlm. 128
[68] http://grandelitepekanbaru.hargahotel.com/diakses pada tanggal 29 januari 2017

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menunjang kelancaran arus pariwisata tersebut disadari perlu adanya sarana akomodasi yang mencukupi Perhotelan mempunyai hubungan yang erat dengan dunia lain pariwisata karena tanpa asuk berkembang baik salah satu sarana akomodasi yang tersedia adalah Hotel Grand Elite yang berloka si di komplek Riau Bisnis centre atau yang lebih dikenal dengan singkatan RCB, di jalan, riau pekanbaru diklasifikasikan sebai hotel berbintang empat yang pada awal konsep, gedung yang luasnya 2,4 hekter mempunyai tujuan sebagai bisnis perbelanjaan yang berada ditengah-tengah komplek ruko sebagai komplek bisnis, namun karena beberapa pertimbangan, konsep tersebut berubah menjadi kearah jasa pelayananan akomodasi atau jasa perhotelan, itu sebabnya kamar dan lobby yang dimiliki oleh Hotel ini bisa dibandingkan paling luas dan megah untuk wilayah pekanbaru dan sekitarnya.

Hotel ini berdiri dan resmi dioperasikan dalam tahap *Soft opening* pada hari senen tanggal 26 Desember dengan nama Quality Hotel pekanbaru dibawah naungan bendera Choice Hotel Indonesia dengan beberapaHotel yang tergabung antara lain Carion Hotel, Sleep Inn, Comfrat Inn, dan termasuklah Quality Hotel tersebut.

Namun pada tanggal 1 November 2007 terjadi pergantaian manajemen pada Choice Hotel Indonesia sehingga berganti nama menjadi Core Hospitality Internasional. Serta diikuti pergantiaan nama-nama Hotelyang tergabung didalamnya, diantaranya adalah Hotel yang berganti nama menjadi Hotel Grand Elite Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hotel Grand Elite pekanbaru dalam menjalankan usahanya membagi tugas-tugas kedalam nya beberapa dapertemenyang berdiri dari:

1. Front Office Departement
2. Hause Keeping Departement
3. F & B Kitchen Departement
4. F & B Restourant Departemen
5. Accounting Departemen
6. Marketing Dapartemen
7. Personal Dapartemen
8. Pomec dapartemen

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :