

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PEREMPUAN PADA INDUSTRI PARIWISATA BALI

A.A.Istri Eka Krisna Yanti

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Dwijendra
anakagunistriekakrisnayanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Industri Pariwisata Bali”. Gagasan awal yang melatar belakangi penelitian ini adalah adanya anggapan bahwa perempuan hanya pantas mengerjakan pekerjaan domestik, lambat laun anggapan tersebut sinar seiring dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja dan emansipasi wanita yang tersirat pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Bali sebagai salah satu destinasi pariwisata populer dunia memerlukan banyak tenaga kerja termasuk tenaga kerja perempuan. Penelitian ini fokus mengkaji 2 permasalahan hukum yaitu; 1. Bagaimakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada industri pariwisata Bali? 2. Bagaimakah sanksi terhadap perusahaan/pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya kepada tenaga kerja perempuan? Metode penelitian yang digunakan dalam menganalisis permasalahan hukum dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan meneliti peraturan perundang-undangan dan bahan kepustakaan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persamaan hak antara laki-laki dan perempuan telah diakui. Namun terdapat khususnya yang menyangkut sifat dan kodrat perempuan, untuk itu perusahaan/pemberi kerja memiliki kewajiban khusus untuk melindungi tenaga kerja perempuan. Perlindungan tersebut tidak berarti merendahkan posisi tenaga kerja perempuan yang dianggap lemah, tetapi sebagai bentuk pengakuan atas eksistensi tenaga kerja perempuan.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Perempuan, Gender, Pariwisata

Abstract

This study is entitled "Legal Protection of Women Workers in the Gender Perspective of the Bali Tourism Industry". The initial idea behind this research is the assumption that women are only fit to do domestic work, gradually the assumption is in line with the increasing labor needs and emancipation of women implied in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia Bali as one of the world's most popular tourism destinations requires a large workforce, including women. This study focuses on examining 2 legal issues; 1. What is the legal protection of women workers in a gender perspective on the Bali tourism business? 2. What are the sanctions on companies / employers who do not fulfill their obligations to female workers? The research method used in analyzing legal issues in this study is the normative legal research method. Normative legal research is carried out by invitation of regulations and literature. Approval used is agreement and concept approval. Based on the results of research recognized about the rights between men and women have been approved. However, specifically regarding the copyright and nature of women, for companies / employers must ask specifically to protect female workers. This protection does not mean lowering the position of women workers who are determined to be weak, but as a form of recognition of the existence of women workers.

Keywords: Workers, Women, Gender, Tourism

1. PENDAHULUAN

Secara umum diskriminasi gender dalam sektor pekerjaan dilatarbelakangi oleh adanya keyakinan gender yang keliru di tengah-tengah masyarakat. Peran gender (*gender role*) sebagai bentuk ketentuan sosial diyakini sebagai sebuah kodrat sehingga menyebabkan ketimpangan sosial dan hal ini sangat merugikan posisi perempuan dalam berbagai komunitas sosial baik dalam pendidikan, sosial budaya, politik dan juga ekonomi. Seiring dengan perkembangan industry pariwisata Bali, tingginya kebutuhan hidup membuat perempuan Bali yang dulunya hanya dianggap mampu mengerjakan pekerjaan domestik kini juga mampu mengerjakan

pekerjaan publik yang berhubungan langsung dengan kepariwisataan Bali ataupun pendukungnya..

Bali merupakan salah satu destinasi pariwisata dunia, dapat dikatakan bahwa pariwisata merupakan generator penggerak perekonomian masyarakat bali. Dari berbagai pengamatan empiris, tidak kurang dari 80% dari seluruh masyarakat Bali menggantungkan hidupnya pada pariwisata, baik langsung ataupun tidak langsung. Dapat dikatakan bahwa pariwisata merupakan industri terbesar yang mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat bali melalui penyediaan lapangan pekerjaan.

