

Konsep Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal terhadap Pembangunan Sarana Penunjang Pariwisata di Kabupaten Gianyar

Desak Gde Dwi Arini, Ni Gusti Ketut Sri Astiti, Putu Ayu Sriasih Wesna
Universitas Warmadewa
arinidesak1966@gmail.com

Published: 07/01/2024

How to Cite:

Arini, D.G.D, Astiti, N.G.K.T, Wesna, P.A.S (2024) Konsep Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal terhadap Pembangunan Sarana Penunjang Pariwisata di Kabupaten Gianyar *KERTHA WICAKSANA: Sarana Komunikasi Dosen dan Mahasiswa*. 18 (1).

Abstract

Regulations for legal protection and empowerment of local workers in Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Employment and Regional Regulations (Perda) of Bali Province Number 10 of 2019 concerning the implementation of Employment, as well as Law Number 25 of 2007 concerning Capital Investment in companies that located in the Blangsinga Tourism Village, Gianyar Regency, is a study by researchers. Companies located in the Blangsinga tourist village employ local workers in all fields, and it is highly hoped by the Government in general as well as entrepreneurs as investors and local workers in particular that regulations regarding legal protection and empowerment of local workers require separate policies from entrepreneurs. where the entrepreneur is also obliged to maintain good relations with all parties, namely investors, the Blangsinga tourist village community and the Gianyar Regency Government, in this case the Department of Manpower, because the policies and regulations issued by the company cannot be separated from their supervision. , to avoid the possibility of arbitrary actions by employers against local workers themselves. The aim of this research is to prevent conflict, so it is necessary to create objective standards so that investors can also protect their investments. The constraints and obstacles faced by a company in implementing Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Bali Province Regional Regulation Number 10 of 2019 concerning the Implementation of Employment, as well as Law Number 25 of 2007 concerning Investment with the existence of human nature as creatures where certain times or certain conditions in the economic sector experience a downturn, prompting the enactment of the Employment Law and Bali Province Regional Regulation Number 10 of 2019 concerning the Implementation of Employment and the Investment Law. In overcoming these constraints and obstacles, the company as an investor is making every effort to realize the essence of Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 and Bali Province Regional Regulation Number 10 of 2019 concerning employment management, and Law Number 25 of 2007 concerning Capital Investment which determines that the Company is obliged to prioritize the empowerment of local workers working where the company is established and operational, by providing certain policies that are implemented after a deliberation is held between the company and village officials first. The targeted scientific journal outputs are reputable National or International Journals, as well as research reports for 2023, and Intellectual Property Rights (IPR).

Keywords: Empowerment Concept, Local Employment, Tourism Development, Gianyar Regency

Abstrak

Pengaturan perlindungan hukum dan pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal pada perusahaan yang berada di Desa Wisata Blangsinga Kabupaten Gianyar merupakan kajian dari peneliti. Perusahaan yang berada di Desa wisata Blangsinga mempekerjakan tenaga kerja lokal dalam semua bidang, dan hal ini sangat diharapkan kepada Pemerintah pada umumnya serta pengusaha sebagai investor dan tenaga kerja lokal pada khususnya bahwa pengaturan mengenai perlindungan hukum dan pemberdayaan tenaga kerja lokal memerlukan

kebijakan tersendiri dari pengusaha, dimana pihak pengusaha tersebut juga wajib membina hubungan yang baik dengan semua pihak yaitu pihak investor, masyarakat Desa wisata Blangsinga dan pihak Pemerintah Kabupaten Gianyar, dalam hal ini adalah pihak Departemen Tenaga Kerja, karena kebijakan dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak terlepas dari pengawasannya, untuk menghindari kemungkinan terjadinya tindakan sewenang-wenang oleh pengusaha terhadap tenaga kerja lokal itu sendiri. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mencegah terjadinya konflik sehingga diperlukan pembuatan standard objektif agar pihak investor juga dilindungi investasinya. Kendala-kendala dan hambatan yang dihadapi oleh suatu perusahaan dalam menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perda Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, serta Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dengan adanya kodrat manusia sebagai makhluk dimana saat-saat tertentu atau kondisi tertentu di bidang ekonomi mengalami kondisi keterpurukan, mendorong diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Perda Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penanaman Modal. Dalam mengatasi kendala dan hambatan tersebut, pihak perusahaan sebagai Investor berupaya semaksimal mungkin untuk mewujudkan inti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan Perda Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yang menentukan bahwa Perusahaan wajib memprioritaskan pemberdayaan tenaga kerja lokal bekerja dimana perusahaan tersebut berdiri dan beroperasi, dengan memberikan kebijakan tertentu dengan diberlakukan setelah diadakan musyawarah antara pihak perusahaan dan aparat desa terlebih dahulu. Luanan Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran adalah jurnal Nasional atau Jurnal Internasional bereputasi, serta laporan penelitian Tahun 2023, dan Hak Kekayaan Intelektual (HKI).

Kata Kunci: Konsep Pemberdayaan, Tenaga Kerja Lokal, Pembangunan Pariwisata, Kabupaten Gianyar

I. INTRODUCTION

Keberadaan pariwisata di Bali sebagai sektor utama perekonomian daerah dikarenakan Pulau Bali memiliki keelokan alam yang mempesona, masyarakat yang ramah, dan keranekaragaman tradisi, yang menyebabkan kegiatan pariwisata di Bali tetap eksis dari waktu ke waktu. Keindahan alam dan segala keunikan tersebut yang dibarengi dengan kekuatan keagamaan serta dikombinasikan dengan budaya sehingga bersatu sangat kuat dalam sisi kehidupan masyarakat¹. Atas peranan tersebut membawa Bali pada dewasa ini menjadi salah satu daerah dengan kunjungan pariwisata terbesar di Indonesia. Adanya peningkatan jumlah wisatawan yang datang dapat diakui sebagai suatu dampak yang baik terutama pada aspek perekonomian masyarakat. Pariwisata yang berdasarkan atas masyarakat adalah suatu aktivitas ekonomi penting yang bilamana dikelola dengan tepat dapat berdampak baik pada tatanan pembangunan, pengurangan kemiskinan, keselarasan masyarakat, pengembangan ekonomi lokal, manajemen sumber daya alam, dan lingkungan yang berkelanjutan [Malik, \(2016\)](#). Aspek ekonomi yang bisa dimanfaatkan oleh masyarakat ialah dengan pesatnya perkembangan pariwisata baru seperti hotel, villa, travel, dan lain-lainnya yang dapat membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Di sisi lain pembangunan industri wisata haruslah mengedepankan prinsip keberlanjutan lingkungan, agar dalam pengelolaannya dapat

dirasakan sampai anak cucu kita [Purnamasari, \(2011\)](#). Hal ini berkaitan dengan prinsip budaya Bali yang menganut prinsip Tri Hita Karana yaitu prinsip hubungan harmonis antara manusia dengan lingkungan [Desak Ayu, \(2019\)](#). Indonesia merupakan negara yang memiliki suatu ragam budaya dan tradisi di setiap masing-masing daerah. Dalam ragam budaya, setiap daerah akan berusaha untuk membuat suatu objek pariwisata. Dengan objek pariwisata yang besar maka dapat menjadi penyumbang devisa bagi perekonomian Indonesia, maka disinilah terdapat investor yang ingin membangun pariwisata yang lebih modern. Berbicara investor telah dilindungi oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, yang memberikan perlindungan bagi investor yang berinvestasi di Indonesia khususnya di Kabupaten Gianyar. Oleh karenanya untuk mendatangkan investor setidaknya dibutuhkan tiga syarat yaitu : investasi mampu memberikan keuntungan secara ekonomis bagi investor, investasi akan sangat dipengaruhi stabilitas politik, dan adanya kepastian hukum investor berinvestasi [Rajagukguk, \(2022\)](#).

Obyek penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu perusahaan yang berada di desa wisata Blangsinga Kabupaten Gianyar, memperhatikan Keputusan Bupati Gianyar Nomor : 18/E-02/HK/2021 tentang Penetapan Desa Wisata Di Kabupaten Gianyar. Dalam Keputusan Bupati Gianyar tersebut menetapkan salah satu Desa Wisata Di Kabupaten Gianyar adalah Desa Wisata

Saba, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Desa Wisata Saba memiliki usaha wisata seperti : Wisata Alam, Wisata Budaya, dan wisata Buatan. Desa Saba, memiliki lima (5) Desa Adat dan delapan (8) banjar Dinas .Salah satu Desa Adatnya yaitu Desa Adat Blangsinga yang memiliki kekuasaan mengelola Desa Wisata Blangsinga, dengan usaha wisata yang terkenal yakni obyek wisata alam air terjun (water fall), usaha Alue vera, Plaminggo, Penangkar penyu dan Jembatan Kaca. Di kawasan Desa Wisata Blangsinga terbentuk Oleh – Oleh Krisna yang mendukung dan menunjang kelancaran dan kegiatan Desa Wisata Blangsinga, termasuk juga pemberdayaan masyarakat Desa Wisata Blangsinga terhadap Oleh-Oleh Krisna.

Pelestarian Desa Wisata menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam kegiatan Pemberdayaan Desa Wisata Blangsinga, sehingga Desa Wisata Blangsinga tetap ramai dikunjungi para wisatawan domestik dan manca negara.

Dalam perjalanan sejarah Indonesia, seorang tenaga kerja lokal hadir dalam berbagai ragam peranan dan aktifitas yang kesemuanya mengilhami bagi penerusnya untuk lebih meningkatkan potensi yang ada kemas depan. Dengan demikian majunya perkembangan dunia, tenaga kerja lokal telah mendapatkan tempat yang sama kedudukan dan derajatnya antara perempuan dengan kaum pria. Hal ini tidak terlepas dari perjuangan yang telah dirintis oleh R.A. Kartini dan pahlawan-pahlawan perempuan lainnya, sehingga tenaga kerja khususnya perempuan memiliki harkat dan martabat yang sama dengan kaum pria dan dapat menjadi mitra sejajar pria dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat bangsa dan negara.

Keberadaan sebagai tenaga kerja baik pria atau perempuan merupakan kodrat yang tidak bisa dihindari dan muncul ketika manusia itu lahir. Fitrah manusia sebagai pria ataupun perempuan adalah untuk menciptakan suatu keseimbangan dalam kesejahteraan manusia itu sendiri. Namun pada kenyataannya, sering kita jumpai polemik yang mendasar pada perbedaan pada jenis kelamin. Berbagai bentuk ketidakadilan banyak dialami dan dirasakan oleh tenaga kerja/pekerja karena status keperempuanan yang dimilikinya. Tradisi dan budaya masyarakat serta perkembangannya turut berpengaruh. Ungkapan Jawa yang menyatakan, “Perempuan

kuwikancawingking”, menunjukkan makna tentang kedudukan perempuan yang terbelenggu.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan industri di era globalisasi ini, telah membukakan mata dan wawasan tenaga kerja lokal, sehingga banyak tenaga kerja merasa perlu untuk mengasah dirinya agar mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Dengan peralihan dari era industri ke era transformasi informasi yang semakin cepat, yang akhirnya memasuki era pasar bebas yang merupakan manifestasi dari globalisasi, tanpa disadari telah menuntut tenaga kerja untuk lebih memperjuangkan eksistensinya.

Akhir-akhir ini berkembang lapangan pekerjaan baru yang sebelumnya tidak terjadi pada tenaga kerja di Indonesia. Dahulu pekerjaan di perusahaan diantaranya sebagai resepsionis, sekretaris, juru ketik, dan lain-lain dilakukan oleh perempuan. Pekerjaan yang sekarang sedang berkembang adalah pekerjaan yang banyak digeluti oleh kaum pria pada umumnya, namun tidak menutup kemungkinan bagi kaum perempuan untuk melakukannya. Perbedaan ini menjadi cermin dari kenyataan, bahwa kaum pria dan perempuan harus saling mengisi dalam mencapai kesempurnaannya atau taraf yang lebih tinggi dari kemanusiaan.

Dengan berkembangnya teknologi tidak menutup kemungkinan seorang anak yang masih di bawah umur berstatus sebagai tenaga kerja, hal ini disebabkan oleh karena tuntutan hidup keluarganya di bidang ekonomi, karena ketidakmampuan orangtuanya untuk menghidupi anak-anaknya, dan juga ada salah satu fakta di kota kota besar disebabkan oleh karena hoby akhirnya anak tersebut terlibat kontrak dengan suatu perusahaan seperti contohnya seorang artis yang masih di bawah umur.

Berdasarkan tinjauan seorang psikologis terdapat tiga sumber yang merangsang berkembang kemandirian tenaga kerja/pekerja di Indonesia, yaitu : Saporinah Sadli, (2001). Sebagai konsekuensi dibesarkan dalam kondisi ekonomi keluarga yang serba kekurangan., dan sebagai manifestasi tradisi dan sistem sosial yang mendorong kemandirian tenaga kerja/pekerja sebagai anggota masyarakat, serta sebagai konsekuensi dari latar belakang pendidikan dan pengalamannya.

Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan masyarakat modern telah memaksakan tenaga kerja lokal untuk semakin berperan dalam berbagai

macam kegiatan kesibukan dan kerja yang produktif diluar kodrat mendampingi keluarganya.

Dari uraian tersebut di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tenaga kerja lokal sebagai mitra yang sejajar dengan perusahaan yang berada di Desa Wisata Blangsinga, mempunyai kesempatan yang sama dalam pembangunan di segala bidang dan atau mendapat pekerjaan dengan memperhatikan kodrat serta harkat dan martabatnya tanpa meninggalkan tugasnya sebagai Pembina muda sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam mencapai sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yaitu berkualitas dan berintegritas bermutu, profesioanal dan bermoral serta memiliki jati diri yang kokoh yang dikembangkan berdasarkan nilai kearifan lokal krama Bali Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan Nasional berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun sepirtual. Kewenangan itu diamanatkan oleh Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah utamanya dalam Pasal 12 ayat (2) huruf a menentukan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah untuk Kabupaten atau kota antara lain adalah bidang ketenagakerjaan. Permasalahan masih banyaknya tenaga kerja yang belum kompeten dalam bentuk ketidak sesuaian antara kompetensi tenaga kerja dengan keahlian yang di butuhkan, banyaknya tenaga kerja asing yang bekerja tanpa dokumen dan pengiriman tenaga kerja keluar negeri yang non prosedural.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu di perlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga

kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenaga kerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Dalam bidang ketenaga kerjaan, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia merupakan tonggak utama dalam menegakan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja di harapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang di cita – citakan yang menjadi kewenangan dan akan di selenggarakan oleh Pemerintah Provinsi.

Pengaturan tentang tenaga kerja lokal dilihat dari Pasal 1 ayat (14) Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, menentukan bahwa :

Tenaga kerja lokal yang sering selanjutnya disingkat TKL adalah tenaga kerja yang berada atau tinggal di Wilayah provinsi Bali yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan atau Kartu Keluarga (KK) di wilayah Hukum Provinsi bali, serta terikat oleh aturan-aturan secara keseluruhan yang berlaku di wilayah Indonesia.

Dengan demikian implementasi Pasal 14 Perda Nomor 10 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan di Provinsi Bali telah sesuai dengan norma-norma hukum ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Pasal 37 menentukan bahwa :

(1) Perusahaan memberikan prioritas bagi warga sekitar yang memiliki kompetensi kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Prioritas bagi warga sekitar sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dikoordinasikan dengan Aparat Desa, Dinas Provinsi, dan/atau Dinas Kabupaten/Kota secara terbuka dan transparan.

Hal ini yang mendasar diadakannya aturan-aturan khusus tentang tenaga kerja lokal yang memerlukan perlindungan hukum sesuai dengan khodratnya sebagai seorang tenaga kerja tanpa melihat dimana mereka bekerja atau tidak melihat jenis kelamin dan atau macam pekerjaannya dan melakukan hubungan kerja dengan pihak yang mempekerjakannya. Hal ini diatur dalam Undang –

Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan ini menerapkan pembatasan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja pada umumnya, berdasarkan pertimbangan aturan pada Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menentukan bahwa:

Setiap perusahaan wajib memprioritaskan tenaga kerja lokal dimana perusahaan tersebut berdiri dan beroperasi serta berdiskusi dengan aparat desa tentang prosentase tenaga yang dipakai.

Artinya bahwa perusahaan yang memprioritaskan tenaga kerja lokal wajib ditingkatkan pemberdayaan pekerjanya berdasarkan kompetensinya serta prosentase tenaga kerja yang dipakai wajib disepakati untuk masing masing desa pada perusahaan di desa wisata Kabupaten Gianyar.

Hal inilah yang menjadi latar belakang sehingga menarik perhatian peneliti untuk mengkaji serta menelaahnya dalam suatu penelitian yang berjudul “Konsep Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Terhadap Pembangunan Sarana Penunjang Pariwisata Di Kabupaten Gianyar”.

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut di atas, maka timbul permasalahan dalam hubungannya dengan penelitian yang diajukan. Masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut: 1. Bagaimanakah konsep pemberdayaan tenaga kerja lokal terhadap pembangunan sarana penunjang pariwisata di Kabupaten Gianyar, dalam arti membahas tentang konsep pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam hubungan kerja antara pengusaha sebagai investor dengan pekerja serta 2. Bagaimanakah peran Desa adat Blangsinga dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Desa Wisata Kabupaten Gianyar.

II. METODE

Menurut [Kartono, \(2015\)](#), metode penelitian adalah cara-cara berpikir dan berbuat, yang dipersiapkan dengan baik untuk mengadakan penelitian dan guna mencapai tujuan. Dari uraian tersebut di atas dapat dipahami, bahwa penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmiah bertujuan untuk mendapatkan bahan hukum baru

guna mendapatkan kebenaran ataupun ketidakbenaran dari suatu gejala yang ada.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum Empiris yaitu suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat wawancara maupun perilaku lainnya. Penelitian hukum empiris yaitu penelitian lapangan dengan melihat serta mengamati apa yang terjadi dilapangan, penerapan peraturan-peraturan tersebut dalam prakteknya dalam masyarakat. Untuk mendukung penelitian hukum empiris ini juga digunakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dengan melakukan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tenaga kerja lokal.

Pendekatan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual yaitu kegiatan meneliti peraturan perundang-undangan, asas-asas, teori-teori maupun norma-norma hukum yang hidup dalam masyarakat terutama yang berkaitan dengan tenaga kerja lokal dan pendekatan sosiologis, yaitu pendekatan yang digunakan untuk mengkaji faktor-faktor sosial yang mempengaruhi perlindungan hak dan pemberdayaan tenaga kerja lokal menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.

Untuk menunjang pembahasan terhadap permasalahan yang diajukan sumber data diperoleh dari :

1) Data Primer adalah data yang diperoleh dilapangan melalui penelitian lapangan (Field Research).

2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (Library Research), yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum Sekunder. Bahan hukum primer bentuknya yaitu KUH Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Bahan Hukum Sekunder dilakukan dengan penelitian

kepustakaan diperoleh dari literatur, hasil penelitian dan jurnal.

Dalam teknik pengumpulan data primer dan data sekunder, peneliti mengadakan penelitian lapangan dengan teknik observasi dan teknik wawancara yang berkaitan dengan permasalahan dan data kemudian dituangkan dalam karya ilmiah dengan mengkaitkan permasalahan yang dibahas.

Setelah data primer dan data sekunder terkumpul, maka data tersebut diolah dan dianalisa dengan mempergunakan teknik kualitatif. Setelah melalui proses pengolahan dan analisis, kemudian bahan hukum tersebut disajikan secara deskriptif analisis. Deskriptif artinya adalah pemaparan hasil penelitian secara sistematis dan menyeluruh menyangkut data yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Sedangkan analisis artinya data yang berhubungan penelitian dianalisis secara cermat, sehingga kemudian didapatkan kesimpulan.

III. RESULT AND DISCUSSION

Konsep Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Terhadap Pembangunan Sarana Penunjang Pariwisata di Kabupaten Gianyar

Provinsi Bali pada umumnya dan Kabupaten Gianyar pada khususnya yang banyak menyimpan potensi pariwisata yang besar. Bali memiliki banyak obyek wisata yang selalu berkembang tiap tahunnya. Pesatnya perkembangan pariwisata di Bali dan khususnya di Kabupaten Gianyar khusus desa wisata Blangsinga terdapat berbagai usaha seperti : Usaha oleh-oleh Krisna, Usaha Penangkar Penyu, Usaha Aloe Vera, Usaha Plaminggo, dan Usaha Villa dan Restorant yang banyak dikunjungi oleh wisatawan asing maupun domestik. Serta ada berbagai obyek wisata seperti : air terjun Tegenungan, tempat pengelukan Pura Musen (Siwa Budha), dan Jembatan Kaca yang bekerja sama antara Desa Adat dengan investor dari Negara Cina, dengan pembagian keuntungan 25 % masuk keuntungan ke Desa adat dan 75% masuk keuntungan untuk investor asing. Untuk obyek wisata Jembatan Kaca, pengenaan tarif untuk wisatawan lokal Rp. 100.000,-, untuk wisatawan domestik Rp. 150.000,- dan untuk tarif wisatawan asing Rp. 250.000,- Hal tersebut berimplikasi terhadap banyaknya jumlah wisatawan yang berwisata khususnya ke Obyek wisata yang ada di Gianyar pada khususnya dan ke Bali pada

umumnya.

Dengan komitmen dari sejak awal usaha-usaha tersebut yang berada di desa wisata Blangsinga adalah telah memberdayakan tenaga kerja lokal secara profesional, dari hasil penelitian tanggal 6 Juni 2023 mengatakan bahwa 70 % terdiri dari tenaga kerja lokal, dan tenaga kerja non lokal hanya 30 %. Masyarakat yang bergabung sebagai tenaga kerja lokal pada usaha-usaha tersebut pada dasarnya semua hasil Kerjasama antara investor dengan Desa Adat Blangsinga, awalnya sebagai tenaga kerja ada tahap seleksi khusus untuk bekerja di perusahaan tersebut. Penyerapan tenaga kerja lokal yakni masyarakat desa adat blangsinga dengan rencana awal penyerapan tenaga kerja lokal dijatah yaitu masyarakat dari masing-masing Banjar. Realita yang terjadi adalah semua banjar mengambil quota yang tersedia sehingga quota boleh diisi oleh banjar dengan catatan masih masyarakat desa adat Blangsinga.

Dikarenakan usaha-usaha tersebut yang memang sejak awal menjunjung tinggi memberdayakan tenaga kerja lokal, sehingga membutuhkan tahapan khusus dari pihak perusahaan dalam mengusahakan skill masyarakat lokal agar dapat memiliki daya saing dan daya jual kepada wisatawan yang berkunjung sebagai daya tarik wisatawan, kemampuan berbahasa asing, kemampuan dalam service, dan cara melakukan penyelamatan bencana atau terjadi risiko bagi wisatawan. Untuk meningkatkan kemampuan berbahasa asing (Bahasa Inggris, Bahasa Mandarin, dan Bahasa Jepang) diadakan secara berkala dengan mendatangkan para guru yang ahli di bidangnya, juga memberikan pelatihan 3 S yaitu senyum, salam, dan sapa serta pembekalan terhadap informasi-informasi yang akan mereka sampaikan ketika menerima wisatawan.

Berbicara konsep tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja yang berasal dari tanah kelahirannya atau asli dari daerah tempat tinggal dan berdomisili di daerah tersebut serta dibuktikan dengan kartu tanda penduduk (KTP) dan kartu keluarga (KK).

Hasil penelitian tanggal 6 Juni 2023, dengan Bapak Perbekel Desa Saba yang bernama Bapak Ketut Redhana, SP, mengatakan bahwa pemberdayaan tenaga kerja

lokal pada usaha oleh-oleh Krisna, pada usaha aloe vera, dan usaha Plaminggo, usaha Villa dan restoran serta Usaha penangkar penyus yang ada pada desa wisata Blangsinga dengan prosentase 70 % tenaga kerja lokal, dan sisanya 30 % dari tenaga kerja luar, hal ini membuktikan bahwa hal tersebut telah sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan, hal ini berarti hasil kesepakatan dari perusahaan dengan desa adat Blangsinga. Hal tersebut bertujuan untuk memudahkan komunikasi dengan warga masyarakat sekitarnya, tidak monoton bertujuan untuk bisnis mencari keuntungan semata. Hal tersebut juga dilakukan untuk lebih memudahkan musyawarah dan kekeluargaan kepada masyarakat. Akan tetapi ada kelemahan yang dilakukan yaitu antara perusahaan dengan tenaga kerja lokal yang telah direkrut tidak ada pengikatan kontrak kerja secara tertulis, hal ini mengakibatkan tidak ada kepastian hukum hak dan kewajiban kedua belah pihak dan ketika terjadi risiko pelanggaran sulit menyelesaikan dengan adil.

Menurut hasil penelitian tanggal 6 Juni 2023, bahwa hubungan kerja antara pengusaha terhadap tenaga kerja lokal sebatas hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerjanya namun ketika pekerjanya patuh dan taat dengan aturan atau tata tertib perusahaan, hal ini tidak ada masalah dan berjalan dengan lancar, akan tetapi ketika terjadi pelanggaran maka penyelesaian masalah selalu diupayakan dengan cara musyawarah atau cara kekeluargaan. Hasil penelitian juga mengatakan bahwa belum pernah terjadi permasalahan wanprestasi /tidak melaksanakan kewajiban antara perusahaan dengan tenaga kerja lokal pada usaha desa wisata Blangsinga yang tidak melaksanakan kewajiban walaupun pengikatan kesepakatan dalam bentuk lisan, artinya bahwa tenaga kerja lokal tersebut telah mendapatkan haknya seperti upah dengan skala UMR, mendapatkan tunjangan hari raya (THR), serta dijamin dengan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Urgensi pengaturan penyerapan tenaga kerja lokal dari krama desa adat mencerminkan upaya perwujudan pertumbuhan ekonomi

inklusif bagi komunitas krama desa adat Blangsinga Kabupaten Gianyar Provinsi Bali. Pemberdayaan desa adat desa wisata Blangsinga tidak memberi tekanan pada pengusaha pariwisata dalam kebijakan penerimaan tenaga kerja lokal. Kombinasi lintas sektor yang ditetapkan pemerintah daerah kabupaten Gianyar Provinsi Bali menjembatani kebutuhan pertumbuhan ekonomi inklusif berupa penyediaan lapangan pekerjaan dan fasilitas pelatihan maupun pendidikan magang sebelum direkrut sebagai tenaga kerja di masing-masing daerah Provinsi Bali. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa signifikan dengan pemberdayaan desa adat Blangsinga dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi inklusif komunitas krama desa adat di Provinsi Bali.



Foto 1 Pelaksanaan Penelitian di Objek Wisata Air Terjun Blangsinga



Foto 2 Pelaksanaan Penelitian di Wisata Oleh Oleh Krisna Blangsinga



Foto 3 Penyerahan Tempat Sampah Kepada Prebekel Desa Saba Dalam Rangka Kebersihan Lingkungan



Foto 4 Melaksanakan Wawancara Dengan Bapak Prebekel Desa Saba dan Bapak Bendesa Adat

Peran Desa Adat Blangsinga Terhadap Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Desa Wisata Kabupaten Gianyar

Hasil penelitian tanggal 6 Juni 20123, dengan Bapak Ketut Redhana, SP sebagai Perbekel Desa Saba bahwa peran desa adat sangat prioritas terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal yang bekerja pada usaha yang ada di Desa wisata Blangsinga Kabupaten Gianyar seperti usaha :

Oleh-oleh krisna, usaha air terjun Tegenungan, usaha Aloe Fera, Usaha Penangkar penyus, Usaha Plaminggo, Usaha Villa dan Restoran, hal ini berdasarkan hasil wawancara semua dikelola langsung oleh Desa Adat artinya bahwa ijin usaha wajib dilakukan antara desa adat dan Perusahaan tersebut, dengan prosentase 70 % tenaga kerja lokal dan 30 % tenaga kerja eksternal. Hal ini memberikan kesempatan berusaha dan bekerja untuk masyarakat desa secara otomatis memberikan kesejahteraan kepada warga masyarakat desa disana. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ada beberapa peran desa adat di Desa Wisata Blangsinga yaitu sebagai berikut :

1. Desa adat berperan dalam pengelolaan manajemen wisata Blangsinga; Desa adat berperan melakukan Kerjasama terhadap Investor yang berinvestasi di Desa wisata Blangsinga;
2. Desa adat berperan dalam hal memberikan ijin rekomendasi kepada Investor, tanpa melakukan koordinasi terlebih dahulu dengan Kepala Desa /Perbekelnya, hal ini yang terjadi di Desa wisata Blangsinga berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Perbekel Desa Saba yang Bernama Bapak I Ketut redhana, SP;
3. Begitu besar peran desa adat dibandingkan Desa Dinas yang hanya menerima laporan keuangan perbulan (sekitar lebih kurang 300jt perbulan pemasukan keuangan dari usaha maupun dari obyek wisata beserta air terjun Tegenungan, Villa dan Restoran, yang ada di Desa wisata Blangsinga hal ini dipergunakan untuk biaya Pembangunan. Dengan demikian Pemasukan anggaran dasar Desa wisata Blangsinga sangat tinggi untuk Kabupaten Gianyar.

Pemerintahan desa adat Blangsinga dilakukan oleh pengurus desa adat lazim disebut prajuru atau dulu (paduluan). Sistem pemerintahan desa adat sangat variatif dipengaruhi oleh tipe desa bersangkutan. Tipe desa adat di Bali dibedakan menjadi :

1. Desa Baliage
Yaitu desa tua di Bali masih kuat mempertahankan sistem kemasyarakatan asli, pada jaman kerajaan dulu tidak dipengaruhi sistem kemasyarakatan majapahit;
2. Desa Apanage
Desa-desa yang pada jaman kerajaan dahulu intensif mendapat pengaruh dari sistem

kemasyarakatan majapahit;

3. Desa Anyar

Desa timbul karena akibat perpindahan penduduk didorong keinginan mencari lapangan penghidupan. Mereka merabas hutan dan membentuk desa.

Sistem pemerintahan desa adat tipe desa Apanage dan desa Anyar umumnya menganut sistem pemerintahan tunggal sedangkan desa Baliage menganut sistem pemerintahan kembar.

Dalam sistem pemerintahan tunggal struktur prajuru terdapat seorang pejabat puncak disebut Bendesa atau kelian desa, dibantu oleh penarikan atau juru tulis dan petengan fungsinya seperti bendahara organisasi modern serta prajuru lainnya seperti sinoman. Sedangkan desa adat menganut sistem pemerintahan kembar, terdapat dua pejabat puncak struktur pemerintahannya.

Prajuru desa adat dipilih dan ditetapkan oleh desa adat. Struktur dan susunan prajuru desa adat diatur dalam awig-awig dan awig-awig dilaksanakan oleh prajuru desa. Prajuru desa selaku badan eksekutif dalam penyelenggaraan pemerintahan desa berpedoman pada awig-awig dibuat dan disahkan krama desa. Oleh karena itu prajuru desa bertanggung jawab kepada krama desa dan pertanggung jawaban dikemukakan melalui paruman bersifat demokratis. (I Nyoman Sirtha, 2008: 54)

Tugas wewenang prajuru desa adat secara umum di Bali dimuat dalam ketentuan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2009 tentang Desa Adat di Bali, ditentukan bahwa prajuru desa adat mempunyai tugas-tugas :

4. Melaksanakan awig-awig desa adat ;

5. Mengatur penyelenggaraan upacara keagamaan di desa adat ;

6. Mengusahakan perdamaian dan penyelesaian sengketa-sengketa adat;

7. Mewakili desa adat dalam bertindak melakukan perbuatan hukum baik di dalam maupun di luar pengadilan atas persetujuan paruman desa;

8. Mengurus dan mengatur pengelolaan harta kekayaan desa adat ;

9. Membina kerukunan umat beragama dalam wilayah desa adat.

Dalam mewujudkan tujuan bersama Prajuru Desa adat mempunyai tugas melaksanakan awig-awig, mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan, melalui paruman bertujuan menjamin terpeliharanya persatuan dan kesatuan krama desanya,

mengusahakan keseimbangan harmonis di desanya berlandaskan konsep Tri Hita Karana, apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan disepakati (awig-awig) akan menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan atau disharmonis skala niskala.

I Nyoman Sirtha,(2002) mengatakan bahwa: “ Kehidupan masyarakat di Bali tersusun satu kesatuan desa adat (desa pakraman) mempunyai hukum sendiri disebut awig-awig. Setiap desa adat mempunyai awig-awig, berlandaskan falsafah Tri Hita Karana (tiga dasar kebahagiaan) yakni Parahyangan, Palemahan, Pawongan”.

Berdasarkan ketentuan Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 4 Tahun 2019 tentang Desa adat di Bali disebutkan pengertian awig-awig yaitu : “Awig-awig adalah aturan dibuat desa adat dan atau banjar adat yang berlaku bagi krama desa adat, krama tamiu, dan tamiu. Hal ini dipakai sebagai pedoman pelaksanaan Tri Hita Karana sesuai desa mewacana dharma agama di desa adat masing-masing”.Awig-awig memuat aturan-aturan dasar menyangkut wilayah adat, krama desa adat, keagamaan serta sanksi. Awig-awig desa adat, merupakan hukum adat mempunyai fungsi mengatur dan mengendalikan perilaku warga masyarakat dalam pergaulan hidupnya guna mencapai ketertiban dan ketentraman masyarakat.

Awig-awig hidup dalam masyarakat tidak hanya membedakan hak dan kewajiban melainkan memberikan sanksi-sanksi adat baik berupa sanksi denda, sanksi fisik, maupun sanksi psikologi bersifat spiritual, sehingga dirasakan sebagai derita pelanggarnya.

Kehidupan masyarakat di Bali tersusun satu kesatuan desa adat mempunyai hukum sendiri disebut awig-awig. Setiap desa pakraman mempunyai awig-awig, berlandaskan falsafah Tri Hita Karana. Dalam upaya mewujudkan tujuan bersama masyarakat adat mempunyai tugas melaksanakan awig-awig dan ikut serta dalam mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan melalui paruman (rapat) bertujuan menjamin terpeliharanya persatuan kesatuan krama desanya, tetap mengusahakan keseimbangan harmonis di desanya berlandaskan konsep Tri Hita Karana, sehingga bila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan disepakati (awig-awig) menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan atau disharmonis skala niskala. Untuk itu perlu pemulihan terhadap ketidakseimbangan. Pemulihan juga dilaksanakan secara

sekala dan niskala.

Soepomo mengemukakan bahwa hubungan pengenaan sanksi, yang penting adalah adanya pengutamaan terciptanya keseimbangan antara dunia lahir dengan dunia gaib, antara golongan manusia seluruhnya orang seorang, antara persekutuan dengan masyarakatnya (Soepomo, 1983).

Sanksi mempunyai peranan penting dalam kehidupan masyarakat di Bali. Tidak hanya pelanggaran adat saja oleh masyarakatnya dikenakan sanksi adat, bahkan terhadap delik biasapun seringkali masyarakatnya dibebani sanksi adat meskipun si pelaku sudah dipidana di peradilan umum.

Ada tiga golongan sanksi adat masyarakat Bali disebut pamidanda, tiga golongan sanksi dikenal sebutan tri danda, terdiri atas: Suasthawa Dharmayuda, (2001)

1. Artha danda

Yaitu tindakan hukum berupa penjatuhan denda berupa uang atau barang

2. Jiwa danda

Yaitu tindakan hukum berupa pengenaan penderitaan jasmani rohani bagi pelaku pelanggaran (hukuman fisik atau psikis);

3. Sangaskara danda

Berupa tindakan hukum mengembalikan keseimbangan magis (hukuman untuk melakukan upacara agama).

Sanksi-sanksi awig-awig Desa Adat terdapat pada pawos indik pamindanda adalah:

1. Desa miwah banjar wenang niwakang pamindanda ring krama/warga desa/banjar sane sisip (Desa dan Banjar bisa memidanda/memberikan sanksi kepada warga desa/warga banjar yang bersalah).

2. Tatiwak danda inucap kalaksanayang olih Kelihan Desa Adat /Kelihan Banjar, manut kawentenan. (Sanksi/denda dilaksanakan Kelihan Adat Banjar dan Kelihan Desa Adat sesuai situasi).

3. Bacakan pamidanda luwire (Macam-macam sanksi /denda) :

4. Pamidanda sane katiwakan patut madudonan, masor singgih manut kaiwangan (sanksi dikenakan supaya dibeda-bedakan sesuai kesalahannya).

5. Jinah pamidanda/raja berana olih-olihan pamidanda inucap kengin ngeranjing dados druwen Desa/Banjar. (sanksi berupa arta kekayaan menjadi milik desa atau banjar).

Diantara beberapa jenis sanksi adat masih berlaku,

sanksi kasepekang (dikucilkan) merupakan sanksi paling berat. Sanksi biasanya dijatuhkan kepada warga desa atau seseorang, disebabkan warganya dianggap membangkang secara terus menerus terhadap kesepakatan bersama dituangkan ke dalam awig-awig. Mereka yang kasepekang tidak mendapatkan pelayanan adat sebelum memperbaiki diri dan menyatakan tunduk kepada peraturan-peraturan berlaku. Sering terjadi penerapan sanksi kasepekang diterapkan melebihi makna terkandung di dalamnya yaitu dikucilkan agar yang bersangkutan menyadari kesalahannya dan memperbaiki diri sehingga kembali bermasyarakat dengan baik. Kadang-kadang terjadi mereka yang kasepekang selain dikucilkan juga dilarang menggunakan fasilitas adat seperti dilarang menggunakan balai banjar, dilarang ke pura dan dilarang menggunakan setra (kuburan).

IV. CONCLUSION

Pemberdayaan tenaga kerja lokal pada usaha oleh-oleh Krisna, usaha Aloe Vera, usaha Villa dan Restorant, usaha Penangkar Penyuu, usaha Plaminggo yang berada di desa wisata Blangsinga Kabupaten Gianyar, sesuai peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 10 Tahun 2019 tentang penyelenggaraan Ketenagakerjaan telah sepakat dengan desa adat Blangsinga telah melakukan koordinasi dengan Desa Adat dan telah disepakati mempekerjakan tenaga kerja lokal sekitar 70 % berasal dari tenaga kerja lokal di Desa adat Blangsinga, dan 30 % berasal dari tenaga kerja luar. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja lokal yang direkrut berasal dari tanah kelahirannya atau asli dari daerah tempat tinggal dan berdomisili di daerah tersebut serta dibuktikan dengan kartu tanda penduduk (KTP) dan kartu keluarga (KK). Serta peran desa adat dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal sangat besar sangat berpengaruh terhadap komitmen perusahaan dan wajib ada persetujuan dari desa adat tersebut setiap merekrut tenaga kerja, dengan tujuan agar ada keseimbangan antara hak dan kewajiban dari perusahaan yang beroperasi di desa tersebut yang memberikan kontribusi kesejahteraan kepada masyarakat yang ada disekitarnya dan otomatis memberikan kesejahteraan dari aspek ekonomi.

Recommendations

Saran ditujukan kepada Pemerintah

Kabupaten Gianyar, wajib mengawasi secara berkala perusahaan yang merekrut tenaga kerja lokal untuk menghindari pelanggaran yang terjadi, artinya harus ada keseimbangan hak dan kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan serta menerapkan konsep Tri Hita Karana. Dan kepada masyarakat sebagai tenaga kerja lokal wajib ada kepastian hukum tentang hak pekerja agar sesuai dengan standard peraturan dalam peraturan daerah provinsi Bali.

REFERENCES

- Kartono, K. (2015). *Patologi Sosial*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kristayana Dewi, Desak Ayu, A. W. S. L. (2019). Wewenang Pengawasan Dan Pengendalian Fungsi Control Adenin Udara Ada Dinas Lingkungan Hidup di Indonesia. *Kertha Negara Journal Ilmu Hukum*.
- Malik, F. (2016). Peranan Kebudayaan Dalam Pencitraan Pariwisata Bali. *Jurnal Kepariwisata Indonesia, Jurnal Penelitian, Dan Pengembangan Kepariwisata Indonesia*.
- Purnamasari, A. M. (2011). Journal Pengembangan Masyarakat Untuk Pariwisata Di Kampung Wisata Toddabojo Provinsi Sulawesi Selatan, Makasar. *Journal Pengembangan Masyarakat Untuk Pariwisata Di Kampung Wisata Toddabojo Provinsi Sulawesi Selatan, Makasar*.
- Rajagukguk, E. (2022). *Hukum Investasi (PMA dan PMDN)*. Jakarta.: PT.Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, I. (1983). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta.: Djambatan.