

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PARIWISATA DI BALI

Harry Soemarno

Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Narotama Surabaya
kkp.harrysumarno@gmail.com

ABSTRACT

This scientific paper aims to discuss the legal construction and its implementation in protecting local Balinese tourism workers. Research data were collected through document studies, observations, and in-depth interviews with 8 selected informants, from tourism worker representatives, Balinese tourism business managers in Denpasar City. The collected data were analyzed descriptively by applying normative, empirical, and economic approaches. The results of the study indicate that the protection of local tourism workers is based on: Law No. 10 of 2009 concerning Tourism, (2) Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions, (3) Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, (4) Bali Provincial Regulation No. 1 of 2016 concerning the Provision of Incentives and/or Facilities to the Community and/or Investors, and (5) Bali Provincial Regulation No. 5 of 2000 concerning Standards for the Implementation of Balinese Cultural Tourism. Local Balinese tourism workers have not yet fully received adequate legal protection. Although they are prioritized for recruitment as tourism workers in their local areas, some of them are outsourced workers and have not yet been made permanent staff/employees. Some of them also do not receive BBJS/Jamsostek insurance and wages according to the minimum wage. Furthermore, the tourism workers' union has not been fully able to fight for the rights of Balinese tourism workers. The Bali Provincial Government needs to mediate and provide guidance to tourism service business owners to provide legal protection and proper welfare for Balinese tourism workers.

Keywords: Legal protection, labor, tourism, Bali

PENDAHULUAN

Pengembangan pariwisata Indonesia berlandaskan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009, yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat, serta mengatasi kemiskinan dan pengangguran (UU No. 10/2009). Pembangunan pariwisata diarahkan agar merata, memberi manfaat luas, dan mampu menghadapi tantangan perubahan baik lokal, nasional, maupun global. Pengembangan pariwisata Bali seharusnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal.

Sebagai sektor utama, pariwisata budaya Bali ditetapkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 2 Tahun 2012 tentang Kepariwisataan Budaya Bali. Pariwisata budaya ini bertumpu pada kebudayaan Bali yang dijewai oleh agama Hindu (Keraf dan Haryono, 2008). Secara konseptual, pariwisata budaya harus menciptakan keserasian antara pariwisata dan kebudayaan, meningkatkan mutu objek wisata, serta mempertahankan nilai budaya dan agama agar terhindar dari dampak negatif pariwisata. Konsep ini sejalan

dengan pariwisata berkelanjutan berbasis masyarakat, yang menyeimbangkan antara pelestarian budaya, kesejahteraan masyarakat, dan kepuasan wisatawan (Ardika , 2007).

Selain memajukan budaya, tujuan utama pariwisata budaya Bali adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat adat Bali. Sektor ini juga memberikan dampak luas terhadap penyerapan tenaga kerja, baik langsung (*direct employment*), tidak langsung (*indirect employment*), maupun ikutan (*induced employment*). Pekerjaan dalam sektor ini mencakup berbagai aspek, mulai dari jasa perjalanan wisata, transportasi, pemandu wisata, penginapan, restoran, hingga atraksi wisata. Oleh karena itu, tenaga kerja pariwisata harus memiliki kompetensi dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja professional (Keraf dan Haryono, 2008).

Pariwisata memiliki tingkat serapan tenaga kerja yang tinggi karena lebih banyak menggunakan tenaga manusia dibandingkan mesin. Industri ini menerima tenaga kerja dari berbagai latar belakang pendidikan, baik rendah maupun tinggi, yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja terdidik (memiliki keahlian melalui pendidikan formal atau nonformal), terlatih (memiliki keahlian melalui pengalaman kerja), dan tidak terdidik serta tidak terlatih (hanya mengandalkan tenaga fisik) (Astara, 2020). Untuk meningkatkan produktivitas, tenaga kerja yang direkrut harus memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai standar Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan, yang mengatur bahwa tenaga kerja pariwisata harus memiliki standar kompetensi yang dibuktikan melalui sertifikasi oleh lembaga resmi (UU No.10/2009).

Meskipun pertumbuhan pariwisata Bali terus meningkat, keterlibatan tenaga kerja lokal belum optimal. Beberapa hotel di Bali, seperti Prime Plaza Hotel di Sanur dan hotel-hotel di Tuban-Kuta, telah mempekerjakan tenaga kerja lokal hingga 85%. Namun, posisi strategis seperti general manager masih didominasi tenaga kerja dari luar Bali atau asing. Posisi tawar tenaga kerja lokal dalam jabatan manajerial relatif masih rendah karena mayoritas pemilik modal bukan masyarakat adat Bali. Akibatnya, pemilik usaha cenderung lebih mengutamakan tenaga kerja yang telah mereka persiapkan sebelumnya, sehingga tenaga kerja lokal sering kali hanya menempati posisi kelas bawah, meskipun memiliki kualifikasi untuk jabatan lebih tinggi (Karmini, 2011).

Untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal, Pemerintah Provinsi Bali perlu hadir melalui regulasi yang memberikan posisi tawar lebih kuat bagi tenaga kerja lokal dalam industri pariwisata. Selain regulasi, diperlukan strategi peningkatan pendidikan dan keterampilan agar tenaga kerja lokal lebih kompetitif. Perlindungan terhadap pekerja adat Bali juga menjadi hal penting dalam menghadapi persaingan tenaga kerja di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Upaya perlindungan tenaga kerja lokal selaras dengan amanat UUD 1945. Pasal 27 ayat (2) menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlindungan

yang layak. Pasal 28D ayat (2) menegaskan hak setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Pemerintah Provinsi Bali memiliki kewenangan dalam mengatur sektor pariwisata. Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 2 Tahun 2012 diterbitkan agar Pembangunan pariwisata budaya Bali harus mampu mempertahankan adat dan tradisi budaya masyarakat Hindu Bali. Selain itu, kebijakan ini (Pasal 24) menyatakan bahwa masyarakat berhak berpartisipasi dalam penyelenggaraan pariwisata, baik sebagai pekerja, pengelola daya tarik wisata, pelaku promosi, maupun anggota lembaga pariwisata. Oleh karena itu, pembangunan pariwisata di Bali harus memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat lokal.

Pemerintah Provinsi Bali perlu hadir dengan regulasi yang memastikan masyarakat lokal Bali mendapatkan manfaat maksimal dari pariwisata. Penerapan kebijakan (hukum) yang mendukung upaya menyejahterakan tenaga kerja lokal pariwisata Bali amat diperlukan. Tenaga kerja lokal harus diberikan kesempatan menjadi pegawai tetap, bukan sekadar tenaga kontrak (*outsourcing*), serta memperoleh hak dan jaminan kesejahteraan, termasuk jaminan kesehatan melalui BPJS. Sehubungan dengan hal ini, maka karya ilmiah ini membahas: (1) Dasar hukum apa sajakah yang digunakan dalam melindungi hak kesejahteraan tenaga kerja lokal pariwisata di Bali?, (2) Bagaimana implementasi hukum tersebut dalam memberikan perlindungan hak tenaga kerja lokal pariwisata Bali?.

Karya ilmiah ini merupakan bagian dari kajian hukum bisnis, yakni kajian hukum yang membahas permasalahan bisnis, termasuk kontrak, perdagangan, perusahaan, hingga perlindungan konsumen, khususnya jaminan hukum atas hak-hak pekerja pariwisata Bali. Proses pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen, terutama beberapa hasil kajian terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja pariwisata Bali. Data juga dikumpulkan melalui observasi, dan wawancara mendalam dengan 8 informan terpilih, dari unsur wakil pekerja pariwisata, pengelola bisnis pariwisata, dan pemerhati pariwisata Bali di Kota Denpasar untuk mengetahui masalah perlindungan hukum yang diterapkan kepada pekerja pariwisata. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dengan menerapkan metode pendekatan normatif, empiris, dan ekonomi. Pendekatan normatif melihat hukum sebagai seperangkat aturan yang harus ditaati oleh pelaku bisnis, sedangkan pendekatan empiris menganalisis bagaimana hukum bisnis beroperasi dalam realitas sosial. Sementara itu, pendekatan ekonomi menitikberatkan pada efisiensi hukum dalam mendukung pertumbuhan ekonomi serta menyeimbangkan kepentingan berbagai pihak dalam dunia bisnis (Sonata, 2014).

LANDASAN TEORI

Berbagai publikasi ilmiah telah membahas isu ketenagakerjaan dan perjuangan pekerja dalam memperoleh hak-hak mereka. Sastrohadiwiryo (2005) dalam Manajemen Tenaga Kerja Indonesia mengungkapkan bahwa pemerintah telah merumuskan perencanaan tenaga kerja sebagai dasar dalam menyusun kebijakan, strategi, dan implementasi program ketenagakerjaan yang berkelanjutan. Perencanaan ini mencakup berbagai aspek, seperti jumlah penduduk dan tenaga kerja, kesempatan kerja, pelatihan, produktivitas, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan, serta jaminan sosial tenaga kerja.

Dari sisi produktivitas, Bahri (2016) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan menemukan bahwa pengembangan karier dan kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, pengembangan karier lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas dibandingkan faktor lainnya. Selain itu, produktivitas kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, perjuangan pekerja dalam menuntut hak-haknya banyak diwujudkan melalui gerakan sosial. Murni (2011) dalam kajiannya mengenai Gerakan Sosial Pekerja Hotel di Kabupaten Badung Pasca 2005 mengidentifikasi beberapa bentuk gerakan sosial pekerja pariwisata, seperti aksi massa (demonstrasi dan unjuk rasa), aksi sosial untuk pelestarian lingkungan dan peningkatan kesejahteraan anggota serikat pekerja, advokasi kebijakan agar lebih berpihak pada pekerja, serta penyampaian pernyataan melalui media massa. Mengacu pada teori dekonstruksi Derrida, penelitian ini menunjukkan bahwa dominasi manajemen atas pekerja dapat direduksi melalui prinsip kemitraan dalam hubungan industrial. Dengan berjalannya lembaga bipartit, aspirasi pekerja dapat dikomunikasikan secara efektif dalam negosiasi dengan pihak manajemen. Lebih jauh, gerakan sosial pekerja hotel di Badung telah berdampak positif dalam berbagai aspek, seperti peningkatan kesejahteraan ekonomi, solidaritas sosial, serta penguatan citra positif pariwisata budaya Bali (Murni, 2011).

Kesadaran pekerja terhadap hak dan peran mereka dalam industri pariwisata di Bali terus meningkat, yang ditunjukkan melalui berbagai aksi kolektif. Dalam konteks ini, Eggi Sudjana (2005) dalam bukunya Nasib & Perjuangan Buruh di Indonesia mengulas secara komprehensif tentang dinamika serikat pekerja, gerakan buruh, serta tantangan politik yang dihadapi buruh di Indonesia. Kajian ini menekankan pentingnya perlindungan terhadap kaum pekerja agar tidak dimanfaatkan oleh kepentingan politik sesaat.

Meskipun berbagai publikasi ilmiah di atas memberikan wawasan yang berharga mengenai ketenagakerjaan dan gerakan sosial pekerja, belum ada yang secara spesifik membahas mengenai masalah jaminan hukum untuk kesejahteraan tenaga kerja pariwisata Bali. Kendati demikian, referensi-referensi tersebut tetap relevan dalam memberikan pemahaman mendalam terkait eksistensi tenaga kerja serta tantangan yang dihadapi dalam industri pariwisata Bali. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi lebih lanjut mengenai jaminan hukum bagi tenaga kerja pariwisata Bali dalam memperoleh hak dan kesejahteraan mereka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan normatif, empiris, dan ekonomi. Data penelitian dikumpulkan melalui studi dokumen terhadap berbagai regulasi terkait ketenagakerjaan dan kepariwisataan, observasi langsung di lapangan, serta wawancara mendalam dengan delapan informan yang dipilih secara purposive, meliputi perwakilan tenaga kerja pariwisata dan pengelola usaha pariwisata di Kota Denpasar. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan konstruksi hukum yang berlaku, implementasinya dalam praktik perlindungan tenaga kerja pariwisata lokal, serta kendala yang dihadapi dalam pemenuhan hak-hak pekerja.

PEMBAHASAN

Dasar Hukum dalam Melindungi Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Lokal Pariwisata Bali.