Pekerjaan idealnya dibutuhkan oleh setiap orang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya atau sekedar pencarian identitas, tidak terlepas dari jenis kelamin laki-laki ataupun perempuan. Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) disebutkan bahwa, “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Prinsip pada Pasal 27 ayat (2) tersebut menentukan bahwa terdapat kesamaan hak antara laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin. Pemerintah juga telah meratifikasi Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita melalui Undang-Undang No.7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*) sebagai bentuk kesetaraan gender antara laki-laki dan Perempuan.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) dapat dikatakan sebagai instrument hukum utama dalam pengaturan hukum Ketenagakerjaan Indonesia, meskipun bukanlah satu-satunya dasar pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk pemenuhan kebutuhan pribadi ataupun masyarakat. Dalam UU Ketenagakerjaan tidak didefinisikan secara khusus pengertian Tenaga Kerja Perempuan ataupun Tenaga Kerja Wanita, dalam tulisan ini penulis menggunakan istilah perempuan yang juga dimaksudkan untuk menyebutkan wanita.

Tenaga Kerja Perempuan dapat diartikan sebagai perempuan dewasa yang melakukan sesuatu kegiatan dan bertujuan mendapatkan hasil. Sehingga perempuan untuk mendapatkan hal itu biasanya banyak dilakukan di luar rumah. H.R. Abdussalam mendefinisikan tenaga kerja wanita merupakan seorang wanita yang telah berumur 18 Tahun atau lebih dan boleh melakukan pekerjaan, tetapi diadakan pembatasan dan tidak ada larangan mutlak untuk menjalankan pekerjaan. Pada Februari 2018, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) laki-laki sebesar 83,01 persen sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 55,44 persen. Namun demikian, dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, TPAK perempuan meningkat sebesar 0,40 persen poin sedangkan TPAK laki-laki menurun 0,04 persen poin. Meningkatnya jumlah tenaga kerja perempuan tentu juga harus didukung oleh suatu perlindungan hukum.

Menurut Philipus M. Hadjon definisi dari perlindungan hukum yaitu perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaedah yang akan dapat melindungi satu hal dari hal lainnya. Berkaitan dengan tenaga kerja, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari tenaga kerja perempuan.

Dalam industri pariwisata, tenaga kerja perempuan memiliki peran yang cukup penting sebagai pekerja karena terdapat bidang-bidang tertentu yang lebih cocok dikerjakan oleh tenaga kerja perempuan karena sifat natural yang umumnya melekat pada perempuan, meskipun pada prinsipnya tidak ada diskriminasi antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan. Di Bali, industri pariwisata merupakan jenis industri yang beroperasi selama 24jam, misalnya hotel, villa, penginapan, klup malam, bahkan minimarket, apotek dan rumah sakit memiliki peran penting dalam mendukung kepariwisataan Bali. Dalam mempekerjakan tenaga kerja perempuan terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan diperusahaan atau pemberi kerja, mengingat bahwa;

- a. Para wanita pada umumnya bertenaga lemah, halus tapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan, agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama jika dipekerjakan pada malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Seluas-luasnya emansipasi perempuan agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria, namun secara kodrati dia adalah tetap seorang perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dilindungi oleh perusahaan/pemberi kerja. Untuk itu penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Industri Pariwisata Bali”**.

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan pada industri pariwisata Bali?
2. Bagaimanakah sanksi terhadap perusahaan/pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya kepada tenaga kerja perempuan?

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka yang artinya dalam penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti norma, asas, falsafah ataupun doktrin dan prinsip hukum dalam bahan-bahan kepustakaan. Penelitian hukum ini juga dikonsepsikan sebagai penelitian perundang-undangan (*law in books*) atau kaidah norma yang dianggap pantas sebagai patokan berperilaku. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah *the Statue Approach* dan *the Analytical and Conceptual Approach* sesuai dengan karakteristik dan sifat dari penelitian hukum normatif. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian normatif ini menggunakan tiga bahan hukum yaitu, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum yang relevan digunakan untuk menganalisis permasalahan pada penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Pada Industri Pariwisata Bali

Perempuan merupakan makhluk ciptaan Tuhan sangat mulia. Perempuan dianugerahi hak asasi untuk menjamin keberadaan harkat dan martabat kemuliaan dirinya. Hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun.

