

BUKTI KORESPONDENSI
ARTIKEL JURNAL INTERNASIONAL

Judul artikel : Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan pada Hotel Berbintang di Bali

Jurnal : Pariwisata Budaya: Jurnal Ilmiah Agama dan Budaya

Penulis : Ni Desak Made Santi Diwyarthi

No.	Keterangan	Tanggal
1.	Bukti konfirmasi submit artikel dan artikel yang di submit	Agustus 2018
2.	Bukti konfirmasi artikel published	Juni 2019

**1. Bukti Konfirmasi Submit Artikel
dan Artikel yang di Submit
(November 2018)**

materi jurnal 2

Yahoo/Inbox ☆



Santi Diwyarthi <santidiwyarthi@yahoo.com>
To: Santi Diwyarthi



Fri, Nov 17, 2017 at 2:42 PM ☆

-Santi Diwyarthi- Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali Jalan Dharmawangsa, Kampil, Nusa Dua BALI 80363 - INDONESIA Tel. +62 (0361) 773537-38 Fax. +62 (0361) 774821 www.stpbali.ac.id



Virus-free. www.avast.com



Implement... .docx
95.3kB



Santi Diwyarthi <santidiwyarthi@yahoo.com>
To: Santi Diwyarthi



Fri, Nov 17, 2017 at 2:42 PM ☆

IMPLEMENTASI PERATURAN KETENAGAKERJAAN PADA HOTEL BERBINTANG DI BALI

Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupan ini memerlukan suatu pegangan untuk dapat menghidupinya. Untuk menghadapi kehidupannya tersebut diperlukan adanya suatu kerja. Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap hubungan kerja diperlukan adanya hubungan kerjasama antara pengusaha dan pekerja.

Pada dasarnya hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan sebuah pernyataan yang sangat penting, yaitu diantaranya berisi tentang setujuinya seseorang yang bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi karyawan, perjanjian lebih berfungsi sebagai pemberi rasa aman. Alasannya, tertulis semua pernyataan berupa hak-hak sebagai karyawan akan lebih terjamin. Oleh karena itu perjanjian itu sangatlah penting bagi para pekerja.

Pasal 1 angka (14) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja merupakan orang yang telah bekerja pada majikan dengan melakukan semua pekerjaan yang diberikan dan akan diberi upah tiap kali menyelesaikan pekerjaannya. Mereka hidup di Indonesia juga berhak mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasal 27 ayat 2 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ditegaskan lagi dalam kaitannya mengenai pekerja memperoleh penghasilan untuk penghidupannya. Dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 yang berisi tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 88 ayat 1 tentang pengupahan yang menyebutkan

bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahannya atau penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Perjanjian diartikan sebagai hubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau sanggup berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menurut pelaksanaan janji itu.

Awal bulan Juli 2016, petugas gabungan Kodim 0905 Balikpapan dan Kantor Imigrasi Balikpapan mengamankan 23 warga Negara Tiongkok yang bekerja di kawasan proyek PLTU Kariangau, Balikpapan, Kalimantan Timur, karena tidak bisa menunjukkan dokumen keimigrasian. Hal ini tentu rentan menimbulkan permasalahan terkait ketenagakerjaan, mulai dari terjadinya pelanggaran terhadap hukum Negara RI terkait ketenagakerjaan, persoalan ijin kerja dan ijin tinggal, kesenjangan sosial dengan pekerja lokal, dan keamanan dalam kehidupan bermasyarakat antara tenaga kerja asing dan orang-orang di sekitarnya.

Ketua Komisi IX DPR, Dede Yusuf, 18 Juli 2016, (<https://www.merdeka.com/peristiwa/indonesia-banjir-tenaga-kerja-china-haruskah-diwaspadai.html>) menjelaskan bahwa persoalan tenaga kerja yang tidak memiliki izin dan dokumen keimigrasian dikarenakan beberapa faktor. Pertama, banyaknya pintu masuk bagi tenaga kerja asing ke Indonesia namun tidak diimbangi dengan pengawasan yang ketat. Pihaknya juga menyayangkan dicabutnya Pasal 26 ayat (1) Permenakertrans 12/2013 tentang aturan pekerja asing wajib bisa berbahasa Indonesia.

Tak hanya itu, jelas Dede, dicabutnya aturan menghapus ketentuan tentang kewajiban perusahaan merekrut 10 pekerja lokal jika perusahaan mempekerjakan satu orang tenaga kerja asing (TKA) dalam pasal 3 ayat 1 Permenker Nomor 16 tahun 2015 kian membuat longgar pengawasan.

"Kita ada 200 lebih pintu masuk yang itu penjagaannya hanya Dirjen imigrasi, Dirjen tidak punya tangan dan kekuatan yang cukup. Apalagi ada rencana pemerintah penambahan wisata, tidak ada visa lagi. Di kementerian juga mencabut PP, yang mana tenaga kerja harus berbahasa Indonesia dicabut, PP yang menyebutkan hanya selevel supervisor dan sarjana baru bisa masuk. Ada Permen serupa harus diimbangi dengan 10 tenaga lokal dicabut juga," terangnya.

Dalam bidang ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun 1945 untuk membangun masyarakat Indonesia yang seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya. Pemerintah juga berusaha untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, merata baik material maupun spiritual.

Berdasarkan hal tersebut maka pekerja perlu mendapatkan perhatian dari pihak pemerintah agar dapat ikut serta secara aktif dalam pembangunan yaitu dengan pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaan. Pemerintah dalam memberikan kesempatan kerja perlu adanya perlindungan hukum terhadap dunia kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Ketenagakerjaan yang sehat mestinya dapat mencapai keadilan yang diterima oleh semua pihak baik dari sudut pandang yuridis maupun sudut pandang umum yaitu terlindunginya hak dan kepentingan kedua belah pihak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga. Hal ini untuk menjamin hak-hak

dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi.

Shanto, salah seorang Pengurus Serikat Pekerja Nasional, 23 Agustus 2016 (<http://spn.or.id/problematika-buruh-di-indonesia/>) menjelaskan bahwa Problem Ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih terkait dengan sempitnya peluang kerja, tingginya angka pengangguran, rendahnya SDA tenaga kerja, upah murah dan jaminan sosial yang seadanya. Dan juga perlakuan yang merugikan bagi para pekerja seperti penganiayaan, tindak asusila, penghinaan, intimidasi sampai pelecehan seksual. Akhirnya banyak warga negara Indonesia yang menjadi tenaga kerja di luar negeri dan ini pun menyisakan masalah dengan kurangnya perlindungan dan pengawasan dari negara terhadap para tenaga kerja Indonesia tersebut.

Pada 23 Oktober 2015 lalu, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) menerbitkan aturan baru terkait tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 (“Permenaker 35/2015”). Permenaker 35/2015 ini menghilangkan, menambah, dan mengubah beberapa pasal dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 (“Permenaker 16/2015”).

Keluarnya Permenaker 35/2015 ini menimbulkan polemik setidaknya terkait 2 (dua) hal. Pertama, Permenaker 35/2015 ini dikeluarkan saat Permenaker 16/2015 baru mulai dirasakan efektif implementasinya di lapangan. Berdasarkan pengalaman Easybiz di lapangan, Permenaker 16/2015 baru efektif 3 (tiga) bulan setelah diterbitkan. Keluarnya Permenaker 35/2015 ini dikhawatirkan menimbulkan kebingungan di lapangan, terutama pada aplikasi permohonan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) dan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) yang baru masuk pada periode antara September dan Oktober. Kedua, polemik yang timbul dari hilangnya, bertambahnya, dan berubahnya beberapa pasal dalam Permenaker 16/2015 yaitu Penghapusan Rasio Jumlah TKA Dengan Tenaga Kerja Lokal, Larangan Bagi PMDN Untuk Mempekerjakan TKA Sebagai Komisaris, Penghapusan dan Perubahan Aturan Mengenai Pemberian RPTKA dan IMTA Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Sementara,

Penghapusan Keharusan Memiliki IMTA Bagi TKA Yang Tidak Berdomisili Di Indonesia, Penghapusan Aturan Mengenai Konversi Iuran DKP-TKA Ke Rupiah

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan hotel berbintang di Bali, di bawah ini terdapat tujuh masalah ketenagakerjaan yang sering muncul dan belum terselesaikan dengan baik, atau masih potensial terjadi pada tahun-tahun berikut, sehingga perlu diantisipasi sejak dini.

1. Outsourcing

Persoalan yang menyelimuti isu tenaga alih daya atau outsourcing seolah tak kunjung usai sejak UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterbitkan. Permenakertrans No. 12 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain pun masih diprotes kalangan pengusaha khususnya yang bergerak di sektor jasa outsourcing. Sehingga pada 2014 Menakertrans berencana membentuk Pokja Outsourcing guna menuntaskan persoalan itu.

Masalah serupa juga ditemui dalam praktik outsourcing di BUMN. Walau panja outsourcing di BUMN yang dibentuk Komisi IX DPR sudah menerbitkan rekomendasi sejak Oktober 2013, namun sampai sekarang instansi terkait seperti Kementerian BUMN dan jajaran direksi BUMN belum melaksanakan amanat itu sepenuhnya. Padahal, Kejaksaan sudah memberikan *legal opinion* sebagai upaya menyelesaikan masalah outsourcing di BUMN. Ujungnya, persoalan outsourcing di BUMN sampai 2014 belum tuntas dan diyakini bakal terus mencuat pada 2015.

2. Pengupahan

Sebuah putusan Mahkamah Konstitusi yang menempatkan upah sebagai utang yang pembayarannya harus didahulukan dalam kasus kepailitan menjadi salah satu solusi masalah pengupahan. Selama ini buruh sangat dirugikan dalam kasus kepailitan, bukan tak mungkin gigit jari. Persoalan upah memang begitu kompleks. Apalagi berkaitan dengan Upah Minimum. Kalangan serikat pekerja mendesak Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum dicabut karena berpotensi menghilangkan upah minimum sektoral provinsi atau kabupaten/kota. Dukungan terhadap buruh Indonesia untuk mendapat upah layak juga disuarakan federasi serikat pekerja internasional. Mereka menilai tuntutan itu lumrah dan

tidak hanya dilakukan oleh buruh di Indonesia, tapi juga di berbagai negara di Asia Pasifik. Sementara pengusaha meminta agar penentuan upah minimum dilakukan sederhana dan memperhatikan daya saing serta pengangguran. Perbedaan pandangan buruh dan pengusaha juga terletak pada komponen KHL.

Buruh meminta pemerintah untuk memperhatikan upah layak bagi buruh yang sudah berkeluarga. Pasalnya, selama ini pengupahan khususnya upah minimum hanya mengatur buruh lajang. Aturan itu diharapkan masuk dalam RPP Pengupahan yang masih digodok pemerintah (Kemenaker).

3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

K3 ikut meramaikan perbincangan publik di bidang ketenagakerjaan. Sepanjang 2016 terjadi 5.093 kasus kecelakaan kerja yang menimpa peserta BPJS Ketenagakerjaan dan 82 persen di antaranya pria dan 50 persen di antaranya terjadi di lingkungan kerja. Hal itu menjelaskan bahwa manajemen perusahaan, pemerintah dan masyarakat harus pula memusatkan perhatian pada K3.

4. PHK Massal

Waspada PHK! Nasehat ini pantas diperhatikan mengingat potensi PHK massal masih ada. Tahun lalu. Kelompok usaha HM Sampoerna melakukan PHK massal. Tuntutan kenaikan upah buruh, tingginya biaya operasional, dan daya tarik buruh murah di sejumlah negara tetangga berimbas pada penutupan perusahaan. Walhasil, buruh menjadi korban PHK.

PHK massal dipengaruhi pula oleh kondisi perekonomian nasional. Semakin buruk perekonomian, semakin besar peluang perusahaan tutup operasi. Selain PHK massal, PHK dalam skala kecil, apalagi yang bisa dihitung dengan jari, terus terjadi. Pemerintah bahkan menambah jumlah Pengadilan Hubungan Industrial.

5. Tenaga Kerja Indonesia

Masalah pengiriman dan perlindungan TKI di luar negeri masih menjadi pekerjaan rumah. Sejumlah pihak berharap Jokowi-JK bisa menyelesaikan masalah ini. Salah satu yang membuat miris adalah pemenjaraan TKI di luar negeri, dan tak sedikit yang menghadapi

tiang gantungan. Belum lagi mereka yang kesandung kasus lain. Awal 2014 Indonesia dikejutkan penembakan tiga TKI asal Lombok oleh Polisi Diraja Malaysia.

Februari 2014, Indonesia-Arab Saudi membahas masalah perlindungan dan penempatan TKI. Di awal pemerintahan Jokowi-JK, Menaker, Hanif Dhakiri, melakukan inspeksi mendadak ke salah satu tempat penampungan PPTKIS/PJTKI di Jakarta dengan cara lompat pagar. Akhir tahun 2014, pemerintah berencana membentuk pelayanan satu atap untuk TKI. Dan KPK pun akhirnya ikut turun tangan menangani masalah TKI di bandara.

6. Penatalaksana Rumah Tangga

Dunia hukum Indonesia digemparkan kasus penganiayaan dan pembunuhan Penatalaksana atau Pekerja Rumah Tangga (PRT) di Medan, Sumatera Utara, pada penghujung 2014. Polisi masih mendalami kasus ini, di tengah sejumlah kasus sejenis. Sejumlah organisasi masyarakat sipil dan serikat buruh sudah menagih janji pemerintah untuk meratifikasi Konvensi ILO No. 189 tentang PRT. Pemerintah dituntut serius untuk meratifikasi konvensi itu karena penting dalam rangka memaksimalkan perlindungan terhadap PRT.

7. Tenaga Kerja Asing

Kini Indonesia berada pada era perdagangan regional Masyarakat Ekonomi ASEAN. Pada era bisnis ini, arus keluar masuk tenaga kerja dan barang akan intens. Tenaga Kerja Asing (TKA) diprediksi semakin banyak datang dan bekerja di Indonesia.

Sejauh ini pemerintah memang sudah membuat aturan yang membatasi jabatan-jabatan yang boleh atau tidak boleh diduduki TKA. Tetapi Permenakertrans No.12 Tahun 2013 dan Permenakertrans No. 20 Tahun 2012 akan direvisi pemerintah untuk menyesuaikan dengan perkembangan. Alih teknologi dan pengetahuan salah satu masalah ketenagakerjaan yang belum diatasi dengan baik.

Dede Adi Nugraha menjelaskan (2012) Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Rendahnya kualitas Tenaga Kerja, Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja, Persebaran tenaga kerja yang tidak

merata, Pengangguran, Masih sulitnya arus masuk modal asing, dan Lemahnya posisi dalam menghadapi pasar global.

Kualitas tenaga kerja dalam suatu negara dapat ditentukan dengan melihat tingkat pendidikan negara tersebut. Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia, tingkat pendidikannya masih rendah. Hal ini menyebabkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya kualitas hasil produksi barang dan jasa.

Berdasar uraian latar belakang permasalahan di atas, penelitian ini berupaya mengangkat topik, Implementasi Kebijakan Peraturan Ketenagakerjaan pada Hotel Berbintang. Adapun untuk membatasi permasalahan, maka sasaran penelitian adalah Hotel yang bernaung di bawah Organisasi Bali Hotel Association. Peraturan terkait Ketenagakerjaan yang dianalisis, termasuk Peraturan Menkeu No. 242/PMK.02/2016 Tahun 2016, Surat Edaran Mennaker No. 2/MEN/XII/2016 Tahun 2016, Peraturan Mennaker No. 36 tahun 2016, Peraturan Mennaker No. 37 tahun 2016, Peraturan Mennaker No. 38 tahun 2016.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok masalah adalah : Bagaimana implementasi peraturan ketenagakerjaan pada hotel berbintang di Bali ?

Penelitian Terdahulu

Sudikno Mertokusumo menyebutkan pengertian perjanjian adalah subjek hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi klasik menyebutkan pengertian perjanjian adalah perbuatan hukum bukan hubungan hukum (sesuai dengan pasal 1313 perjanjian adalah perbuatan).Yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah (pasal 1601 huruf a KUH Perdata). Pembuatan Perjanjian Kerja biasanya didahului dengan masa percobaan. Namun demikian apabila pengusaha

atau manajer menilai bahwa calon karyawan tidak perlu melalui masa percobaan, dapat pula suatu perjanjian tanpa didahului dengan masa percobaan ini.

Perjanjian kerja merupakan dasar hukum yang paling utama dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan. Dasar dari perjanjian kerja adalah :

1. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. adanya kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
3. adanya pekerjaan yang diperjanjikan oleh pengusaha; dan
4. bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan yang berlaku.

Dalam KUHPPerdata, pasal 1601 titel VII A buku III tentang perjanjian untuk melakukan pekerjaan yang menyatakan bahwa: “selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan yang khusus untuk itu dan untuk syarat-syarat yang di perjanjikan dan jika itu tidak ada, oleh karena kebiasaan, maka ada dua macam perjanjian dengan mana pihak yang lain dengan menerima upah, perjanjian perburuhan dan pemborong pekerjaan.”

Pasal 1 angka 15 UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa : Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu yang tidak tertentu.

KUHPPerdata pasal 1320 (menurut pasal 1338 (1) menyatakan sahnya perjanjian bila terdapat Unsur Perjanjian Kerja sebagai berikut:

- a. Mereka sepakat untuk mengikatkan diri;
- b. Cakap untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu; dan
- d. Suatu sebab yang halal

Denis Yudhian (2013) dengan judul “Penelitian Hak-hak Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja di P.O. Borobudur Berdasarkan Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian yang dilakukan oleh Denis Yudhian berfokus Perjanjian Kerja

tertulis sebenarnya sangat besar maknanya bagi pekerja dan pengusaha. Karena didalam perjanjian kerja tertulis, memuat adanya syarat-syarat yang menjadi hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja. Dalam UU Jamsostek disyaratkan bahwa pekerja berhak atas jaminan sosial atas dirinya dan keluarganya.hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha. Akan tetapi, pada prakteknya masih banyak pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang merupakan amanat konstitusi Pasal 28 ayat (3) UUD 1945.

Rina Frisanti (2015) dengan judul “ Kajian Yuridis Terhadap Hak Cuti Tahunan dan Kompensasi Akibat Pemutusan Kerja Secara Sepihak oleh Pengusaha bagi Pekerja Waktu Tertentu (PWKT). Penelitian yang dilakukan oleh Rina Frisanti berfokus pada perjanjian kontrak apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Tetapi itu semua tergantung isi dari PKWT.

2

3.

Ali (2013) dengan judul “Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Perlindungan hak-hak Pekerja.“ Penelitian yang dilakukan oleh Ali berfokus berdasarkan kedudukannya tersebut Perjanjian Kerja Bersma (PKB) memiliki kompeten untuk mengakomodir hak-hak pekerja. Untuk mewujudkannya perlu untuk dicantumkan secara tegas dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengenai hak-hak pekerja yang telah di amanatkan oleh peraturan perundang-perundangan, serta dalam pelaksanaannya Juga diperlukan adanya landasan unsur-unsur pancasila dan landasan UUD 1945, juga dukungan dari pekerja/buruh dalam bentuk aspirasi yang nantinya akan diakomodir dan coba dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Teori Perjanjian Ketenagakerjaan

2.2.1. Teori Perjanjian

Perjanjian adalah suatu perbuatan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Rutten dalam Purwahid Patrik menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan yang terjadi sesuai dengan formalitas-formalitas dari peraturan hukum yang ada tergantung dari persesuaian kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum dari kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan masing-masing pihak secara timbal balik.

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum.

Ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yaitu perlindungan Hukum preventif dan represif. Pada perlindungan hukum preventif rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, artinya perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar berarti bagi tindakan pemerintah yang didasarkan kepada kebebasan bertindak, karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan diskresi.

Roscoe Pound, mengatakan suatu kesepakatan mengikat karena memang merupakan keinginan para pihak yang menginginkan kesepakatan itu mengikat dan terjadi secara disadari. George W. Paton, menyebut, kehendak yang “senyatanya” bukan kehendak yang “dipernyatakan” sebagaimana disebutnya, *“a secret mental reservation should be a bar to enforcement since the test is the real will and not the will as declared”*. Kehendak tersebut harus diberitahukan pada pihak lain, tidak menjadi soal apakah disampaikan secara lisan maupun tertulis, bahkan dengan bahasa isyarat sekalipun atau dengan cara membisu sekalipun tetap dapat terjadi perjanjian asal ada kata sepakat. Hal ini berarti kata sepakat tidak hanya “kesesuaian” kehendak antar para pihak yang berjanji saja, tetapi juga menyangkut kehendak dan pernyataan dari kehendak para pihak itu harus sesuai, atau persesuaian kehendak, dan tidak sekedar persesuaian sehingga tidak timbul cacat kehendak. Konsekuensi adanya kesepakatan untuk mengikatkan diri bahwa semua pihak telah menyetujui materi yang diperjanjikan, tidak ada paksaan atau di bawah tekanan.

Wirjono Prodjodikoro menjelaskan, “kalau seseorang berjanji melaksanakan sesuatu hal, maka janji ini dalam hukum pada hakikatnya ditujukan kepada orang lain”. Bahwa sifat pokok dari perjanjian adalah hubungan hukum antara orang-orang berdasarkan atas suatu janji, wajib untuk melakukan sesuatu hal, dan orang lain tentu berhak menuntut pelaksanaan suatu janji itu. Wirjono Prodjodikoro, juga mengatakan, “berjanji sesuatu berarti mengikatkan diri secara membebaskan pada diri sendiri suatu kewajiban untuk melaksanakan sesuatu”. Berarti perjanjian menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Subekti mengungkapkan bahwa “..Perikatan yang lahir dari perjanjian memang dikehendaki oleh dua orang atau dua pihak yang membuat suatu

perjanjian...”. Berarti hak dan kewajiban yang telah disepakati oleh para pihak merupakan kehendak dan pilihan bebas dari para pihak untuk menentukan isi perjanjian.

Perjanjian dalam Pasal 1313 KUH Perdata, adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Ikat-mengikat dalam suatu janji menurut perspektif hukum perdata dikenal dengan istilah *verbintenist*, yang meliputi tiga terjemahan yaitu perikatan, perutusan, dan perjanjian. Sedangkan *overeenskomst* ada dua terjemahan yaitu perjanjian dan persetujuan. *Overeenskomst* inilah yang diterjemahkan sebagai perjanjian. Dirumuskan secara normatif di dalam Pasal 1320 KUH Perdata, bahwa sahny suatu perjanjian harus memenuhi 1) kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan diri, 2) kecakapan untuk membuat perjanjian, 3) sesuatu hal tertentu, dan 4) sesuatu sebab yang diperbolehkan oleh hukum. Syarat pertama dan kedua merupakan syarat subjektif sedangkan dua syarat yang terakhir merupakan syarat objektif.

Jika tidak terpenuhi syarat subjektif perjanjian, maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Jika tidak terpenuhi syarat objektif perjanjian, maka perjanjian itu terancam batal demi hukum. Kecakapan merupakan unsur subjektif sahny perjanjian. Orang yang sudah dewasa, dan sehat pikirannya merupakan orang yang cakap menurut hukum. Ada pula hal yang diperjanjikan menyangkut obyek tertentu dan objek itu harus jelas. Dilakukan pula atas sebab yang halal, dengan itikad baik bukan ditujukan untuk suatu kejahatan.

Dalam teori kesepakatan melahirkan sebuah asas terpenting yaitu asas kebebasan para pihak untuk menentukan apa saja yang akan disepakati yang dengan pengertian lain disebut dengan asas kebebasan berkontrak, yang berarti para pihak bebas untuk membuat perjanjian dengan bentuk atau format apapun serta isi atau substansinya sesuai dengan yang dikehendaki para pihak.

Suatu perjanjian pasti memiliki konsekuensi hukum atau akibat hukum dari perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak menimbulkan prestasi (hak dan kewajiban). Jika prestasi tersebut tidak dilaksanakan, dinamakan ingkar janji (*wanprestasi*) dan bagi pihak yang melanggar memperoleh sanksi sebagai akibat pelanggaran itu berupa ganti rugi yang dialami oleh mitranya sebagai akibat dari tindakan *wanprestasi* tersebut.

Perjanjian menjadi jembatan bagi para pihak dalam suatu aktivitas dagang atau bisnis. Oleh karena itu, perjanjian menjadi suatu sumber hukum yang penting dalam pembangunan hukum.

Berdasar uraian di atas, perjanjian adalah suatu perbuatan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Teori Ketenagakerjaan

a. Adam Smith

Menurut Mulyadi (2003), teori klasik menganggap bahwa manusia adalah sebagai faktor produksi utama yang menentukan kemakmuran bangsa-bangsa. Alasannya, alam (tanah) tidak ada artinya kalau tidak ada sumber daya manusia yang pandai mengolahnya sehingga bermanfaat bagi kehidupan. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith (1729-1790) juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

b. Malthus

Menurut Malthus manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil-hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan umat manusia. Malthus tidak percaya bahwa teknologi mampu berkembang lebih cepat dari jumlah penduduk sehingga perlu dilakukan pembatasan dalam jumlah penduduk. Pembatasan ini disebut Malthus sebagai pembatasan moral.

c. Keynes

Kaum klasik percaya bahwa perekonomian yang dilandaskan pada kekuatan mekanisme pasar akan selalu menuju keseimbangan (equilibrium). Dalam posisi keseimbangan semua sumber daya, termasuk tenaga kerja, akan digunakan secara penuh (full-employed). Dengan demikian di bawah sistem yang didasarkan pada mekanisme pasar tidak ada pengangguran. Kalau tidak ada yang bekerja, daripada tidak memperoleh pendapatan sama sekali, maka mereka

bersedia bekerja dengan tingkat upah yang lebih rendah. Kesediaan untuk bekerja dengan tingkat upah lebih rendah ini akan menarik perusahaan untuk memperkerjakan mereka lebih banyak.

Kritikan Jhon Maynard Keynes (1883-1946) terhadap sistem klasik salah satunya adalah tentang pendapatnya yang mengatakan bahwa tidak ada mekanisme penyesuaian (adjustment) otomatis yang menjamin bahwa perekonomian akan mencapai keseimbangan pada tingkat penggunaan kerja penuh. Dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik di atas. Di manapun para pekerja mempunyai semacam serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan pekerja dari penurunan tingkat upah. Kalaupun tingkat upah diturunkan maka boleh jadi tingkat pendapatan masyarakat akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan akan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga.

d. Harrod-Domar

Teori Harrod-Domar dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini dalam Mulyadi (2003), investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tetapi juga memperbesar kapasitas produksi. Peran modal fisik di dalam model pertumbuhan sangat penting, akan tetapi kapasitas produksi hanya dapat meningkat bila sumber daya lain (modal fisik) membesar. Di samping itu dalam model pertumbuhan, jumlah penduduk yang besar tidak mengurangi pendapatan per kapita asalkan modal fisiknya meningkat.

e. Ester Boserup

Boserup berpendapat bahwa pertumbuhan penduduk justru menyebabkan dipakainya sistem pertanian yang lebih intensif disuatu masyarakat dan meningkatnya output di sektor pertanian. Boserup juga berpendapat bahwa penambahan penduduk berakibat dipilihnya sistem teknologi pertanian pada

tingkatan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, inovasi (teknologi) ada lebih dahulu. Inovasi itu hanya menguntungkan bila jumlah penduduk lebih banyak. Inovasi menurut Boserup dapat meningkatkan output pekerja, tetapi hanya dilakukan bila jumlah pekerjanya banyak. Pertumbuhan penduduk justru mendorong diterapkannya suatu inovasi (teknologi) baru (Mulyadi, 2003).

Dari keseluruhan teori tenaga kerja dan pertumbuhan yang mendominasi sebagian besar teori-teori pembangunan pada tahun 1950-an dan 1960-an dan pada awal tahun 1980-an dikenal bentuk aliran ekonomi sisi penawaran atau supply-side economics, yang memfokuskan pada kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan output nasional melalui akumulasi modal. Karena model ini menghubungkan tingkat penyediaan kesempatan kerja dengan tingkat pertumbuhan GNP, artinya dengan memaksimumkan penyerapan tenaga kerja, untuk memaksimumkan pertumbuhan GNP dan kesempatan kerja dengan cara memaksimumkan tingkat tabungan dan investasi.

f. Teori Pasar Tenaga Kerja

Solmon (1980) dalam Sinaga (2005) menjelaskan, bahwa pasar tenaga kerja adalah tempat aktivitas dari bertemunya pelaku-pelaku, pencari kerja dan pemberi lowongan kerja. Proses bertemunya pencari kerja dan pemberi lowongan kerja dapat terjadi sebentar saja namun dapat pula memakan waktu yang lama, masalah yang dihadapi oleh kedua belah pihak di pasar yaitu: setiap perusahaan yang menawarkan lowongan kerja maka menginginkan kualitas serta keahlian pekerja berbeda-beda sehingga menyebabkan terjadinya perbedaan tingkat upah. Sedangkan pencari kerja memiliki keahlian juga berbeda-beda sehingga pekerja menginginkan tingkat upah yang juga berbeda-beda pula. Di mana letak masalah dari kedua belah pihak adalah keterbatasan informasi.

g. Teori penawaran dan permintaan tenaga kerja

Suparmoko dan Maria (2000) dalam Sinaga (2005) menjelaskan bahwa pada prinsipnya teori penawaran tenaga kerja dan teori permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah, di mana pendapat dari kaum klasik

**2. Bukti Konfirmasi Artikel Diterima
(Juni 2019)**

Implementasi Peraturan Ketenagakerjaan pada Hotel Berbintang di Bali

Ni Desak Made Santi Diwyartha
Sekolah Tinggi Pariwisata Bali

Abstract

Tourism development brings implementation to the development of various components involved, both government, local communities, tourists and entrepreneurs in the tourism sector. This study seeks to understand the implementation of labor regulations in star-rated hotels in Bali. Quantitative research method with research instruments in the form of questionnaires, interview lists, checklists. The study population was the manager of star-rated hotels in Bali. The study sample were managers of four and five star hotels in Bali. The sampling method used was purposive random sampling. The results of the study show that employment agreements on starred hotels in Bali include agreements related to wages, agreements related to the operational functions of star-rated hotel management in Bali, agreements related to foreign workers and the use of outsourcing personnel, agreements related to occupational health and safety. The employment agreement also aims to maintain health and work safety for its employees as follows: a. Protecting workers for their safety rights in doing work for the welfare of life and increasing national production and productivity. b. Ensure the safety of every other person at work. c. Production sources are maintained and used safely and efficiently

Keywords: Implementation, regulation, employment, star hotels

Pendahuluan

Pasal 1 angka (14) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja merupakan orang yang telah bekerja pada majikan dengan melakukan semua pekerjaan yang diberikan dan akan diberi upah tiap kali menyelesaikan pekerjaannya. Mereka hidup di Indonesia juga berhak mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (amandemen) Pasal 27 ayat 2 bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan adanya perjanjian kerja, pengusaha harus mampu memberikan pengarahannya atau penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban

mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Perjanjian diartikan sebagai hubungan hukum mengenai harta benda antar dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau sanggup berjanji untuk melakukan sesuatu hal berhak menurut pelaksanaan janji itu.

Fokus bidang kajian ketenagakerjaan merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian kita bersama. Persoalan terkait ketenagakerjaan yang diteliti tidak hanya terbatas pada permasalahan ketersediaan tenaga kerja (supply side), tetapi juga memperhatikan sisi kebutuhan tenaga kerja (demand side). Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan utama pembangunan nasional untuk menciptakan kesempatan kerja, baik dalam jumlah maupun kualitas yang memadai, sehingga dapat menyerap tambahan angkatan kerja baru setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan hotel berbintang di Bali, erdapat tujuh masalah ketenagakerjaan yang sering muncul seperti outsourcing, pengupahan, kesehatan dan keselamatan kerja, PHK missal, tenaga kerja, penatarumahtangga, tenaga kerja asing.

Berdasar uraian latar belakang permasalahan di atas, penelitian ini berupaya mengangkat topik, Implementasi Kebijakan Peraturan Ketenagakerjaan pada Hotel Berbintang.

M.G Rood (pakar hukum perburuhan dari Belanda)menjelaskan 4 unsur syarat perjanjian kerja : Adanya unsur pekerjaan (work), Adanya unsur pelayanan (service), Adanya unsur waktu (time), Adanya unsur upah (payment). Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan beleid baru penggunaan pekerja warga negara asing. Diundangkan pada 30 Desember 2013, Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenakertrans) No. 12 Tahun 2013 mengatur tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Permenakertrans ini menggantikan beleid serupa yang terbit 2008 silam. Salah satu aturan baru yang berbeda dari Permenakertrans No. 2 Tahun 2008 adalah pemberi kerja bagi TKA. Beleid terbaru menjelaskan perusahaan pemberi kerja harus berbadan hukum. Kalaupun ada pengecualian buat badan usaha bukan badan hukum, harus dinyatakan dalam undang-undang. Dalam peraturan lama, persekutuan komanditer (CV), diperkenankan menggunakan TKA. Dalam beleid baru hal ini tidak diperkenankan lagi sepanjang tak disebut dalam undang-undang. Pasal 4 Permenakertrans No. 12 Tahun 2013 berbunyi: *“Pemberi kerja TKA yang berbentuk persekutuan perdata, firma (Fa), persekutuan komanditer (CV), dan usaha dagang (UD) dilarang mempekerjakan TKA kecuali diatur dalam undang-undang”*. Rumusan ini berarti CV, UD, atau Firma hanya boleh menggunakan TKA jika diatur dalam undang-undang.

Ketentuan lain yang diperbarui adalah izin Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk pekerjaan sementara. Beleid lama tak membuat rincian yang jelas. Kini, Pasal 8 Permenakertrans menyebut empat jenis pekerjaan

yang bersifat sementara yaitu pemasangan mesin, elektrikal, layanan purnajual, dan produk dalam masa penjangkauan usaha. Meski lebih rinci, tidak ada perubahan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) untuk pekerjaan sementara.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif-deduktif dengan menggunakan desain atau format deskriptif- kualitatif studi kasus. Dikatakan kualitatif-deduktif karena tahapan penelitian didahului dengan mengkaji teori-teori yang relevan terhadap topik penelitian, teori ini dijadikan jawaban sementara dari pertanyaan penelitian, digunakan sebagai pedoman dalam pengumpulan data dan juga digunakan menganalisis data untuk mengambil kesimpulan. Penelitian deskriptif-kualitatif sangat umum digunakan dalam penelitian sosial. Format penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, atau berbagai fenomena realitas social yang ada di masyarakat yang menjadi obyek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karkater, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu (Moloeng, 2001; Bungin, 2007).

Format penelitian deskriptif-kualitatif dilakukan dalam bentuk studi kasus. Format deskriptif-kualitatif studi kasus memusatkan diri pada suatu unit tertentu dari berbagai fenomena sehingga dapat mendeskripsikan dan mengungkap fenomena tersebut secara mendalam. Format deskriptif-kualitatif lebih tepat apabila digunakan untuk meneliti masalah-masalah yang bersifat mendalam (Bungin, 2007). Tujuan dari penelitian ini tidak saja konfirmatif tetapi juga bersifat eksploratif.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil *indepth interviews* dengan Manager dan pemilik serta penyebaran angket (*Questionnaire*) kepada pihak manajemen hotel berbintang di Bali. Data sekunder berupa laporan perjanjian ketenagakerjaan di hotel berbintang di Bali. Data primer dikumpulkan dengan metode *indepth interview*, *questionnaire*, dan studi dokumentasi. *Indepth Interview* bertujuan untuk memperoleh data tentang perjanjian kerja dan ketenagakerjaan di hotel berbintang di Bali. *Questionnaire* bertujuan untuk memperoleh data tentang posisi jabatan dan sistematika kerja serta uraian pekerjaan pada hotel berbintang di Bali. Studi Dokumentasi bertujuan untuk memperoleh data tentang jabatan dan sistematika kerja serta uraian pekerjaan pada hotel berbintang di Bali.

Narasumber / Informan dalam penelitian kualitatif tidak dapat ditentukan dengan rumus seperti dalam penelitian kuantitatif dan penentapannya juga bukan ditentukan oleh pemikiran bahwa informan harus mewakili populasi, melainkan informan itu harus dapat memberikan informasi yang diperlukan. Oleh karena itu metode yang digunakan dalam menentukan informan dalam wawancara adalah *Purposive Sampling*, yaitu metode menentukan subjek/objek penelitian sesuai dengan tujuan. Dengan menggunakan

pertimbangan sesuai dengan topik penelitian, peneliti memilih subjek/objek sebagai unit analisis. Peneliti menentukan unit analisis berdasarkan kebutuhannya dan menganggap unit analisis tersebut representatif (Satori & Komariah, 2012). Informan dalam penelitian ini adalah manager dan pemilik hotel berbintang di Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah manager atau pemilik dan karyawan hotel berbintang di Bali. Anggota sampel dipilih dengan menggunakan metode *Purposive Random Sampling*. Teknik sampling ini digunakan karakteristik populasi memiliki strata yaitu setiap hotel memiliki jumlah hotel yang berbeda dan jenis pengelolaan yang berbeda. Karena itu prosedur yang dilakukan dalam pengambilan sampel secara berturut-turut sebagai berikut: populasi dikelompokkan berdasarkan jumlah kamar dan jenis manajemen, kemudian jumlah anggota sampel dipilih sesuai tujuan (*purposive random sampling*). Terdapat 20 manajer hotel berbintang empat dan lima di Bali yang menjadi narasumber.

Pembahasan

Pada tahun 2006, jumlah hotel di Bali hanya 1.635 (BPS 2017). Pada tahun 2017, jumlahnya menjadi 2.079 hotel, baik berbintang maupun non bintang. Daerah yang dulu terpapar sebagai daerah agraris dengan bentangan sawah hijau, kini sebagian telah menjadi deretan hotel dan sarana penunjang pariwisata lainnya.

Tahun 2015 sumbangsih lapangan usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan-Minum merupakan penyumbang tertinggi pertumbuhan ekonomi Bali. Dari pertumbuhan PDRB yang mencapai 6,04 persen, sumbangan tertinggi yaitu 1,13 persennya berasal dari lapangan usaha Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum. Kontribusi lapangan usaha tersebut terhadap distribusi ekonomi, kontribusinya mencapai 22,82 persen pada tahun 2015. Berikutnya baru hotel dan jenis akomodasi lainnya, yang merupakan salah satu komponen vital industri pariwisata. Hal ini memperlihatkan bahwa usaha akomodasi, makanan dan minuman merupakan sesuatu yang mesti dipelihara dan dikembangkan. Namun, mau tidak mau, konsekuensinya pertumbuhan jumlah akomodasi secara global tidak dapat dibendung lagi. Dengan kata lain, tidak cukup hanya kuantitas akomodasi yang ditingkatkan, fasilitas-fasilitas akomodasi yang dapat menambah kenyamanan juga merupakan hal yang harus diperhatikan dalam mengembangkan sarana akomodasi.

Pada 2015, jumlah hotel di Bali bertambah sebanyak 29 unit atau naik 1,14 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Hotel berbintang bertambah sebanyak 32 unit atau lebih dari 12 persen. Jika disimak berdasarkan kabupaten/kota, jumlah hotel bintang di Kabupaten Badung masih mendominasi dengan persentase hingga 65,12 persen. Disusul Kota Denpasar sebesar 12,81 persen, dan Kabupaten Gianyar sebanyak 8,90 persen. Begitu pun untuk hotel non bintang, Badung mendominasi hingga 27,31 persen, disusul Kabupaten Gianyar sebanyak 19,91 persen, dan Kota Denpasar sebanyak 13,96 persen. Sejalan dengan penambahan hotel, jumlah kamar juga meningkat. Jika tahun 2014 jumlah kamar mencapai 55.664 kamar, maka pada 2015 jumlah kamar mencapai 60.313 kamar. Atau naik hampir 5.000 kamar dibandingkan tahun sebelumnya. Dilihat berdasarkan klasifikasinya, jumlah kamar hotel bintang tahun 2015 mencapai 31.596 unit. Naik dibandingkan tahun 2014 yang hanya 28.811 unit kamar. Untuk akomodasi non bintang, jumlah kamar juga naik dari 26.853 kamar pada 2014 menjadi 28.717 kamar pada 2015.

Berdasarkan data Dinas Pariwisata Daerah Pemprov Bali, baik jumlah hotel maupun kamar pada 2016 kembali melonjak. Kepala Dinas Pariwisata Daerah Pemprov Bali, A A Gede Yuniartha Putra, mengatakan jumlah pondok wisata pada 2016 mencapai 3.150 dengan jumlah kamar 10.424. Jumlah kamar hotel melati mencapai 1.511 dengan jumlah kamar 36.388. Sehingga total kamar yang ada untuk hotel berbintang, pondok wisata ditambah hotel melati sebanyak 78.638.

Sedangkan data hotel bintang berdasarkan klasifikasi bintang pada 2016, sebanyak 335 untuk hotel bintang satu. Bintang 2 sebanyak 22 hotel dengan 1.241 kamar, bintang 3 sebanyak 49 hotel dengan 3.997 kamar, bintang 4 sebanyak 75 hotel dengan 10.732 kamar. Kemudian hotel bintang 5 sebanyak 66 hotel dengan 15.081 kamar. Total hotel berbintang pada 2016 sebanyak 547 hotel dengan 31.386 kamar. Sehingga secara keseluruhan, terjadi kenaikan hotel cukup signifikan dari 2006 yang hanya 1.653 hotel, menjadi 2.079 hotel pada 2015, dan 4.880 hotel pada 2016.

Hal ini menjadi momok, karena dengan derasnya pertumbuhan hotel yang tidak seimbang dengan jumlah kunjungan wisatawan, menyebabkan turunnya okupansi. Walaupun Badung telah mengeluarkan peraturan bupati mengenai

minimal ukuran tanah harus 50 are, yang bertujuan menghambat pembangunan hotel. Namun dirasa belum berpengaruh signifikan. Kalau dulu kan tanah 10 are saja bisa bangun budget hotel, sekarang minimal 50 are. Tetapi seharusnya moratorium untuk Badung ini, termasuk Denpasar dan Gianyar juga.

Ketua PHRI Bali, Tjokorda Oka Artha Ardana Sukawati, mengatakan, jumlah kamar yang cukup banyak, tidak berbanding lurus dengan jumlah kedatangan wisatawan ke Bali. Kalkulasi kasarnya, jika di ada 130 ribu room night maka dalam setahun menghasilkan 47 juta lebih room night. Sementara kedatangan wisatawan mancanegara (wisman) dan wisatawan domestik (wisdom) masing-masing diperkirakan 5 juta, sehingga totalnya 10 juta.

Perjanjian Ketenagakerjaan Hotel Berbintang di Bali

Perkembangan pariwisata di Bali memberi kesempatan berkembangnya Usaha Akomodasi di Bali. Pada tahun 2016, tercatat terdapat dengan jumlah kamar sebanyak yang tersedia di Bali. Tingkat hunian sebesar. Perjanjian ketenagakerjaan pada hotel berbintang di Bali di klasifikasikan menjadi empat, yakni perjanjian ketenagakerjaan terkait pengupahan, perjanjian ketenagakerjaan terkait sistematika kerja, perjanjian ketenagakerjaan terkait, dan perjanjian ketenagakerjaan terkait.

Perjanjian Pengupahan

Manajemen dan pemilik usaha akomodasi hotel berbintang membatasi jumlah pegawai tetap, dan menggunakan pekerja waktu tertentu. Hal ini karena menjamurnya usaha peminatan bagi wisatawan, seperti hostel, *guest house*, hotel, dan vila menyebabkan persaingan sangat ketat. Pekerja waktu tertentu ini terbagi menjadi pekerja kontrak dan pekerja harian lepas, disebut *daily worker*.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Emma. R. Allen, *Analysis Trends and Challenges In The Indonesian* yang diterbitkan Asian Development Bank (ADB), yakni aturan pemerintah tentang pemberian pesangon yang cukup besar, jauh lebih tinggi dibandingkan negara ASEAN lain, adalah salah satu alasan makin banyaknya perusahaan yang enggan menggunakan pegawai tetap.

Perjanjian Outsourcing

Persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan. Perizinan penggunaan tenaga kerja asing

berdasarkan keahlian dengan persyaratan tenaga kerja Indonesia dalam rangka alih teknologi (*transfer of knowledge*).

Pelaksanaan bagi penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan yang telah di ijinakan dilakukan pengawasan baik terdapat penggunaan maupun tenaga kerja asing yang bersangkutan agar tidak melakukan penyimpangan atau pelanggaran dalam hal penggunaan tenaga kerja asing sesuai persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang dicantumkan dalam ijin penggunaan tenaga kerja asing, dalam hal ini ditemukan adanya penyimpangan atau pelanggaran persyaratan dalam penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan ijin yang telah diberikan, maka di ambil tindakan sesuai bobot penyimpangan, pelanggaran yang meliputi: Teguran tertulis dalam rangka pembinaan; Mengeluarkan TKA yang bersangkutan dari lokasi kerja; Penyidikan terhadap penggunaan TKA yang telah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam penggunaan TKA.

Perjanjian Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Pengertian program kesehatan kerja: Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut :

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Perjanjian Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Pengertian program kesehatan kerja:

Perjanjian Tenaga Kerja Asing

Perjanjian ketenagakerjaan terkait tenaga ekerja asing pada hotel bintang di Bali sebagai berikut :

1. Ketentuan mengenai tenaga kerja asing di Indonesia dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak diatur lagi dalam suatu perundang-undangan tersendiri seperti di dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, tetapi merupakan bagian dari kompilasi dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru tersebut. Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dimuat pada Bab VIII Pasal 42 sampai dengan pasal 49.

Kendala-kendala yang dihadapi di lapangan antara lain : masalah perizinan penggunaan tenaga kerja asing, sengketa kesenangan kelembagaan pemberi izin antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, Masalah pembayaran uang kompensasi, Masalah alih teknologi; dan lain-lain.

2. Penempatan tenaga kerja asing dapat dilakukan setelah pengajuan rencana penggunaan tenaga kerja disetujui oleh Departemen tenaga Kerja dengan mengeluarkan Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

3. terhadap setiap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia diberlakukan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Perlindungan dengan memberikan JAMSOSTEK ini tidak hanya terhadap tenaga kerja asing yang bersangkutan melainkan juga keluarganya.

Dalam rangka alih teknologi (transfer of Knowledge), setiap penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia wajib didampingi oleh tenaga kerja Indonesia, dan sebagai bentuk implementasinya si pemberi kerja wajib mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Selain mengadakan diklat, para pengusaha pengguna tenaga kerja asing juga diharuskan membayar Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan (DPKK).

Perjanjian Fungsi Operatif

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Simpulan

Hasil penelitian memperlihatkan Perjanjian ketenagakerjaan pada hotel ber bintang di Bali mencakup perjanjian terkait upah, perjanjian terkait fungsi operasional manajemen hotel berbintang di Bali, perjanjian terkait tenaga kerja asing dan penggunaan tenaga outsourcing, perjanjian terkait kesehatan dan keselamatan kerja. Perjanjian ketenagakerjaan juga bertujuan menjaga kesehatan dan selamatan kerja terhadap karyawannya sebagai berikut : a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja. c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien

Indonesia masih memerlukan investor asing, demikian juga dengan pengaruh globalisasi beradaban dimana Indonesia sebagai negara peserta WTO, Indonesia harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut di harapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Tenaga ahli yang didatangkan dari luar negeri adalah tenaga trampil, dan memiliki sertifikasi serta dibawah pengawasan ketat, sehingga dapat membantu proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Asiati, Devi. Dkk. 2010. *Kemitraaan antara Tenaga Kerja, Dunia Usaha, dan Pemerintah untuk Keberlangsungan Pekerjaan*. Jakarta : LIPI.
- Blackledge, Paul (2011). *"Why workers can change the world"*. London : *Socialist Review*
- Evilisna. 2007. *Dampak Kebijakan Ketenagakerjaan terhadap Tingkat Pengangguran dan Perekonomian Indonesia di Era Otonomi Daerah*.
- Ford, Glen. 2015. *Capitalism's War on Democracy*. "Black Agenda Report's Glen Ford says capitalism's greatest foes are an organized and united working class." *The real news network*
- Kuncoro, M. 2006. *Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan*.
- Prodjodikoro, Wirjono. 2002. *Asas-Asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Mandar Maju.

Soerjono Soekanto. 1998. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI.

Tjiptoherijanto, Prijono, dan Nagib Laila. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: di Antara Peluang dan Tantangan*. Jakarta : LIPI.

Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Widodo, YB. Dkk. 2009. *Perkembangan Ketenagakerjaan dalam Pembangunan Pedesaan: Studi Kasus Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Solok*. Jakarta : LIPI.

Wijayanti, Asri. 2012. *Hak Membentuk Serikat Buruh (Studi Perbandingan Hukum Indonesia, Philipina dan Australia)*. Revka Petra Media.