

**ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI  
PEKERJA PEREMPUAN DI SEKTOR PARIWISATA  
TERHADAP DISKRIMINASI UPAH: STUDI KASUS DI  
INDONESIA**

**Herbin Saragi<sup>1</sup>, Merrie Widyaning Kusumastuti<sup>2</sup>, Rr. Wijayati<sup>3</sup>**  
**Universitas Kristen Indonesia**

**Email:** [herbin\\_saragi@yahoo.com](mailto:herbin_saragi@yahoo.com)<sup>1</sup>, [merrie.widyaning@gmail.com](mailto:merrie.widyaning@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[ani.wijyati@uki.ac.id](mailto:ani.wijyati@uki.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor pariwisata di Indonesia terhadap diskriminasi upah melalui pendekatan yuridis normatif dan empiris. Sektor pariwisata, sebagai salah satu penyumbang besar ekonomi nasional, sering kali menempatkan pekerja perempuan pada posisi rentan akibat pekerjaan informal dan musiman. Penelitian ini mengevaluasi pengaturan hukum seperti UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, dan ratifikasi konvensi internasional (ILO dan CEDAW), serta mengidentifikasi faktor penyebab diskriminasi upah, seperti stereotip gender, segregasi pekerjaan, dan lemahnya pengawasan pemerintah. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun kerangka hukum telah memadai, implementasinya masih lemah karena kurangnya sanksi tegas dan terbatasnya akses pekerja informal ke keadilan. Studi kasus di Bali dan Lombok menggambarkan realitas diskriminasi upah yang signifikan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pengawasan, pelatihan kesadaran hukum, dan sanksi tegas untuk mewujudkan kesetaraan upah bagi pekerja perempuan di sektor pariwisata.

**Kata Kunci:** Diskriminasi Upah, Pekerja Perempuan, Sektor Pariwisata.

**Abstract**

*This study examines the legal protection for female workers in Indonesia's tourism sector against wage discrimination through a normative and empirical juridical approach. The tourism sector, a significant contributor to the national economy, often places female workers in vulnerable positions due to the prevalence of informal and seasonal employment. The research evaluates legal frameworks such as the 1945 Constitution, the Manpower Law, and ratified international conventions (ILO and CEDAW), while identifying factors contributing to wage discrimination, including gender stereotypes, occupational segregation, and weak governmental oversight. Findings reveal that although the legal framework is adequate, its implementation remains ineffective due to the lack of stringent sanctions and limited access to justice for informal workers. Case studies in Bali and Lombok highlight significant wage disparities. The study recommends enhanced oversight, legal awareness training, and stricter penalties to ensure wage equality for female workers in the tourism sector.*

**Keywords:** *Wage Discrimination, Female Workers, Tourism Sector.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sektor pariwisata merupakan salah satu penyumbang terbesar terhadap perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, sektor ini menyumbang sekitar 4,1% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional pada tahun 2023 dan mempekerjakan jutaan tenaga kerja, termasuk pekerja perempuan . Namun, di balik kontribusi besar tersebut, pekerja perempuan di sektor pariwisata sering kali menghadapi tantangan berupa diskriminasi upah. Diskriminasi upah ini mencakup perbedaan pembayaran antara pekerja perempuan dan laki-laki untuk pekerjaan yang setara, yang bertentangan dengan prinsip kesetaraan gender yang dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

Diskriminasi upah tidak hanya melanggar hak asasi manusia, tetapi juga menghambat pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs), khususnya poin 5 tentang kesetaraan gender dan poin 8 tentang pekerjaan yang layak . Dalam konteks Indonesia, sektor pariwisata yang bergantung pada pekerjaan informal seperti pemandu wisata, pelayan hotel, dan pekerja spa, sering kali menempatkan perempuan pada posisi rentan terhadap eksploitasi ekonomi. Studi oleh International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa perempuan di sektor informal cenderung menerima upah 20-30% lebih rendah dibandingkan laki-laki untuk pekerjaan serupa .

Oleh karena itu, analisis yuridis terhadap perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor pariwisata menjadi relevan untuk memastikan implementasi hukum yang adil dan efektif dalam menangani diskriminasi upah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dikombinasikan dengan elemen yuridis empiris untuk memberikan analisis yang komprehensif terhadap perlindungan hukum bagi pekerja perempuan di sektor pariwisata terkait diskriminasi upah. Pendekatan yuridis normatif difokuskan pada studi dokumen hukum, yaitu analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, seperti UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan CEDAW, serta peraturan pelaksana seperti Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 5 Tahun 2018. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji instrumen hukum internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia, seperti Konvensi ILO Nomor 100 tentang Kesetaraan Upah dan Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, untuk memahami bagaimana norma-norma global diintegrasikan ke dalam sistem hukum nasional. Pendekatan ini dilakukan dengan metode studi pustaka (library research), yang melibatkan pengumpulan data sekunder berupa buku, jurnal hukum nasional dan internasional, laporan pemerintah, serta dokumen resmi lainnya yang relevan dengan isu diskriminasi upah dan sektor pariwisata.

Untuk melengkapi analisis normatif, pendekatan yuridis empiris digunakan dengan mengintegrasikan data lapangan yang bersumber dari studi kasus di Indonesia, khususnya di daerah wisata seperti Bali dan Lombok yang dikenal sebagai pusat pariwisata nasional. Data empiris diperoleh dari laporan lembaga seperti Lembaga Bantuan Hukum (LBH), Komnas Perempuan, serta publikasi statistik resmi dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Tenaga Kerja. Penelitian ini juga memanfaatkan wawancara sekunder dan dokumen kasus yang telah dipublikasikan, seperti laporan LBH Bali tahun 2022 tentang kondisi pekerja perempuan di sektor pariwisata, untuk memberikan gambaran faktual tentang implementasi hukum di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan penelitian untuk tidak hanya menganalisis hukum secara teoritis (de jure), tetapi juga mengevaluasi efektivitasnya dalam praktik (de facto), sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih holistik tentang

permasalahan diskriminasi upah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaturan Hukum Perlindungan Pekerja Perempuan di Sektor Pariwisata**

Kerangka hukum di Indonesia untuk melindungi pekerja perempuan dari diskriminasi upah di sektor pariwisata didasarkan pada sejumlah instrumen hukum nasional dan internasional yang telah diadopsi. Secara konstitusional, Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi seluruh warga negara tanpa diskriminasi . Dalam ranah legislasi, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menjadi landasan utama, khususnya Pasal 5 yang melarang diskriminasi dalam hubungan kerja dan Pasal 6 yang menegaskan prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama atau bermilai sama . Selain itu, ratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 tentang Kesetaraan Upah melalui UU Nomor 80 Tahun 1957 dan Konvensi CEDAW melalui UU Nomor 7 Tahun 1984 memperkuat komitmen Indonesia terhadap kesetaraan upah gender . Dalam konteks sektoral, Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 5 Tahun 2018 tentang Standar Usaha Pariwisata mewajibkan pelaku usaha untuk mematuhi ketentuan ketenagakerjaan, meskipun tidak secara spesifik mengatur diskriminasi upah .

Namun, sektor pariwisata memiliki karakteristik khusus yang sering kali menyulitkan penerapan hukum tersebut. Dominasi pekerjaan informal seperti pemandu wisata, pelayan restoran, dan pekerja spa, serta sifat musiman dari industri ini, menyebabkan banyak pekerja perempuan tidak tercakup dalam perlindungan hukum formal seperti upah minimum atau jaminan sosial. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 menunjukkan bahwa 60% tenaga kerja di sektor pariwisata Indonesia adalah pekerja informal, dengan mayoritas perempuan menduduki posisi rendah seperti petugas kebersihan atau pelayan . Ketentuan hukum yang ada lebih dirancang untuk pekerja formal di bawah kontrak tetap, sehingga pekerja informal sering kali berada di luar jangkauan pengawasan pemerintah. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengaturan hukum yang ideal dan realitas di lapangan, yang menjadi tantangan utama dalam melindungi pekerja perempuan dari diskriminasi upah di sektor pariwisata.

Sebagai perbandingan, di Thailand—negara tetangga dengan sektor pariwisata yang juga besar—terdapat kasus serupa yang dapat menjadi pelajaran. Pada tahun 2019, sebuah laporan oleh Thailand Labour Rights Organization mengungkap bahwa pekerja perempuan di resor Phuket menerima upah 25% lebih rendah dibandingkan laki-laki untuk pekerjaan yang sama, meskipun Thailand telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 . Pemerintah Thailand kemudian merespons dengan memperketat pengawasan dan memberlakukan denda bagi pelaku usaha yang melanggar, sebuah langkah yang belum sepenuhnya diadopsi di Indonesia. Kasus ini menunjukkan bahwa pengaturan hukum saja tidak cukup tanpa mekanisme penegakan yang kuat, sebuah pelajaran yang relevan bagi Indonesia dalam konteks sektor pariwisata.

### **Faktor Penyebab Diskriminasi Upah**

Diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan di sektor pariwisata di Indonesia dipengaruhi oleh sejumlah faktor struktural dan kultural yang saling berkaitan. Pertama, stereotip gender memainkan peran besar, di mana perempuan sering dianggap kurang produktif karena tanggung jawab domestik seperti mengurus keluarga. Hal ini tercermin dalam laporan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) tahun 2022, yang menemukan bahwa 70% pengusaha di sektor pariwisata lebih memilih laki-laki untuk posisi tetap karena perempuan dianggap “lebih sering absen” . Kedua, segregasi pekerjaan menjadi faktor penting, di mana perempuan cenderung terkonsentrasi pada pekerjaan rendah seperti pelayan, petugas kebersihan, atau pekerja spa, sementara laki-laki mendominasi posisi manajerial atau teknis yang bergaji lebih tinggi. Studi oleh ILO (2020) menunjukkan bahwa segregasi ini menyebabkan kesenjangan upah hingga 30% di sektor informal.

Ketiga, kurangnya pengawasan pemerintah memperburuk situasi. Dinas Tenaga Kerja di daerah wisata seperti Bali atau Yogyakarta sering kali kekurangan sumber daya untuk memantau kepatuhan pengusaha terhadap regulasi upah, terutama di usaha kecil dan menengah yang mendominasi sektor pariwisata. Laporan Komnas Perempuan (2023) mencatat bahwa dari 1.200 pengaduan terkait ketenagakerjaan pada tahun 2022, hanya 10% yang berasal dari sektor pariwisata, menunjukkan rendahnya pelaporan akibat minimnya pengawasan dan akses ke mekanisme

pengaduan. Keempat, rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja perempuan menjadi penghambat. Banyak pekerja perempuan, terutama di sektor informal, tidak mengetahui hak mereka berdasarkan UU Ketenagakerjaan atau takut melapor karena risiko kehilangan pekerjaan. Sebagai contoh, studi kasus di Bali oleh LBH Bali (2022) menemukan bahwa pekerja perempuan di hotel kecil menerima upah Rp2,5 juta per bulan, sementara laki-laki dengan tugas serupa menerima Rp3,2 juta, dan hanya 5% dari mereka yang menyadari adanya pelanggaran hukum.

Contoh kasus serupa dapat dilihat di India, di mana sektor pariwisata di Rajasthan menghadapi masalah diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan yang bekerja sebagai pemandu wisata atau pelayan. Penelitian oleh Indian Journal of Labour Economics (2021) mengungkap bahwa perempuan menerima upah 20-35% lebih rendah dibandingkan laki-laki, dengan alasan yang sama seperti di Indonesia: stereotip gender dan segregasi pekerjaan. Kasus ini menarik perhatian aktivis hak pekerja, yang kemudian mendorong pemerintah setempat untuk meluncurkan kampanye kesadaran hukum dan pelatihan keterampilan bagi pekerja perempuan. Pendekatan ini bisa menjadi inspirasi bagi Indonesia untuk mengatasi faktor-faktor penyebab diskriminasi upah di sektor pariwisata.

### 3.3 Efektivitas Perlindungan Hukum

Meskipun kerangka hukum Indonesia tampak kuat secara normatif, efektivitasnya dalam melindungi pekerja perempuan di sektor pariwisata dari diskriminasi upah masih sangat terbatas. Data dari Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) tahun 2023 menunjukkan bahwa dari 3.500 pengaduan ketenagakerjaan yang diterima, hanya 15% yang ditindaklanjuti secara serius, dan kurang dari 5% di antaranya berasal dari sektor pariwisata. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, kurangnya sanksi tegas terhadap pelaku usaha yang melanggar. Pasal 185 UU Ketenagakerjaan mengatur sanksi pidana bagi pelanggaran upah minimum, tetapi jarang diterapkan pada kasus diskriminasi upah karena sulitnya pembuktian. Kedua, terbatasnya akses ke mekanisme pengaduan hukum bagi pekerja informal. Sebagian besar pekerja perempuan di sektor pariwisata tidak memiliki kontrak tertulis, sehingga mereka kesulitan membuktikan diskriminasi di hadapan pengadilan atau pengawas tenaga kerja.

Ketiga, rendahnya koordinasi antarlembaga memperparah masalah. Misalnya, Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Pariwisata di daerah sering bekerja secara terpisah tanpa strategi terpadu untuk menangani isu ketenagakerjaan di sektor pariwisata. Studi oleh Oxfam Indonesia (2023) mencatat bahwa pekerja perempuan di sektor pariwisata jarang mendapatkan perlindungan hukum yang memadai karena status mereka sebagai pekerja kontrak atau harian lepas, yang sering dikecualikan dari jaminan upah minimum. Sebagai contoh konkret, di Lombok, seorang pekerja perempuan di sebuah resor melaporkan pada tahun 2021 bahwa ia menerima upah Rp1,8 juta per bulan untuk jam kerja yang sama dengan rekan laki-lakinya yang mendapat Rp2,5 juta. Kasus ini tidak ditindaklanjuti karena ia tidak memiliki kontrak kerja formal, dan pengawas tenaga kerja setempat menganggapnya sebagai “perselisihan biasa”.