Bangsa Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa mengemban tanggung jawab moral dan hukum untuk menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta berbagai instrumen internasional lainnya mengenai hak asasi manusia yang telah diterima oleh negara Republik Indonesia. Sebagai bentuk dari diterima instrumen internasional tersebut maka, melalui UU No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia melindungi setiap hak, sebagai bentuk dari perlindungan hukum, termasuk didalamnya hak terhadap tenaga kerja perempuan di Indonesia.

Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum kedalam 2 jenis yaitu;

1. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
2. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Berkaitan dengan tenaga kerja, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak dari tenaga kerja, untuk Negara berhak campur tangan untuk melindungi hak asasi dari tenaga kerja perempuan atas kemungkinan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh perusahaan/pemberi kerja. Dalam Pasal 27 ayat 1 UUD NRI 1945 menyebutkan, "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya". Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 ayat 1 UUD NRI 1945 tersebut maka kedudukan antara pengusaha dan perkerja adalah sama, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama karena kedudukan pengusaha lebih tinggi dari tenaga kerja. Kedudukan tidak sederajat ini dalam hubungan kerja menimbulkan adanya kecenderungan pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang terhadap tenaga kerja.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha. Adapun beberapa aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diantaranya:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja;
2. Program jaminan sosial tenaga kerja;
3. Waktu kerja;
4. Upah; dan
5. Cuti.

Untuk menjamin hak-hak tersebut, dalam UU Ketenagakerjaan terdapat beberapa pengaturan khusus terkait tenaga kerja perempuan termasuk perlindungan yang bersifat

reproduksi perempuan. Menurut, Zaeni Asyhadie adanya perbedaan terhadap jenis pekerjaan antara tenaga kerja laki-laki dan perempuan semata-mata disebabkan oleh kondisi biologis (kodrat) kaum perempuan yang organ-organ reproduksinya berbeda dengan laki-laki. Hal tersebut menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan. Untuk maka dalam UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak tenaga kerja perempuan yang terdapat dalam Pasal 76, adapun aturannya sebagai berikut;

- (1) Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.
- (3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:
 - a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 - b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- (4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Dalam Pasal 81 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.” Dalam pasal 82 UU Ketenagakerjaan menyebutkan;

- (1) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
- (2) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Dalam Pasal 83 UU Ketenagakerjaan menyebutkan, “Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Selain beberapa aturan diatas dalam Pasal 153 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

Dengan perkembangan zaman, tuntutan hidup, kebutuhan ekonomi maka banyak dari tenaga kerja perempuan yang mengabaikan hal tersebut dan pihak perusahaanpun seakan tidak peduli atas hal tersebut. Pengawasan untuk menjamin hak-hak tenaga kerja perempuan pun tidak dapat diharapkan sepenuhnya untuk mengatasi hal tersebut, khususnya dalam perusahaan penyelenggara yang kegiatannya berlangsung selama 24jam. Dalam hal ini sangat diharapkan kesadaran dari pengusaha yang mempekerjakan wanita harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan di bantu dengan pengawasan yang baik dari pemerintah terkait ketenagakerjaan.

Sanksi Terhadap Perusahaan/Pemberi Kerja Yang Tidak Memenuhi Kewajibannya Kepada Tenaga Kerja Perempuan

Dari pembahasan sebelumnya telah diketahui hak yang dimiliki oleh tenaga kerja perempuan dan pengusaha khususnya yang bekerja di industri pariwisata. Dalam UU Ketenagakerjaan semua terlihat sangat baik dan menjunjung tinggi hak-hak yang dimiliki oleh pekerja perempuan. Namun pada kenyataannya hak-hak tersebut tidaklah terpenuhi dengan baik.