Dalam upaya melindungi Hak Kesejahteraan Tenaga Kerja Pariwisata, terdapat sejumlah kebijakan hukum. Diantaranya adalah (1) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan, (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (4) Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 1 Tahun 2016 Tentang Pemberian Insentif dan/atau kemudahan Kepada Masyarakat dan/atau Penanam Modal, dan (5) Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 5 Tahun 2000 tentang Standar Penyelenggaraan Kepariwisataan Budaya Bali.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan bertujuan untuk menjadikan sektor pariwisata sebagai pendorong ekonomi yang berkelanjutan. Pembangunan Kepariwisataan Budaya Bali diarahkan untuk: (a) meningkatkan harkat dan martabat, serta memperkuuh jati diri masyarakat Bali; (b) meningkatkan kesejahteraan masyarakat Bali secara merata dan berkelanjutan; dan (c) melestarikan lingkungan alam

Bali sebagai basis penyangga kehidupan masyarakat dan kebudayaan Bali secara berkelanjutan¹.

Selain itu, undang-undang ini memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengelolaan pariwisata. Masyarakat setempat berhak terlibat dalam pengelolaan destinasi wisata dan mendapatkan manfaat dari kegiatan ekonomi yang ada di dalamnya. Untuk mendukung hal ini, pemerintah wajib memberikan pelatihan dan pendidikan guna meningkatkan keterampilan tenaga kerja di sektor pariwisata. Dengan demikian, masyarakat dapat memiliki daya saing yang lebih tinggi dan berkontribusi secara aktif dalam industri pariwisata.

Keberlanjutan menjadi salah satu prinsip utama dalam pengelolaan pariwisata yang diatur dalam undang-undang ini. Pariwisata harus dikembangkan tanpa merusak lingkungan dan budaya lokal, sehingga manfaatnya dapat dirasakan dalam jangka panjang. Selain itu, perlindungan terhadap hak wisatawan dan masyarakat juga menjadi perhatian utama. Pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan keamanan, kenyamanan, serta standar pelayanan yang layak dalam industri pariwisata.

Untuk mendukung pengembangan pariwisata, undang-undang ini juga mengatur tentang penyediaan dana dan insentif bagi sektor pariwisata, khususnya bagi pelaku usaha kecil. Pemerintah wajib mengalokasikan anggaran untuk pengembangan infrastruktur wisata serta memberikan insentif bagi usaha pariwisata yang berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan kebijakan yang tepat, pariwisata tidak hanya menjadi sektor ekonomi yang berkembang, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara menyeluruh.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja mengatur hak, kewajiban, serta perlindungan bagi serikat pekerja dalam memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. Salah satu poin utama dalam undang-undang ini adalah hak setiap pekerja untuk membentuk, bergabung, atau tidak bergabung dalam serikat pekerja tanpa adanya tekanan dari pihak mana pun. Serikat pekerja yang dibentuk harus didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan agar mendapat pengakuan hukum dan dapat menjalankan fungsinya secara sah.

Selain itu, undang-undang ini menegaskan bahwa serikat pekerja memiliki peran penting dalam melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya, dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Serikat pekerja berfungsi sebagai wadah komunikasi antara pekerja dan pengusaha dalam perundingan terkait upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial. Serikat juga berperan dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan melalui mekanisme dialog dan perundingan

¹ Lihat Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan, Pasal 4

kolektif. Dengan adanya serikat pekerja, diharapkan hak-hak tenaga kerja lebih terlindungi dan hubungan industrial dapat berjalan dengan lebih adil (Pasal 27, UU No. 21/2000).

Untuk memastikan kebebasan pekerja dalam berserikat, undang-undang ini juga memberikan perlindungan terhadap serikat pekerja dari tindakan diskriminatif. Pengusaha dilarang mengintimidasi, mengancam, atau memberikan sanksi kepada pekerja yang bergabung dalam serikat pekerja. Selain itu, serikat pekerja tidak boleh dibubarkan secara sepihak oleh pihak manapun tanpa proses hukum yang sah. Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan bahwa serikat pekerja dapat menjalankan perannya tanpa tekanan atau intervensi yang merugikan.

Undang-undang ini juga mengatur mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dan hak pekerja untuk melakukan mogok kerja. Jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha, serikat pekerja dapat melakukan perundingan terlebih dahulu. Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, pekerja memiliki hak untuk melakukan mogok kerja secara sah dan tertib. Pemerintah juga berperan dalam mediasi dan penyelesaian konflik untuk memastikan keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan pengusaha. Dengan adanya regulasi ini, hubungan industrial diharapkan lebih harmonis dan kesejahteraan pekerja dapat lebih terjamin.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menciptakan hubungan kerja yang adil serta sejahtera. Salah satu aspek utama dalam undang-undang ini adalah jaminan pemberian upah minimum regional (UMR) yang harus dipatuhi oleh setiap pengusaha. Penetapan UMR bertujuan untuk memastikan pekerja mendapatkan penghasilan yang layak sesuai dengan kebutuhan hidup di masing-masing daerah. Selain itu, regulasi ini juga mengatur hak pekerja atas tunjangan dan insentif lainnya guna meningkatkan kesejahteraan mereka (Pasal 88, UU No. 13/2003).

Selain menjamin upah yang layak, undang-undang ini juga mengatur hak pekerja atas jaminan sosial, termasuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, serta jaminan pensiun. Dengan adanya BPJS, pekerja tidak hanya mendapatkan perlindungan dalam bekerja, tetapi juga memiliki jaminan kesehatan yang dapat diakses untuk kebutuhan medis mereka dan keluarganya.

Selain aspek ekonomi dan kesehatan, undang-undang ini juga mengatur hak pekerja terkait jam kerja, cuti, dan kondisi kerja yang layak. Pemerintah mewajibkan pengusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman serta memperlakukan pekerja dengan adil tanpa diskriminasi. Jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, undang-undang ini memberikan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui

perundingan, mediasi, hingga jalur hukum. Dengan kebijakan ini, diharapkan kesejahteraan pekerja dapat terjamin, serta hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan harmonis dan saling menguntungkan.

Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 1 Tahun 2016 bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui pemberian insentif dan kemudahan bagi masyarakat serta penanam modal. Insentif yang diberikan meliputi keringanan pajak daerah, retribusi, serta bentuk dukungan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan investasi dan daya saing usaha di Bali. Peraturan ini juga menekankan pentingnya investasi yang berkelanjutan dan berpihak pada kepentingan masyarakat lokal, terutama dalam sektor-sektor strategis seperti pariwisata, pertanian, dan industri kreatif.

Selain memberikan insentif, peraturan ini juga mengatur berbagai kemudahan administratif bagi masyarakat dan investor. Pemerintah daerah berkomitmen untuk menyederhanakan prosedur perizinan, mempercepat pelayanan publik, serta memberikan pendampingan kepada pelaku usaha agar mereka dapat berkembang dengan optimal. Dengan adanya regulasi ini, diharapkan masyarakat lokal lebih mudah mengakses peluang usaha, sementara investor dapat menanamkan modalnya dengan lebih aman dan efisien, tanpa hambatan birokrasi yang berlebihan.

Peraturan ini juga menekankan pentingnya keseimbangan antara investasi dan pelestarian budaya serta lingkungan. Setiap penanam modal yang menerima insentif wajib berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan serta menjaga kearifan lokal Bali. Pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengawasi serta mengevaluasi efektivitas pemberian insentif agar kebijakan ini benar-benar memberikan manfaat bagi masyarakat luas, bukan hanya bagi investor besar. Dengan demikian, regulasi ini menjadi instrumen penting dalam menciptakan iklim investasi yang sehat dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat Bali.

Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 5 Tahun 2000 tentang Standar Penyelenggaraan Kepariwisataan Budaya Bali didasarkan pada nilai-nilai budaya daerah. Pariwisata tidak hanya menjadi sektor ekonomi utama, tetapi juga harus berperan dalam melestarikan adat, seni, tradisi, dan kearifan lokal masyarakat Bali. Oleh karena itu, kebijakan ini mengarahkan pengembangan industri pariwisata agar tetap selaras dengan identitas budaya Bali, sehingga daya tarik utama pulau ini tetap terjaga dan memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi masyarakat.

Selain menjaga kelestarian budaya, peraturan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat Bali. Dalam implementasinya, kebijakan ini mendorong keterlibatan aktif masyarakat lokal dalam sektor pariwisata, baik sebagai pelaku usaha maupun pekerja di industri terkait. Pemerintah daerah memberikan dukungan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang berbasis budaya, seperti kerajinan

tangan, kuliner khas, serta pertunjukan seni tradisional, sehingga ekonomi lokal dapat berkembang dan masyarakat mendapatkan manfaat ekonomi secara langsung.

Untuk mendukung keberlanjutan pariwisata budaya, regulasi ini juga menekankan pentingnya pengelolaan pariwisata yang berbasis komunitas. Desa-desa wisata dan kawasan budaya di Bali didorong untuk mengelola potensi mereka secara mandiri, dengan tetap mendapatkan bimbingan dan fasilitas dari pemerintah daerah. Model ini memungkinkan masyarakat untuk mendapatkan penghasilan dari sektor pariwisata tanpa kehilangan kendali atas sumber daya budaya mereka. Dengan demikian, kesejahteraan masyarakat dapat meningkat tanpa mengorbankan warisan budaya yang menjadi identitas utama Bali.

Sebagai upaya menjaga keseimbangan antara pariwisata dan keberlanjutan lingkungan, peraturan ini juga mengatur tentang pembatasan pembangunan yang dapat merusak ekosistem alam dan sosial Bali. Pembangunan infrastruktur pariwisata harus memperhatikan daya dukung lingkungan serta tata ruang yang berbasis budaya. Dengan adanya kebijakan ini, diharapkan pariwisata di Bali tidak hanya berkembang sebagai industri ekonomi, tetapi juga tetap mempertahankan nilai-nilai tradisional yang telah menjadi daya tarik utama bagi wisatawan.

Implementasi hukum dalam Perlindungan Hak Tenaga Kerja Lokal Pariwisata Bali

Tenaga kerja pariwisata *krama* Bali memerlukan jaminan perlindungan hukum. Hal ini sejalan dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa “*Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan perlindungan yang layak bagi kemanusiaan.*” Selain mendapatkan perlindungan hukum, pekerja di sektor pariwisata juga harus diperlakukan sebagai mitra perusahaan serta dijamin hak-haknya, termasuk kesejahteraan ekonomi, hak berserikat, dan perlindungan hukum atas statusnya sebagai pekerja atau buruh, sebagaimana diatur dalam UU No. 21/2000 dan UU No. 13/2003.

Dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja pariwisata *krama* Bali, beberapa temuan penting dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, pengembangan pariwisata budaya Bali diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat *krama* Bali. Investasi di Bali, termasuk bisnis pariwisata, diharapkan mampu menyerap tenaga kerja lokal minimal 75%. Kajian yang dilakukan oleh Astara (2020) menunjukkan bahwa tenaga kerja lokal *krama* Bali mendominasi sektor pariwisata dengan proporsi 85,78%, sementara tenaga kerja non-Bali hanya 14,22% (Perda No.1 Tahun 2016).

Sejalan dengan kebijakan Pemerintah Provinsi Bali, penyedia jasa akomodasi pariwisata—seperti hotel, vila, dan homestay—telah memprioritaskan perekruitmen tenaga kerja lokal Bali. Hal ini dikarenakan tenaga kerja *krama* Bali memiliki keterampilan dan

kompetensi yang tinggi dibandingkan tenaga kerja non-lokal. Selain itu, tenaga kerja Bali juga banyak diminati di berbagai sektor pariwisata global, termasuk industri kapal pesiar.

Keunggulan tenaga kerja *krama* Bali juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: (a) Sikap disiplin yang kuat dan etos kerja tinggi, didasarkan pada filosofi *Karma Pala*, yang menanamkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik; (b) Kepatuhan terhadap instruksi manajemen dan minimnya tuntutan terhadap perusahaan; (c) Kemampuan bekerja keras serta loyalitas tinggi terhadap perusahaan, dan (d) Minimnya keterlibatan dalam aksi demonstrasi atau tuntutan kepada manajemen, sehingga dianggap sebagai tenaga kerja yang stabil dan dapat diandalkan (Astara, 2020).

Kedua, tenaga kerja pariwisata *krama* Bali diharapkan dapat diangkat sebagai staf atau karyawan penuh, bukan sekadar buruh harian atau tenaga kontrak (*outsourcing*). Namun, kajian ini menemukan bahwa masih terdapat usaha pariwisata yang menerapkan sistem kerja *outsourcing*, yang merugikan karyawan dalam hal keberlanjutan pekerjaan dan kesejahteraan mereka. Dalam sistem ini, posisi tawar tenaga kerja menjadi sangat lemah, sementara penerapan aturan hukum ketenagakerjaan masih belum optimal dan cenderung lebih menguntungkan pemilik usaha.

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya menjadi dasar perlindungan bagi tenaga kerja. Namun, hingga saat ini, pemerintah belum menerapkannya secara konsisten dan belum memberikan sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret dalam memperkuat perlindungan hukum bagi tenaga kerja pariwisata *krama* Bali agar mereka mendapatkan hak-hak yang layak dan dapat bekerja dalam kondisi yang lebih adil serta berkelanjutan.

Ketiga, hak kesejahteraan sosial-ekonomi pekerja pariwisata Bali masih belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini terbukti dari masih adanya perusahaan di sektor pariwisata yang belum menerapkan regulasi ketenagakerjaan secara konsisten, khususnya terkait kewajiban membayar upah sesuai dengan UMR serta menyediakan jaminan keselamatan kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan dan Jamsostek (Astara, 2020).

Untuk mengatasi permasalahan ini, Pemerintah Provinsi Bali diharapkan melakukan monitoring, evaluasi, serta pembinaan terhadap pelaku usaha yang belum mematuhi regulasi ketenagakerjaan secara optimal. Berbagai keluhan pekerja *krama* Bali, seperti kesejahteraan yang belum memadai, tingkat upah di bawah standar UMR, serta kurangnya perlindungan terhadap keselamatan kerja dan asuransi kesehatan—baik bagi pekerja maupun keluarganya—perlu segera mendapatkan solusi konkret.

Keempat, pekerja pariwisata Bali telah memiliki hak berserikat dengan bergabung dalam Serikat Pekerja Pariwisata (SP Par). Serikat ini berfungsi sebagai wadah bipartit yang menjembatani kepentingan antara pekerja dan perusahaan. Segala permasalahan terkait ketenagakerjaan diharapkan dapat diselesaikan melalui lembaga ini, yang berada di

bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja. Selain itu, keberadaan serikat pekerja juga berperan dalam memperkuat solidaritas antarpekerja serta mengubah status mereka dari sekadar objek menjadi subjek dalam dinamika hubungan kerja (Murni, 2011).

Namun, peran Serikat Pekerja Pariwisata Bali belum sepenuhnya optimal dalam memperjuangkan hak dan status para anggotanya. Posisi tawar pekerja masih lemah dibandingkan perusahaan yang cenderung lebih dominan. Hal ini terlihat dari berbagai pelanggaran ketenagakerjaan yang masih terjadi, seperti: (a) praktik outsourcing yang merugikan pekerja; (b) penerapan upah minimum yang tidak sesuai dengan jam kerja yang sesungguhnya; dan (c) belum adanya jaminan keselamatan kerja, seperti BPJS Ketenagakerjaan atau Jamsostek.

Sesuai dengan Pasal 10 UU No. 2/2004, sengketa antara pekerja dan perusahaan seharusnya dapat diselesaikan melalui musyawarah dalam lembaga bipartit, yaitu perundingan antara serikat pekerja dan pihak manajemen. Jika tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian dapat dilakukan melalui mekanisme tripartit yang melibatkan serikat pekerja, manajemen, dan pemerintah (Dinas Tenaga Kerja setempat). Dalam perspektif teori tindakan komunikasi Jürgen Habermas (Asean, 1999), Serikat Pekerja Pariwisata berfungsi sebagai ruang publik (*public sphere*) tempat pekerja dapat menyampaikan aspirasinya secara terbuka dan adil guna mencapai solusi yang saling menguntungkan.

Sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *krama* Bali yang bekerja di sektor pariwisata seharusnya mendapatkan hak sosial-ekonomi yang layak dari perusahaan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa belum semua perusahaan jasa pariwisata di Bali mematuhi regulasi ini. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja pariwisata *krama* Bali masih perlu terus diperjuangkan, mengingat masih kuatnya hegemoni perusahaan atas pekerja.

Sebelumnya, posisi pekerja di hadapan majikan dapat dianalogikan seperti rakyat pribumi di bawah penjajahan—dibungkam suaranya dan kehilangan hak-haknya. Sebagaimana dijelaskan oleh Spivak dalam kajian subaltern, praktik kolonialisme menciptakan kelompok yang tertindas dan tak bersuara (Loomba, 2003). Mereka terpinggirkan akibat dominasi kapitalisme dan kekuasaan pemilik modal di sektor pariwisata. Model hubungan patron-klien (penguasa—yang dikuasai) seharusnya tidak lagi berlaku. Sebagai gantinya, prinsip kemitraan yang diamanatkan dalam konsep hubungan industrial Pancasila harus ditegakkan demi menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan berkeadaban (Soepomo, 1975).

PENUTUP

Dalam upaya melindungi hak kesejahteraan tenaga kerja lokal pariwisata Bali, terdapat sejumlah kebijakan hukum, yaitu: (1) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan, (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja, (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (4) Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 1 Tahun 2016 Tentang Pemberian Insentif dan/atau kemudahan Kepada Masyarakat dan/atau Penanam Modal, dan (5) Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 5 Tahun 2000 tentang Standar Penyelenggaraan Kepariwisataan Budaya Bali.

Tenaga kerja lokal pariwisata *krama* Bali belum sepenuhnya memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Walaupun keberadaan mereka diprioritaskan untuk direkrut sebagai tenaga kerja wisata di lingkungannya, sebagian mereka sebagai tenaga *outsourcing*, belum dijadikan staf/karyawan tetap. Sebagian mereka juga belum mendapatkan jaminan BBJS/Jamsostek dan upah sesuai UMR. Selain itu, keberadaan serikat pekerja pariwisata belum sepenuhnya mampu memperjuangkan hak-hak pekerja pariwisata Bali.

Pemerintah Provinsi Bali perlu melakukan mediasi dan pembinaan terhadap pemilik usaha jasa pariwisata untuk memberikan perlindungan hukum dan kesejahteraan yang semestinya bagi tenaga kerja pariwisata *krama* Bali. Sesuai kewenangannya, Pemerintah Provinsi Bali juga perlu menegakkan regulasi agar pekerja pariwisata *krama* Bali memperoleh status sebagai karyawan tetap (bukan *outsourcing*), memperoleh jaminan BBJS/jamsostek serta hak-hak kesejahteraan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardika, I Wayan. 2007. Pusaka Budaya dan Pariwisata. Denpasar: Pustaka Larasan.
- Asean, Robert (1999), "Toward a Normative Conception of Difference in Public Deliberation", Argumentation and Advocacy 25 (Winter): p.115–129
- Astara, I Wayan Wesna dkk. 2020. Hukum Bisnis di Bali dan Perlindungan Tenaga Kerja: Kompetensi Dan Produktivitas Tenaga Kerja Krama Bali Pada Sektor Pariwisata Di Provinsi Bali (Laporan Penelitian). Denpasar; Fakultas Hukum Universitas Warmadewa

- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*. 1(1), 21–50.
- Keraf, A. Sonny Robert Haryono Imam 2008, Keraf, Manajemen, Jakarta: Gramedia.
- Loomba, Ania. 2003. Kolonilisme/Pascakolonialisme. Yogyakarta: Bentang.
- Murni, Yustine Indah, 2011. Gerakan Sosial Pekerja Hotel Di Kabupaten Badung Pasca 2005: Perspektif Kajian Budaya (Disetasi). Denpasar: Program Studi Kajian Budaya Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 5 Tahun 2000 tentang Standar Penyelenggaraan Kepariwisataan Budaya Bali.
- Peraturan Pemerintah RI No 24 Tahun 2003. Sertifikasi Tenaga Kerja di Bidang Pariwisata.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Cetakan Ketiga, BumiAksara, Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 1987. Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Soepomo, Imam. 1975. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta: Penerbit Jambatan.
- Sudjana, Eggi. 2005. Nasib dan Perjuangan Buruh Di Indonesia. Jakarta : Renaisan.
- Sutrisno, Mudji, Hendar Putranto. 2005.” Teori-teori Kebudayaan”. Yogyakarta: Kanisius
- Tanto, Dwi., Murni Dwi, Sari., Budio Sugeng P. 2010, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hills Malang. *JurnalRekayasaSipil*, Vol 6. Halaman: 69-82.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003.