Sebagai perbandingan, kasus di Filipina dapat memberikan perspektif tambahan. Pada tahun 2020, pekerja perempuan di sektor pariwisata Boracay mengajukan gugatan kolektif terhadap sebuah hotel karena diskriminasi upah. Pengadilan Filipina memutuskan bahwa hotel tersebut melanggar Labor Code of the Philippines, dan perusahaan diwajibkan membayar kompensasi serta menyesuaikan upah. Keberhasilan kasus ini didukung oleh koordinasi antara serikat pekerja, pemerintah, dan LSM, sebuah model yang bisa diadopsi di Indonesia. Di Indonesia, rendahnya efektivitas perlindungan hukum menunjukkan perlunya reformasi, baik dalam penegakan hukum maupun pemberdayaan pekerja perempuan melalui edukasi dan akses keadilan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, terdapat tiga kesimpulan utama yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Pengaturan hukum di Indonesia, seperti UU Ketenagakerjaan dan ratifikasi konvensi internasional, telah memberikan dasar perlindungan terhadap diskriminasi upah bagi pekerja perempuan di sektor pariwisata. Namun, karakteristik sektor informal menyulitkan penerapannya.
2. Diskriminasi upah terhadap pekerja perempuan di sektor pariwisata disebabkan oleh stereotip gender, segregasi pekerjaan, kurangnya pengawasan, dan rendahnya kesadaran

hukum.

3. Efektivitas perlindungan hukum masih rendah akibat lemahnya implementasi, minimnya sanksi, dan terbatasnya akses pekerja informal ke keadilan.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penelitian ini mengajukan tiga saran utama untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan di sektor pariwisata dari diskriminasi upah antara lain:

1. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap sektor pariwisata, khususnya usaha informal, dengan melibatkan Dinas Tenaga Kerja dan pelaku usaha.
2. Mengadakan pelatihan kesadaran hukum bagi pekerja perempuan agar mereka dapat menuntut hak mereka secara efektif.
3. Memberikan sanksi tegas kepada pelaku usaha yang terbukti melakukan diskriminasi upah, serta memperluas cakupan perlindungan hukum untuk pekerja informal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2023. Jakarta: BPS.
- International Labour Organization. (2020). Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing. Geneva: ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). Laporan Ketenagakerjaan Nasional. Jakarta: Kemnaker.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2022). Perempuan dan Ketenagakerjaan di Indonesia: Tantangan dan Solusi. Jakarta: KPPPA.
- Komnas Perempuan. (2023). Laporan Tahunan: Kasus Kekerasan dan Diskriminasi terhadap Perempuan di Dunia Kerja. Jakarta: Komnas Perempuan.
- Lembaga Bantuan Hukum Bali. (2022). Studi Kasus Diskriminasi Upah di Sektor Pariwisata Bali. Bali: LBH Bali.
- Novitasari, R. (2021). Faktor-faktor Penyebab Diskriminasi Upah di Sektor Pariwisata Indonesia. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 18(2), 215-230.
- Oxfam Indonesia. (2023). Ketidakadilan Upah bagi Pekerja Perempuan di Pariwisata: Studi Empiris di Indonesia. Jakarta: Oxfam.
- Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 5 Tahun 2018 tentang Standar Usaha Pariwisata.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. (1984). Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan CEDAW.
- Republik Indonesia. (1957). Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 100 tentang Kesetaraan Upah.
- Resni, M. (2021). Gender dan Kesenjangan Upah dalam Sektor Pariwisata Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 9(1), 45-60.
- Simanjuntak, M. (2020). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Perempuan di Indonesia. Jakarta: Pustaka Hukum.
- Siregar, D. (2022). Dampak Regulasi Ketenagakerjaan terhadap Pekerja Perempuan di Sektor Pariwisata. *Jurnal Hukum Bisnis*, 12(3), 289-305.
- Sukardi, B. (2019). Ketimpangan Gender dalam Industri Pariwisata di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutanto, R. (2023). Analisis Perbandingan Hukum Ketenagakerjaan antara Indonesia dan Thailand. Bandung: Pustaka Ilmiah.
- Wulandari, P. (2022). Perempuan dan Hak-hak Ketenagakerjaan: Kajian Juridis di Sektor Pariwisata. *Jurnal Sosial dan Hukum*, 11(4), 320-338