Pada kenyataannya banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran atas hak dari tenaga kerja perempuan. Namun pengawasan akan hal tersebut sangat lemah. Berdasarkan Pasal 176 UU Ketenagakerjaan, Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Menurut catatan Kementrian Tenaga Kerja pada tahun 2014 jumlah pengawas ketenagakerjaan 1.776 orang. Mereka bertugas mengawasi 265.209 perusahaan. Idealnya, dibutuhkan 4.452 petugas pengawas ketenagakerjaan sehingga masih ada kekurangan 2.676 orang pengawas. Dari 514 kabupaten/kota di Indonesia, 155 kabupaten/kota belum punya pengawas ketenagakerjaan. Dari catatan tersebut tidak heran bahwa pengawasan terhadap perusahaan yang bergerak di industri pariwisata sangat lemah dan membuka peluang atas terampasnya hak-hak tenaga kerja perempuan. Lalu bagaimanakah sanksi terhadap perusahaan tersebut?

Menurut Pasal 187 UU Ketenagakerjaan apabila perusahaan melakukan pelanggaran dalam Pasal 74 UU Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Tidak Pidana tersebut digolongkan sebagai tindak pidana pelanggaran. Apabila pengusaha melanggar Pasal 82 UU Ketenagakerjaan digolongkan sebagai tindak pidana kejahatan dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4(empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Sedangkan sanksi atas pelanggaran Pasal 83 dan Pasal 153 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat ditemukan dalam Undang – Undang tersebut.

Meski Undang-Undang telah menentukan peraturan tertentu, selama tenaga kerja wanita membutuhkan pekerjaan yang ternyata merugikan dirinya maka tetap saja akan dijalani. Hal ini merupakan salah satu faktor penghambat dalam penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap wanita, khususnya dibidang kepariwisataan.

4. PENUTUP

Simpulan

Industri Pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam

penyelenggaraan pariwisata. Industri pariwisata merupakan industri yang bekerja selama 24 jam. Dalam penyelenggarannya banyak terdapat pelanggaran ataupun tidak pidana yang dilakukan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja perempuan yang bekerja di industri pariwisata. Disisi lain, karena tuntutan ekonomi dan butuh akan pekerjaan tersebut maka perempuan merelakan haknya tersebut.

Dalam pengawasannya, menurut catatan dari Kementerian Ketenagakerjaan, jumlah pengawas yang ada ternyata tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Hal inilah yang menyebabkan hak-hak tenaga kerja perempuan belum dapat dipenuhi dengan baik.

Saran

Peraturan perundang-undangan telah memberikan jaminan atas HAM sebagai pekerja dengan sangat baik kepada tenaga kerja wanita untuk itu diperlukan pengawasan yang baik agar antara *das solen* dan *das sein* dapat berjalan beriringan. Menurut data dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan sudah jelas bahwa jumlah pengawas tenaga kerja memang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, untuk diharapkan pemerintah memperkuat pengawasan yang ada dan memberikan sanksi tegas terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran atas hak tersebut agar memberikan efek jera.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Zaeni 2012, *Hukum Bisnis Prinsip Dan Pelaksanaannya Di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta
- C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta
- Djumadi, 1993, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Cetakan ke-2*, Rajawali, Jakarta.
- H.R. Abdussalam, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Edisi Revisi, Restu Agung, Jakarta.
- Hadjon, Philipus M., 2002, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Yuridika, Surabaya.
- Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif , 2014, *Blueprint Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Pariwisata (RPJMN)*, Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif
- Muhammad,Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h.52.
- Poerwadarminta, 1999, *Kamus Hukum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Peratuan Perundang - Undangan

- Undang – Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang – Undang No.39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang – Undang No.10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataaan