

Kajian Literatur Tuntutan Hak Tenaga Kerja Pariwisata Di Indonesia

Zaki Alif Ramadhani¹, Seprina Yana Alidha², Alhilal Furqan³¹⁻³Institut Teknologi Bandung, Bandung, Indonesia, email: zakialifrmdhn@gmail.com

Informasi artikel

Sejarah artikel

Diterima : 03 Januari 2023

Revisi : 06 Januari 2023

Dipublikasikan : 01 Juli 2023

Kata kunci:

Pariwisata

Tenaga Kerja

Hak Tenaga Kerja

ABSTRAK

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja nasional dimana pariwisata menyerap sekitar 10% tenaga kerja nasional pada tahun 2019. Tenaga kerja pariwisata memiliki hak-hak alamiah yang sudah melekat pada dirinya. Pemenuhan hak pekerja dapat membantu pekerja dalam merasakan harga diri dan martabat, merasakan kebebasan dan keamanan selama bekerja, serta memiliki kesempatan untuk memilih dan melaksanakan pekerjaan yang produktif tanpa batasan. Hak tenaga kerja didasarkan pada hak asasi manusia yang berasal dari seperangkat asumsi teori moral nilai intrinsik manusia yang dinilai karena status mereka sebagai manusia yang terlepas dari kemampuan historis, agama, atau budaya tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis literatur dan analisis konten induktif menggunakan data sekunder berdasarkan 14 penelitian terdahulu yang membahas mengenai hak-hak tenaga kerja pariwisata di Indonesia pada tahun 2016 hingga 2021 yang diperoleh dari beberapa jurnal yang diterbitkan secara daring. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan hak-hak tenaga kerja yang dituntut antara lain: 1) upah yang layak, 2) jaminan sosial, 3) perlindungan wanita dan anak, 4) jam kerja dan cuti, 5) tunjangan (tetap dan tidak tetap), 6) pemutusan hubungan kerja (PHK), 7) lembur dan upah lembur 8) kesetaraan gender, serta 9) pelatihan dan sertifikasi. Serikat tenaga kerja pariwisata dapat berfungsi dan berperan dalam perlindungan dan penegakan hak-hak tenaga kerja pariwisata.

ABSTRACT

Literature Review of Labor Rights Demands in Indonesia

Tourism is one of the sectors that contribute to the absorption of the national workforce where tourism absorbed around 10% of the national workforce in 2019. Tourism labor has natural rights that are already attached to it. The fulfillment of workers' rights can help workers in feeling self-esteem and dignity, feeling freedom and security during work, and having the opportunity to choose and carry out productive work without restrictions. Labor rights are based on human rights derived from a set of assumptions of moral theories of the intrinsic value of human beings assessed for their status as human beings regardless of certain historical, religious, or cultural abilities. This research uses a qualitative approach with literature analysis methods and inductive content analysis using secondary data based on 14 previous studies that discuss tourism labor rights in Indonesia from 2016 to 2021 obtained from several journals published online. The conclusions of this study show that the labor rights demanded include: 1) living wages, 2) social security, 3) protection of women and children, 4) working hours and leave, 5) benefits (fixed and non-fixed), 6) termination of employment (layoffs), 7) overtime and overtime pay 8) gender equality, and 9) training and certification. Tourism labor unions

Keywords:

Tourism

Labor

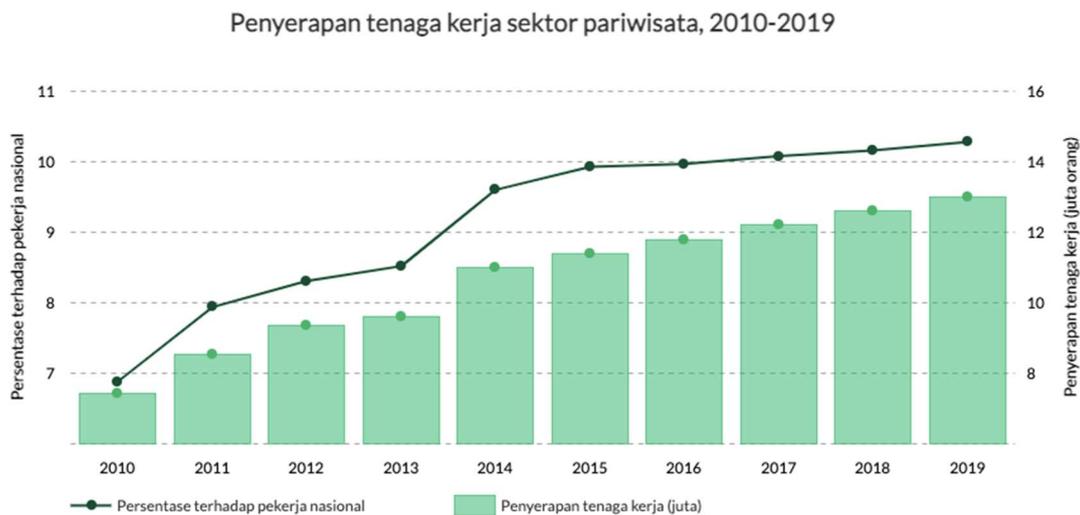
Labor Rights



Pendahuluan

Pariwisata merupakan salah satu industri yang menjadi ujung tombak dalam perekonomian negara serta menghasilkan pendapatan devisa utama bagi negara. Pada tahun 2017, pariwisata menyumbang 4,1% terhadap Pendapatan Domestik Bruto atau sekitar 536,8 triliun rupiah dan naik menjadi 6,1% pada tahun 2019. Pertumbuhan tahunan sektor pariwisata di Indonesia dianggap melebihi rata-rata pertumbuhan sektor lainnya dalam perekonomian selama 15 tahun terakhir. Selain itu juga pariwisata menyediakan 10,5% lapangan kerja dari total lapangan kerja nasional. Sektor pariwisata menjadi salah satu sektor yang menunjang penyerapan tenaga kerja dan perekonomian lokal.

Pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia menghambat seluruh aktivitas dalam sektor pariwisata. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah penurunan wisatawan domestik maupun mancanegara. Akibatnya, kontribusi pariwisata terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) menjadi terganggu. Tenaga kerja di bidang pariwisata pun tidak luput dari hantaman pandemi, sekitar 13,67 juta tenaga kerja merasakan dampaknya. Padahal pada periode tahun 2010 hingga tahun 2019, penyerapan tenaga kerja pada sektor pariwisata terus mengalami peningkatan. Bahkan pada tahun 2019, penyerapan tenaga kerja pariwisata berkontribusi terhadap 13 juta serapan tenaga kerja atau sekitar 10,28% penyerapan tenaga kerja nasional.



Gambar 1: Diagram Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Pariwisata Tahun 2010-2019

Sumber: Kemenparekraf, 2019

Yunis (2009) dalam Konfrensi UNWTO menyatakan bahwa pekerjaan di bidang pariwisata cukup mudah diakses selama dapat memenuhi kualifikasi dan ketrampilan, namun meningkatnya persaingan tenaga kerja mendorong manajer untuk mencari tenaga kerja dengan ketrampilan tertentu atau bahkan melebihi standar yang ada. Kementerian Ketenagakerjaan membedakan jenis kompetensi pekerjaan dalam pariwisata menjadi dua, yaitu sektor perhotelan dan non-perhotelan. UNWTO menyatakan bahwa pariwisata menjadi salah satu penghasil lapangan kerja terbesar bagi segmen populasi yang kurang memiliki akses ke pasar tenaga kerja seperti perempuan, kaum muda, imigran, serta populasi pedesaan.

Tenaga kerja merupakan sisi terdepan dalam sektor pariwisata karena pariwisata mengutamakan *hospitality* kepada wisatawan. Memberikan pelayanan yang baik kepada wisatawan/pengunjung menjadi kewajiban tenaga kerja di sektor pariwisata, hal tersebut tentunya harus berjalan seiringan dengan hak yang diperoleh oleh para tenaga kerja. Hak tenaga kerja didasarkan pada hak asasi

manusia yang berasal dari seperangkat asumsi teori moral nilai intrinsik manusia yang dinilai karena status mereka sebagai manusia yang terlepas dari kemampuan historis, agama, atau budaya tertentu (Werhane, Radin, and Bowie, 2008). Deklarasi Hak Asasi Manusia yang dilakukan oleh PBB mengusulkan hak ekonomi yang lebih spesifik, meliputi hak untuk bekerja, untuk membentuk serikat pekerja, untuk memilih pekerjaan, untuk memiliki kondisi kerja yang aman dan layak, untuk menerima gaji yang sama dan adil, dan untuk menerima liburan tahunan. Dickens (2012) menyebutkan beberapa permasalahan di lingkungan kerja dan persepsi mengenai perlakuan buruk yang meluas melampaui bidang yang dicakup oleh hak-hak ketenagakerjaan dikarenakan tidak lengkapnya mekanisme pemberian tempat kerja yang lebih adil.

Tenaga kerja pariwisata memiliki hak-hak alamiah yang sudah melekat pada dirinya. Donnelly (2003) menyatakan bahwa hak asasi manusia merupakan standar dasar yang tanpanya orang tidak dapat hidup bermartabat. Hak asasi yang dimiliki oleh pekerja pada industri pariwisata kurang diperhatikan oleh para pemilik usaha. Isu-isu hak asasi manusia secara tradisional sering diabaikan oleh para peneliti pariwisata dikarenakan desain pariwisata yang secara dominan sebagai sebuah “industri” daripada “sistem” (George & Varghese, 2007). Industri menciptakan hubungan “tuan dan pelayan” sehingga seringkali hubungan tersebut berpotensi merugikan salah satu pihak.

Hak atas pariwisata sebagai hak asasi manusia terutama dalam kaitannya dengan hak-hak ketenagakerjaan yang dengan demikian mengecualikan anggota masyarakat yang tidak bekerja (McCabe & Diekmann, 2015:202). Hak-hak karyawan dan kesadaran pemilik usaha mengenai area konflik dan sensitivitas merupakan beberapa masalah langsung dalam pariwisata. Ward (1989) menyatakan beberapa masalah ini berfokus pada 4 bidang, yaitu perekrutan, investigasi pelanggaran karyawan, pemecatan, dan keputusan pasca kerja oleh manajemen.

Pemenuhan hak pekerja dapat membantu pekerja dalam merasakan harga diri dan martabat, merasakan kebebasan dan keamanan selama bekerja, serta memiliki kesempatan untuk memilih dan melaksanakan pekerjaan yang produktif tanpa batasan. Wichenbach, *et al* (2019) mengidentifikasi beberapa pelanggaran hak pekerja pariwisata seperti rasisme, diskriminasi gender, upah kerja rendah, shift panjang, fungsi pekerjaan yang sempit, kebutuhan pekerja musiman, serta kedudukan pekerjaan yang rendah. Pertanyaan yang muncul ialah hak apa sajakah yang dituntut oleh pekerja pariwisata di Indonesia.

Penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yang meliputi pendahuluan dengan latar belakang yang mendasari penelitian ini, tinjauan pustaka mengenai hak tenaga kerja, metode penelitian yang digunakan, hasil dan pembahasan penelitian, serta kesimpulan dan saran penelitian.

Metode

Tinjauan literatur digunakan untuk menemukan dan mengidentifikasi hak-hak yang diperjuangkan oleh tenaga kerja pariwisata di Indonesia. Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan dapat diklasifikasikan sebagai penelitian studi kepustakaan dimana berbagai informasi terdahulu tentang bisnis pariwisata dan hak asasi manusia dianalisis, disusun dan disintesis dalam berbagai dokumen yang relevan (Turner, 2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis literatur dan analisis konten induktif. Analisis literatur mencakup: membaca cepat (*skimming*), membaca mendalam (*intensive reading*), penafsiran (*interpreting*), dan menganalisa (*evaluating*) serta analisis konten induktif dengan pengkodean terbuka pada tema dan pola yang muncul dari teks. Sumber data yang digunakan merupakan data sekunder sebanyak 14 penelitian terdahulu yang membahas mengenai hak-hak tenaga kerja pariwisata di Indonesia pada tahun 2016 hingga 2021 yang diperoleh dari beberapa jurnal yang diterbitkan secara daring.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, beberapa jurnal penelitian terdahulu digunakan sebagai salah satu referensi penulis dalam melakukan penelitian. Tujuannya untuk memperkaya teori dalam penyelidikan penelitian melalui hasil analisis literatur. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang membahas mengenai hak-hak pekerja pariwisata di Indonesia:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Lokasi	Metode	Hak yang dituntut
1.	Lianda (2018)	Pengasinan ikan di Desa Tarahan, Lampung Selatan.	Metode deskriptif kualitatif, penelitian lapangan.	<ul style="list-style-type: none"> - Hak untuk mendapatkan upah yang layak (sesuai UMR) - Perlindungan jam kerja - Hak atas tunjangan (tetap dan tidak tetap) - Hak atas jaminan sosial tenaga kerja - Hak cuti dan keringanan - Konvensi hak-hak anak
2.	Irawan (2021)	Jakarta dan Surabaya	Metode deskriptif kualitatif.	<ul style="list-style-type: none"> - Hak untuk bernegosiasi dengan pemberi kerja atau pemilik pekerjaan - Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan (jaminan sosial) - Perlindungan eksklusif bagi pekerja wanita, anak-anak, dan orang dengan cacat - Perlindungan terkait sistem pengupahan, perdamaian - Hak kesetaraan gender
3.	Thalib dan Meinarni (2021)	Provinsi Bali	Metode yuridis sosiologis.	<ul style="list-style-type: none"> - Hak pekerja saat lembur - Hak pembayaran upah lembur
4.	Ahmad dan Yunita (2019)	Desa Komodo, Pulau Komodo, Nusa Tenggara Timur	Metode Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> - Isu pekerja anak (<i>child labour</i>)
5.	Anggreni dan Sarjana (2020)	Sayan Point Restaurant, Ubud, Bali.	Metode penelitian hukum empiris.	<ul style="list-style-type: none"> - Hak kerja lembur dan upah lembur
6.	AS, dkk. (2022)	Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika di Kabupaten Lombok Tengah, NTB	Metode kualitatif melalui perspektif fenomenologi.	<ul style="list-style-type: none"> - Hak kerja lembur dan upah lembur
7.	Wibisono (2016)	Hotel di Kota Semarang	Metode kualitatif, akan pendekatan yuridis-sosiologis.	<ul style="list-style-type: none"> - Hak upah - Hak pemenuhan perlindungan jam kerja - Hak pemenuhan perlindungan tunjangan hari raya - Hak pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja - Hak pemenuhan kompensasi PHK - Pemenuhan hak cuti
8.	Nindita, Nugraha dan Munir (2022)	Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur	Metode penelitian fakta empiris.	<ul style="list-style-type: none"> - Hak perlindungan bagi pekerja perempuan - Hak jaminan sosial tenaga kerja (keamanan dan
9.	Yanti (2019)	Bali	Metode penelitian hukum normatif	

				keselamatan)
				- Hak waktu kerja
				- Hak cuti
				- Hak upah
10.	Soeharto (2021)	Indonesia (2015-2019)	Metode studi kepustakaan.	- Hak sertifikasi tenaga kerja di sektor pariwisata
11.	Haes dan Yunita (2019)	Kabupaten Badung, Bali	Metode kualitatif deskriptif.	- Hak mendapatkan pelatihan
12.	Astuti, Udiana, dan Priyanto (2016)	PT. Paradise Bali Indah Tour, Bali, Indonesia.	Metode penelitian hukum empiris.	- Hak perlindungan upah
13.	Umah dan Riyanto (2021)	Hotel di Kota Blitar.	Metode kualitatif dan deskriptif kuantitatif.	- Hak jaminan sosial
14.	Hasanah (2021)	Indonesia	Metode yuridis normatif.	- Hak perlindungan hukum keselamatan dan kesehatan kerja (jaminan sosial)
				- Hak upah buruh wanita pada industri pariwisata perhotelan
				- Hak pesangon para pekerja setelah terkena PHK
				- Hak tunjangan hari raya (THR)

Sumber: Olahan penulis, 2022

Berdasarkan hasil analisis literatur yang ditampilkan pada tabel 1, selanjutnya peneliti melakukan analisis konten induktif dan mentabulasikannya ke dalam tabel guna mengetahui prioritas hak apa sajakah yang dituntut oleh para tenaga kerja pariwisata.

Tabel 2 Tabulasi Tuntutan Hak Pekerja Pariwisata

Hak yang dituntut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	F					
Upah	•		•					•	•		•		•		6					
Jam kerja dan cuti	•							•	•						3					
Tunjangan (tetap dan tidak tetap)	•							•						•	3					
Jaminan Sosial (Keamanan dan keselamatan)	•		•					•	•		•	•			6					
Perlindungan Wanita dan Anak		•	•			•			•				•		5					
Kesetaraan gender				•											1					
Lembur dan upah lembur					•		•								2					
Pemutusan Hubungan Kerja			•					•						•	3					
Pelatihan dan Sertifikasi										•					1					
Keterangan:			1. Lianda (2018) 2. Irawan (2021) 3. Thalib&Meinarni (2021) 4. Ahmad&Yunita (2019) 5. Anggreni&Sarjana (2020)						6. AS, dkk (2022) 7. Wibisono (2016) 8. Nindita, dkk (2022) 9. Yanti (2019) 10. Soeharto (2021)						11. Haes&Yunita (2019) 12. Astuti, dkk (2016) 13. Umah&Riyanto (2021) 14. Hasanah (2021) F : Frekuensi					

Sumber: Olahan penulis, 2022

Upah

Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa hak-hak pekerja pariwisata di Indonesia yang paling banyak dibahas ialah tentang persyaratan gaji berdasarkan Pasal 88-89 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hak-hak yang berkaitan dengan upah pekerja timbul setelah terjalannya

hubungan kerja antara pekerja/karyawan dengan pemberi kerja dan berakhir setelah pemutusan hubungan kerja (Nindita, Nugraha, dan Munir, 2022). Dibahas pula pada penelitian Lianda (2018) diketahui bahwa keikutsertaan perempuan dalam peningkatan ekonomi secara alamiah bermuara pada imbalan atas kerja yang telah dilakukan, yang imbalannya (upah/gaji) selanjutnya dapat digunakan untuk menambah dan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dikatakan pula pada penelitian Haes dan Yunita (2019) bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja di industri pariwisata tidak dibarengi dengan kebijakan perlindungan tenaga kerja pariwisata seperti perlindungan upah, jaminan sosial, dll, sehingga tidak mengherankan jika hubungan antara pengusaha, pengelola dan pekerja tidak lancar karena masing-masing pihak merasa paling berkontribusi untuk kesuksesan usaha tersebut.

Ada pula, permasalahan hak pekerja pariwisata di Indonesia pada penelitian Umah dan Riyanto (2021) yang berfokus pada status upah perempuan dalam industri pariwisata di Kota Blitar. Berdasarkan data yang terkumpul, upah yang diterima pekerja di sektor perhotelan lebih tinggi dari upah minimum yang disyaratkan. Namun, para manajer perusahaan (hotel) seringkali sulit diatur dalam menentukan jam kerja dan bonus bagi karyawan perempuan. Apalagi, masih banyak pekerja yang mengeluhkan gaji yang diterimanya tidak kunjung naik meski sudah lama bekerja di perusahaan tersebut. Kebijakan upah minimum provinsi dan kota/kabupaten dirancang untuk mencegah pengusaha dan bisnis pariwisata membayar lebih rendah untuk mencegah pengusaha dan bisnis pariwisata membayar lebih rendah untuk tenaga kerja mereka di daerah tertentu. Upah diatur oleh pemerintah dan penawaran minimum provinsi dan kota/kabupaten dirancang untuk mencegah pengusaha dan bisnis pariwisata membayar lebih rendah untuk tenaga kerja mereka di daerah tertentu. Tingkat upah dan penawaran tenaga kerja diatur oleh pemerintah, sehingga sering kali pemberi kerja membayarkan lebih rendah dari upah minimum karena pengawasan terhadap aturan tersebut belum maksimal. Jika penawaran melebihi permintaan, pengusaha dapat menurunkan upah hingga tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Jaminan Sosial (Keamanan dan Keselamatan)

Permasalahan hak pekerja pariwisata yang sering menjadi tuntutan lainnya yaitu mengenai hak jaminan sosial. Bagi pemerintah terdapat dua program BPJS yang diwajibkan, yaitu BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, dan pada penelitian yang dilakukan oleh Nindita, Nugraha, dan Munir (2022) diketahui bahwa hak pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja pada hotel dan warung makan di Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur sudah mendaftarkan hak jaminan BPJS kesehatan pekerjaannya akan tetapi belum ditemukan yang mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS ketenagakerjaan. Seperti pembahasan pada penelitian Astuti, Udiana, dan Priyanto (2016) diketahui bahwa faktor yang menghambat penyelenggaraan jaminan sosial tidak hanya untuk diri sendiri tetapi juga untuk anggota keluarganya, yaitu kurangnya sumber daya manusia atau potensi sumber daya manusia yang memadai untuk memahami pentingnya keselamatan kerja di tempat kerja. Pelaku wisata masih belum memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain kurangnya pengetahuan hukum pemandu wisata dalam menjalankan tugasnya, kendala lain terkait syarat pengajuan klaim penggantian biaya pemeriksaan kesehatan dan pengobatan dengan lembaga penyelenggara jaminan sosial yang kurang praktis dan berbelit-belit. Oleh karena itu permasalahan tersebut membutuhkan suatu serikat pekerja/serikat buruh seperti yang diutarakan Haes dan Yunita (2019) bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang didirikan dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di dalam maupun di luar tempat kerja, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan berkomitmen bersatu untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/karyawan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya, sebagaimana diatur dalam pasal 1 UU Nomor 14 Tahun 2003.

Perlindungan Wanita dan Anak

Saat ini gambaran pekerja anak dalam industri pariwisata menjadi salah satu fokus beberapa kajian, seperti pembahasan Susanti AS dkk (2022) yang mengkaji fenomena pekerja anak. Zona Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika KEK yang tidak hanya sekedar isu tentang pekerja anak yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan gaji, tetapi pekerjaan yang sangat dekat dengan eksploitasi, berbahaya, dan menghambat akses pendidikan serta menghambat perkembangan fisik, psikologis dan hak sosial anak. Hasil kajian masih sulitnya memberantas pekerja anak di kawasan wisata. Permasalahan pekerja anak tidak dapat ditangani secara optimal karena dipengaruhi oleh

kebiasaan di tengah masyarakat. Di destinasi wisata pencegahan eksploitasi anak terus ditekankan oleh pemerintah pusat. Namun, kejadian tersebut masih menjadi hal yang harus dituntaskan bersama. Oleh sebab itu, pengawasan kewajiban dan tanggung jawab atas kebijakan perlindungan anak harus dapat dilaksanakan oleh seluruh pemangku kepentingan agar tercipta konsep perlindungan yang sesuai.

Selain itu hak perlindungan hukum tenaga kerja perempuan di bidang pariwisata juga menjadi isu kajian pada penelitian Yanti (2019), Pasal 76 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa ketentuan khusus yang berkaitan dengan pekerjaan perempuan, termasuk perlindungan kesuburan/reproduksi perempuan diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 153 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan dilarang keras memecat pekerja dengan alasan pekerja hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui. Zaman terus berubah, sehingga demi terpenuhinya kebutuhan hidup serta kebutuhan ekonomi, banyak pekerja wanita mengabaikannya dan perusahaan seolah tidak peduli. Kontrol yang ditujukan untuk menjamin hak-hak perempuan tidak dapat diharapkan untuk mengatasi masalah ini secara tuntas, apalagi jika di perusahaan yang beroperasi 24 jam. Dalam hal ini, diharapkan agar pengusaha yang mempekerjakan perempuan memiliki kesadaran bahwa mereka harus mematuhi ketentuan UU dan didukung oleh kontrol pemerintah yang baik dalam jalannya kebijakan ketenagakerjaan.

Jam Kerja dan Cuti

Pada UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang Ketenagakerjaan serta hak pemenuhan perlindungan jam kerja. Pasal 77 ayat 1 menyebutkan bahwa mewajibkan setiap pengusaha atau pemberi kerja untuk mentaati peraturan yang berkaitan dengan jam kerja yang telah diatur dalam 2 sistem yaitu 7jam/hari selama 6 hari/minggu dan 8jam/hari selama 5 hari/minggu. Pada penelitian Nindita, Nugraha, dan Munir (2022), hotel New Ramayana di Kabupaten Pamekasan melakukan pengurangan jam kerja yang disebabkan oleh pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) dari waktu kerja yang awalnya dalam sebulan bekerja selama 24 hari berkurang menjadi 20 hari per harinya menjadi 8 jam kerja, kemudian waktu kerja yang seharusnya full dalam sehari berubah pula menjadi sistem shift. Sedangkan untuk warung makan *Steak and Djawa* sebelum masa PPKM pekerja melakukan pekerjaan dengan waktu 14 jam, dan pada masa PPKM sesuai kebijakan yang ada dimana semua tempat makan harus tutup pukul 20.00 WIB, sehingga pekerja melakukan pekerjaan dengan waktu 12 jam. Hal tersebut terjadi karena adanya *force majeure* dari Covid-19. Pada penelitian Lianda (2018) mengatakan di dalam agama Islam seorang istri atau ibu rumah tangga yang melakukan pekerjaan yang halal dan memiliki izin suami diperbolehkan bekerja karena sudah melalui ketentuan syarat-syarat yang diterapkan oleh agama.

Tunjangan (tetap dan tidak tetap)

Hak mendapatkan tunjangan hari raya (THR) merupakan wajib bagi pengusaha, hal tersebut tertuang pada Permenaker No.6 Tahun 2016. Hasanah (2021) melakukan penelitian tentang hak pekerja terhadap tunjangan hari raya pada saat Covid-19, pekerja tetap atau paruh waktu yang di PHK 30 hari sebelum hari raya keagamaan berhak atas THR. Aturan mengenai ketentuan pemberian THR sangat jelas. Namun, di masa pandemi Covid-19 para pekerja terdampak terhadap pembayaran THR nya, terutama bagi perusahaan yang mengalami masalah arus kas. Dikarenakan hal tersebut, Menteri ketenagakerjaan Ida Fauziyah mengeluarkan Surat Edaran (SE) pada tanggal 6 Mei 2020 tentang pelaksanaan THR keagamaan tahun 2020 yang memiliki poin sebagai berikut: (1) Berdasarkan peraturan perundang-undangan, pengusaha tetap harus membayarkan THR kepada para pekerjanya; (2) Para pengusaha dapat menempuh mekanisme berdialog secara kekeluargaan kepada pihak pekerja untuk penundaan pembayaran THR apabila merasa kesulitan membayarkan THR pada waktu yang telah ditentukan sesuai peraturan perundang-undangan mengenai akibat pandemi Covid-19.

PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Setelah pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja wajib memenuhi hak pekerja setelah mengundurkan diri. Hasanah (2021) menemukan bahwa pandemi Covid-19 membuat pengusaha sewenang-wenang dalam memberikan hak normatif kepada pekerjanya. Dalam situasi ini, banyak pengusaha mengambil kesempatan untuk memecat pekerjanya secara sepihak tanpa memberikan hak apa pun kepada pekerjanya, meskipun perusahaan tetap beroperasi secara normal. Memperhatikan putusan MA No. 334 K/Pdt Sus-PHI/2020 tentang pemberhentian karena alasan kerugian usaha atau

force majeure, tidak ada dalam pelaksanaan hak karyawan. Pemberi kerja harus tetap membayar uang pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja dan santunan hak, bahkan pengusaha juga tetap memberikan THR selama proses PHK.

Lembur dan Upah Lembur

Hak-hak pekerja pariwisata di Indonesia yang juga menjadi pembahasan pada penelitian-penelitian terdahulu ialah tentang tuntutan terhadap hak kerja lembur dan upah lembur. Dapat terlihat pada penelitian pada Sayan Point Restaurant di Ubud Bali (Anggreni dan Sarjana, 2020) dan pada hotel di Kota Semarang (Wibisono, 2016) bahwa permasalahan tersebut sebenarnya tidak mengarah pada realisasi hak lembur dan pembayaran upah lembur. Berdasarkan kesimpulan dari kajian-kajian tersebut, diusulkan agar realisasi hak lembur berdasarkan peraturan yang ada diwujudkan dengan cara melindungi kesejahteraan pekerja yang bekerja lebih dari waktu normalnya, atau sering kita sebut lembur. Pekerja dan pengusaha lebih mampu meningkatkan kesadaran hukum untuk mengetahui hak dan kewajiban kedua pihak.

Kesetaraan Gender

Tuntutan hak pekerja pariwisata di Indonesia yang lainnya ialah hak kesetaraan gender di Pulau Komodo, NTT yang dibahas oleh Ahmad dan Yunita (2019). Abdullah (2013) mengatakan pekerjaan kehidupan dalam rumah selalu mengidentikan perempuan, dikarenakan hal tersebut di Pulau Komodo pekerjaan seperti penjaga kios/warung atau penjagaan *homestay* yang tidak lain adalah rumah-rumah mereka sendiri. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan perempuan dalam mengakses pekerjaan pariwisata di Pulau Komodo masih sangat terbatas. Penyebab utamanya adalah wanita secara fisiologis lemah dibandingkan dengan pria. Kemudian kepercayaan masyarakat bahwa komodo sensitif terhadap bau darah, dikarenakan perempuan menstruasi setiap bulan, sehingga tidak dianjurkan untuk bekerja di bidang seperti menjual souvenir, pemandu wisata, pengrajin patung komodo ataupun bekerja kapal-kapal wisata. Pada penelitian Ahmad dan Yunita (2019) diketahui bahwa terlepas dari ketidakadilan tersebut, para perempuan di Pulau Komodo tidak mengetahui ataupun menyadari hal ini sedangkan menganggap pekerjaan dapur merupakan kewajiban mereka sebagai perempuan. Ketidaksadaran ini tidak menimbulkan resistensi apapun untuk mencapai status yang sama di tempat kerja. Dalam hal ini, peran pemerintah daerah diperlukan untuk memastikan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat mengakses berbagai pekerjaan seperti laki-laki.

Pelatihan dan Sertifikasi

Penelitian Soeharto (2021) mengkaji tentang hak sertifikasi dan juga hak mendapatkan pelatihan. Tahun 2013 pada pertemuan rutin di Laos disepakati pembentukan sekretariat regional bidang MRA-TP oleh para menteri pariwisata negara anggota ASEAN sebagai bentuk dukungan pengimplementasian MRA-TP. Pusat pelatihan, pusat sertifikasi dan *database* SDM sektor pariwisata di ASEAN berlokasi di Jakarta, dimana Indonesia ditunjuk sebagai lokasi dari sekretariat berdasarkan kesepakatan bersama.

Tuntutan persaingan dengan tenaga kerja dari negara ASEAN lainnya disebabkan pula oleh pemberlakuan sertifikasi MRA-TP bagi tenaga kerja profesional pariwisata. Hal tersebut secara otomatis mensyaratkan kepada setiap tenaga kerja di Indonesia agar dapat membuktikan keprofesionalitasnya terutama pada sektor pariwisata melalui sertifikasi. Namun, penetapan sertifikasi tersebut tidak sesuai dengan standar nasional yang berlaku umum dalam industri pariwisata Indonesia. Hasil penelitian Makmur Keliat dkk (2014) menyebutkan pengalaman, keahlian dan jaringan personal merupakan hal yang terpenting dalam ketenagakerjaan sektor pariwisata di Indonesia, komponen tersebut dibandingkan sertifikasi dianggap lebih berpengaruh dalam mendorong profesionalitas. Hal ini membuat tenaga kerja Indonesia kalah bersaing dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, Thailand dan Filipina (*World Travel and Tourism Council*, 2016). Standarisasi untuk menjamin kualitas dan pelayanan yang diberikan kepada tamu atau wisatawan sangat diperlukan oleh sektor industri pariwisata. Menurut Birdir dan Pearson (1998) terdapat tiga tujuan sertifikasi tenaga kerja di sektor pariwisata, yaitu: Kemampuan tenaga kerja yang diakui melalui sertifikasi; Peningkatan standar profesi melalui sertifikasi; Program pengembangan profesional dapat menjadi jalan untuk meningkatkan kinerja profesi melalui sertifikasi.

Simpulan

Tenaga kerja merupakan salah satu ujung tombak dalam pariwisata yang lebih mengutamakan pelayanan jasa. Permasalahan mengenai hak-hak tenaga kerja pariwisata yang seringkali tidak dipenuhi oleh perusahaan dapat berdampak pada pelayanan yang diberikan. Hak-hak tenaga kerja yang dituntut antara lain: 1) upah yang layak, 2) jaminan sosial, 3) perlindungan wanita dan anak, 4) jam kerja dan cuti, 5) tunjangan (tetap dan tidak tetap), 6) pemutusan hubungan kerja (PHK), 7) lembur dan upah lembur 8) kesetaraan gender, serta 9) pelatihan dan sertifikasi. Pada dasarnya, hak-hak yang dituntut ini sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun seringkali perusahaan lalai atas hak yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja. Pemerintah melalui instansi terkait hendaknya aktif melakukan pengecekan terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja yang telah diatur dalam undang-undang. Serikat tenaga kerja dapat menjadi pihak yang lantang menyuarakan pemenuhan hak-hak tenaga kerja.

Referensi

- Abdullah, S. (2013). Pembangunan Gender dan Benturan Tradisi. *Jurnal Sosiologi*. Vol 13 (1), (Online), (<http://journal.unhas.ac.id/index.php/socius/article/view/394>)
- Ahmad, R., & Yunita, R. D. (2019). Ketidakadilan gender pada perempuan dalam industri pariwisata Taman Nasional Komodo. *Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang. Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, 4.
- Anggreni, N. M. G., & Sarjana, I. M. (2020). Pemenuhan Hak Pekerja atas Kelebihan Waktu Kerja pada Sayan Point Restaurant. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 8(9), 1332-1343.
- AS, M. S., Kurniati, N., Syaumudinsyah, S., & Lubna, L. (2022). Social Capital dan Potret Pekerja Anak Dalam Industri Pariwisata Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika. *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 10(1), 59-73.
- Bowen, Glenn. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, Vol. 9 Issue: 2, pp.27 – 40, <http://dx.doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Donnelly, J. (2013). Universal human rights in theory and practice. In *Universal Human Rights in Theory and Practice*. Cornell University Press.
- Dickens, L. (Ed.). (2012). *Making employment rights effective: Issues of enforcement and compliance*. Bloomsbury Publishing.
- Fitri, I. G. A. N. D., Udiana, I. M., & Priyanto, I. M. D. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pemandu Pariwisata pada Perusahaan Pariwisata PT. Paradise Bali Indah Tour. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 4(1).
- George, B. P., & Varghese, V. (2007). Human rights in tourism: Conceptualization and stakeholder perspectives. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- Haes, P. E., & Yunita, P. I. (2019). Kontribusi Serikat Pekerja Indonesia pada Organisasi Pariwisata di Kabupaten Badung dalam Perspektif Konflik. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 3(1), 114-125.
- Hasanah, I. (2021). Pemenuhan Hak Pekerja Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19. *Gorontalo Law Review*, 4(1), 20-32.
- Irawan, J. C. (2021). *Upaya pemerintah indonesia dalam pencegahan eksploitasi seksual komersial anak di sektor pariwisata sebagai pemenuhan optional protocol to the convention on the rights of the child on the sale of children, Child Prostitution and Child Pornography tahun 2017-2020* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Kementerian Tenaga Kerja. (2021). *Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja di Perusahaan Berdasarkan Kompetensi pada Sektor Pariwisata pada tahun 2021-2025* [Online]. Diakses melalui <https://satudata.kemnaker.go.id/> pada 1 Desember 2022.
- Lianda, A. A. (2019). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan wanita bekerja sebagai buruh dalam meningkatkan pendapatan keluarga menurut perspektif ekonomi Islam (studi pada buruh wanita di pengasinan ikan Desa Tarahan, Lampung Selatan)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

- McCabe, S., & Diekmann, A. (2015). The rights to tourism: reflections on social tourism and human rights. *Tourism Recreation Research*, 40(2), 194-204.
- Nindita, T. A., Nugraha, F. D., & Munir, M. (2022). Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Sektor Pariwisata Pada Masa Pandemi Di Kabupaten Pamekasan. *Ligahukum*, 2(2), 196-212.
- Soeharto, D. N. (2021). Globalisasi dan Tenaga Kerja: Internalisasi Norma Sertifikasi Tenaga Kerja Pariwisata di Indonesia. *Transformasi Global*, 8(1), 13-29.
- Thalib, E. F., & Meinarni, N. P. S. (2021). Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Industri Pariwisata Bali atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagai Dampak Pandemi Covid-19. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 10(2), 357-375.
- Turner, J. R. (2018). Literature Review. *Performance Improvement Quarterly*, 31(2), 113-117. <https://doi.org/10.1002/piq.21275>
- Umah, I., & Riyanto, W. H. (2021). Upah Buruh Wanita dalam Industri Pariwisata Hotel di Kota Blitar. *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 20-27.
- Ward, L. M. (1989). Employee rights and their impact on personnel decisions by managers in the hospitality industry. *Hospitality Education and Research Journal*, 13(3), 137-145.
- Werhane, P., Radin, T. J., & Bowie, N. E. (2008). *Employment and employee rights*. John Wiley & Sons.
- Wibisono, L. N. (2016). Pelaksanaan Pembayaran Upah Lembur Pekerja di Hotel Yang Menjadi Hak Pekerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep. 102/Men/Vi/2004. (Studi Kasus di Grup Hotel Rinjani dan Accor Hotels Group Semarang) (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang).
- Winchenbach, A., Hanna, P., & Miller, G. (2019). Rethinking decent work: the value of dignity in tourism employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1026-1043.
- Yanti, A. I. E. K. (2019, December). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Industri Pariwisata Bali. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 436-442).
- Yunis, E. (2009). Tourism: an engine for employment creation. In *The Fifth UNWTO International Conference on Tourism Statistics*