



Strategi Pengelolaan Tenaga Kerja Berbasis Pemberdayaan Masyarakat: Studi Kasus Desa Wisata Omah Kecebong Yogyakarta

Syifa Adilla Afifah¹⁾, Ambar Sari Dewi²⁾, Elga Pingka³⁾,
Hilma A'yunina⁴⁾, Habib Ahmad⁵⁾, M.Nurdin⁶⁾

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi author: 25207021005@student.uin-suka.ac.id

Abstrak

Hak – hak tenaga kerja yang bertujuan untuk mensejahterakan tenaga kerja tertera dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemerintah mengembangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Cipta Kerja yang bertujuan menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih fleksibel di Indonesia. Selain aspek ketenagakerjaan dan pasar tenaga kerja, penelitian ini juga mengkaji demografi ekonomi yang berfokus pada usia produktif tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis usaha Omah Kecebong ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, pasar tenaga kerja, dan demografi ekonomi. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui teknik observasi dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Omah Kecebong telah menjalankan praktik ketenagakerjaan yang sesuai dengan beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama terkait penempatan kerja sesuai kompetensi, pemberian upah, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Omah Kecebong juga menerapkan mekanisme pasar tenaga kerja melalui keterlibatan pencari kerja, pemberi kerja, dan media perantara dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Dari aspek demografi, mayoritas tenaga kerja berada pada rentang usia produktif sehingga mendukung efektivitas dan produktivitas kerja. Selain itu, usaha ini tidak hanya berorientasi pada pemenuhan aspek hukum, tetapi juga menjadi sarana pemberdayaan masyarakat lokal melalui penciptaan lapangan kerja berbasis komunitas dan pemanfaatan potensi sosial budaya setempat. Meskipun terdapat pembagian kerja berdasarkan gender, praktik kerja di Omah Kecebong menunjukkan fleksibilitas peran dan kecenderungan dekonstruksi stereotip gender. Temuan penelitian menegaskan bahwa pengelolaan tenaga kerja berbasis pemberdayaan masyarakat dapat mendukung kesejahteraan pekerja sekaligus memperkuat keberlanjutan usaha wisata budaya.

Kata kunci: Demografi, Tenaga Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pemberdayaan Masyarakat, Wisata Budaya

Abstract

Labor rights aimed at improving the welfare of workers are stipulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. The government developed the Manpower Law through the Job Creation Law, which aims to create a more flexible labor market in Indonesia. In addition to employment and labor market aspects, this study also examines economic demographics focusing on the productive age of the workforce. This study aims to analyze the Omah Kecebong business in terms of the Manpower Law, labor market, and economic demographics. The study used a qualitative method with a descriptive approach through observation and in-depth interviews. The results show that Omah Kecebong has implemented employment practices in accordance with several provisions in the Manpower Law, especially regarding job placement according to competency, wage provision, and the creation of a conducive work environment. Omah Kecebong also applies labor market mechanisms through the involvement of job seekers, employers, and intermediaries in



the labor recruitment process. From a demographic perspective, the majority of the workforce is in the productive age range, thus supporting work effectiveness and productivity. Furthermore, this business is not only oriented towards fulfilling legal requirements but also serves as a means of empowering local communities through community-based job creation and leveraging local socio-cultural potential. Despite the gendered division of labor, work practices at Omah Kecebong demonstrate role flexibility and a tendency to deconstruct gender stereotypes. Research findings confirm that community-based workforce management can support worker well-being while strengthening the sustainability of cultural tourism businesses.

Keywords: Demographics, Labor, Labor Law, Community Empowerment, Cultural Tourism

PENDAHULUAN

Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan daerah yang memiliki berbagai banyak tempat wisata yang menyuguhkan keindahan serta keunikannya. Omah Kecebong menjadi salah satu tempat wisata di Yogyakarta yang menawarkan keunikannya dengan mengangkat kebudayaan Jawa yang dikemas dengan begitu menarik. Omah Kecebong memiliki berbagai jasa yang membuat para wisatawan dari dalam negeri maupun luar negeri tertarik untuk mencobanya sebagai bentuk pengalaman yang baru. Omah Kecebong didirikan pada tahun 2014 bertempat di Dusun Sendari, Tirtoadi, Mlati, Sleman. Pada saat awal di dirikan, Omah Kecebong bergerak dalam bidang hortikultura, namun lambat laun mulai berkembang hingga menyediakan berbagai penawaran jasa yang menarik.

Jasa yang ditawarkan pada Omah Kecebong yaitu wisata alam dimana para wisatawan dapat merasakan aktivitas outbound, jelajah alam, membajak sawah dengan cara tradisional, bercocok tanam hingga edukasi tentang tanaman hortikultura. Selain itu terdapat juga kegiatan kebudayaan tradisional diantaranya dengan adanya kesenian gamelan dan membatik. Fasilitas lainnya yang menunjang berupa adanya restoran pada penginapan ini. Restoran Omah Kecebong menyediakan berbagai makanan dengan citarasa yang berbeda.

Penelitian ini akan mengkaji Omah Kecebong sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan berisi mengenai peraturan tentang ketenagakerjaan, contohnya seperti aturan mengenai upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan serta kesehatan kerja para tenaga kerjanya. Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, penelitian ini juga mengkaji mengenai pasar tenaga kerja di Omah Kecebong. Pasar Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Selanjutnya mengenai demografi di Omah Kecebong. Demografi dalam ekonomi dapat memainkan peran yang berpengaruh dalam kesehatan ekonomi.

Dari perspektif sosiologis, Omah Kecebong tidak hanya dapat dipahami sebagai unit usaha wisata, tetapi juga sebagai ruang interaksi sosial seperti mempertemukan pemilik usaha, pekerja, masyarakat lokal, dan wisatawan. Interaksi tersebut membentuk hubungan sosial yang berkontribusi pada terciptanya solidaritas, kerja sama, serta pemberdayaan masyarakat di lingkungan sekitar. Melalui keterlibatan masyarakat dalam berbagai aktivitas wisata budaya. Omah Kecebong berperan sebagai agen perubahan sosial yang mampu meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan ekonomi produktif. Fenomena ini menunjukkan bahwa aktivitas ekonomi tidak dapat dipisahkan dari aspek sosial karena proses produksi, distribusi pekerjaan, dan pengelolaan sumber daya manusia selalu melibatkan relasi sosial yang saling memengaruhi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa yang di maksud dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, pasar tenaga kerja dan demografi di dalam Omah Kecebong. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan yang digunakan dalam metode penelitian kualitatif ini adalah pendekatan deskriptif. Penggunaan metode ini dengan alasan bahwa hasil yang akan ditampilkan berupa rangkaian kata yang telah dijelaskan oleh narasumber pada saat proses wawancara. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji aspek ketenagakerjaan dari sudut pandang hukum dan ekonomi, tetapi juga menelaah dimensi



sosiologis yang mencakup hubungan kerja, pemberdayaan masyarakat, partisipasi sosial, serta kontribusi usaha wisata budaya terhadap pembangunan masyarakat lokal. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini.

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh M.Badrus Sholeh dengan judul “Pemberian Upah Pekerja Sandal di Home Industri Sandal Desa Wedoro dalam Perspektif Hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan. Terdapat kesamaan dalam pembahasan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dikaji, yaitu sama-sama membahas mengenai pemberian upah kepada tenaga kerja dalam perspektif UU Ketenagakerjaan. Perbedaannya pada penelitian ini terlihat pada pembahasan sistem pemberian upah berdasarkan perspektif hukum Islam, sedangkan penelitian yang sedang dikaji hanya membahas upah tenaga kerja berdasarkan UU.¹

Kedua, Jurnal yang ditulis oleh Prihatin Effendi dan Devi Ratnasari dengan judul “Kesetaraan Gender Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dikaji yaitu pada pembahasannya. Dimana membahas mengenai kesetaraan gender dalam memberikan jobdesk kepada tenaga kerjanya. Namun, pada penelitian yang sedang dikaji tidak membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan kesetaraan gender dalam dunia kerja.²

Ketiga, Jurnal yang ditulis oleh Ida Ayu Nyoman Utami Dewi dan Ni Nyoman Yuliarmi dengan judul “Pengaruh Modal, Tenaga Kerja Dan Luas Lahan Terhadap Jumlah Produksi Kopi Arabika Di Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli”. Persamaannya dengan penelitian yang dilakukan yaitu sama sama meneliti tentang tenaga kerjanya. Sedangkan perbedaannya terletak pada penelitian yang dikaji lebih membahas mengenai tenaga kerja yang mengoprasionalakan jasa yang ada di Omah Kecebong.³

Keempat, Skripsi yang ditulis oleh Jauharotun Nafisah dengan judul “Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Primer Di Indonesia”. Persamaan skripsi ini dengan peneliti yang sekarang yaitu membahas pendapatan yang didapatkan oleh setiap pekerja. Perbedaan terletak pada peneliti terdahulu mementingkan latar pendidikan setiap calon pekerjanya, sedangkan penelitian mengenai Omah Kecebong tidak mementingkan latar pendidikan tenaga kerja.⁴

Kelima, Jurnal yang ditulis oleh RM Mahrus Alie dengan judul “Indeks Kepuasan Masyarakat dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil”. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu penilaiannya antara tenaga kerja dinilai sudah baik dan dapat mensejahterahkan pekerjanya. Sedangkan perbedaan antara peneliti terdahulu yaitu sudah menerapkan Indeks Kepuasan Untuk masyarakat dengan pencatatan sipil, sedangkan Omah Kecebong belum menerapkan pencatatan sipil tersebut.⁵

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian mengenai ketenagakerjaan berfokus pada aspek pemberian upah, kesetaraan gender, produktivitas tenaga kerja, dan faktor demografi terhadap pendapatan pekerja. Namun, masih terbatas penelitian yang mengkaji keterkaitan antara pengelolaan tenaga kerja, pemberdayaan masyarakat lokal, dan keberlanjutan usaha wisata berbasis budaya. Oleh karena itu, penelitian ini menempati posisi yang berbeda dengan menelaah bagaimana Omah Kecebong mengelola tenaga kerja sekaligus memberdayakan masyarakat sekitar melalui aktivitas ekonomi berbasis wisata budaya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melihat kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, tetapi juga kontribusinya terhadap kesejahteraan komunitas lokal.

¹ Sholeh, M. B. (2012). *Pemberian upah pekerja sandal di home industri sandal Desa Wedoro dalam perspektif hukum Islam dan UU Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, IAIN Sunan Ampel Surabaya).

² Effendi, P., & Ratnasari, D. (2018). Kesetaraan gender dalam prespektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 7(2).

³ Ida Ayu Nyoman Utami Dewi & Ni Nyoman Yuliarm. *Pengaruh Modal, Tenaga Kerja Dan Luas Lahan Terhadap Jumlah Produksi Kopi Arabika Di Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli*. E-Jurnal EP Unud.

⁴ Nafisah, J. (2018). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Sektor Primer Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 7(1), 10-22.

⁵ Alie, R. M. (2016). Indeks Kepuasan Masyarakat dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. *JURNAL EKVIVALENSI*, 2(1), 45-61.

Penelitian ini menggunakan teori pemberdayaan masyarakat Dalam teori pemberdayaan masyarakat yang dikemukakan oleh Jim Ife merupakan proses memberikan kesempatan, sumber daya, pengetahuan, dan keterampilan kepada masyarakat agar mereka memiliki kemampuan untuk menentukan masa depannya sendiri serta berpartisipasi dalam pembangunan sosial dan ekonomi.

Jim Ife menekankan bahwa masyarakat bukan hanya objek pembangunan, tetapi harus menjadi subjek yang aktif dalam proses pembangunan. Pemberdayaan dilakukan dengan meningkatkan kapasitas masyarakat sehingga mereka mampu mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai kesejahteraan.

Teori pemberdayaan ini digunakan untuk menganalisis bagaimana Omah Kecebong melibatkan masyarakat sekitar dalam aktivitas wisata budaya. Keterlibatan masyarakat dalam kegiatan membatik, jasa gerobak sapi, dan berbagai aktivitas wisata lainnya menunjukkan adanya proses pemberdayaan yang memberikan manfaat ekonomi sekaligus meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan lokal.

Peneliti ini juga mempertimbangkan aspek demografi tenaga kerja yang berkaitan dengan pemanfaatan usia produktif dalam mendukung keberlanjutan usaha. Dalam konteks pembangunan ekonomi lokal, tenaga kerja usia produktif menjadi modal sosial dan ekonomi yang penting untuk meningkatkan produktivitas usaha sekaligus memperluas kesempatan kerja. Di sisi lain, pembagian kerja berdasarkan gender yang ditemukan dalam praktik kerja di Omah Kecebong menunjukkan adanya proses negosiasi peran sosial yang dinamis. Oleh karena itu, teori tersebut digunakan untuk memahami bagaimana pengelolaan tenaga kerja, karakteristik demografi, dan relasi gender berkontribusi terhadap penguatan kapasitas masyarakat lokal serta keberlanjutan usaha wisata budaya berbasis komunitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Omah Kecebong, Dusun Sendari, Tirtoadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta pada bulan November 2022.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informan dari pemilik usaha Omah Kecebong, Manajer operasional, dan terdapat empat orang tenaga kerja yang bekerja di Omah Kecebong tersebut pada divisi yang berbeda.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi kerja, aktivitas usaha, serta keterlibatan masyarakat dalam kegiatan wisata budaya di Omah Kecebong. Wawancara mendalam dilakukan kepada informan untuk memperoleh informasi mengenai pengelolaan tenaga, implementasi ketentuan ketenagakerjaan, pasar tenaga kerja, dan pemberdayaan masyarakat. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa foto kegiatan, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Analisis data yang digunakan yaitu terdapat tahap reduksi data, peneliti memfokuskan, dan menyederhanakan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu menginterpretasikan temuan penelitian secara berkelanjutan untuk memperoleh kesimpulan yang valid mengenai implementasi ketenagakerjaan, pasar tenaga kerja, demografi ekonomi, dan pemberdayaan masyarakat di Omah Kecebong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan di dalam omah kecebong

Hal yang tak luput dari tenaga kerja yaitu mengenai undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003. Terdapat pasal-pasal yang mengatur ketenagakerjaan seperti mengenai upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan serta kesehatan kerja para tenaga kerjanya.

Pemerintah menyusun Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk melindungi tenaga kerja. Omah kecebong yang memiliki usaha dalam bidang jasa sudah menerapkan beberapa pasal yang mengatur tentang ketenagakerjaan, seperti :

- Pasal 32 ayat (2)

Yang menjelaskan bahwa “Penempatan tenaga diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum”. Penempatan para tenaga kerja di Omah Kecebong sudah disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerjanya. Dimana perusahaan sejak awal telah memberikan lowongan kerja dengan mencantumkan kriteria yang sedang dibutuhkan sehingga para pekerjanya dapat melamar sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan perusahaan pun telah menempatkannya sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan serta sesuai dengan keterampilan dan kemampuan dari calon pekerjanya.

- Pasal 35 ayat (3)

Menjelaskan bahwa “Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberi kan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”. Kesejahteraan yang terdapat dalam omah kecebong tidak hanya mengenai pemberian upah kepada tenaga kerjanya tetapi juga terlihat pada lingkungan kerja yang baik di mana setiap tenaga kerjanya memiliki hubungan yang baik dan tidak ada persaingan antar para pekerjanya. Hal tersebut membuat produktivitas para tenaga kerjanya menjadi tetap terjaga. Dan juga meskipun terdapat pekerja yang sudah tidak bekerja ditempat tersebut, hubungan dan komunikasinya masih selalu terjaga, karena semua pekerja baik yang masih bekerja dan yang sudah tidak bekerja telah dianggap sebagai keluarga.

- Pasal 89 ayat (1) huruf a

Berisi bahwa “Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota”. Upah minimum para tenaga kerja yang bekerja di omah kecebong sudah sesuai dengan UMR wilayah Provinsi DI Yogyakarta. Upah tersebut menjadi upah pokok yang diterima oleh para pekerjanya. Di sisi lain perusahaan memberikan apresiasi berupa pemberian bonus kepada tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik. Setiap tenaga kerja yang mendapat apresiasi lebih tentunya akan berbeda dengan tenaga kerja yang lainnya. Namun kondisi tersebut tidak membuat tenaga kerja saling ingin menjatuhkan satu sama lain. Para tenaga kerja menyadari jika apresiasi yang diberikan perusahaan memang layak diberikan kepada pekerja yang berusaha dengan maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

- Pasal 92 ayat (2)

Menjelaskan bahwa “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”. Pemilik usaha Omah Kecebong selalu melakukan penilaian terhadap para tenaga kerjanya. Penilaian dilakukan secara tidak formal oleh pemilik perusahaan, yaitu dengan melihat kondisi lapangan secara langsung bagaimana para pekerjanya melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat memberikan upah yang sesuai dengan produktivitas dan kemampuan para pekerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para pekerja di Omah Kecebong, Omah Kecebong sudah berjalan berdasarkan undang-undang yang di mana perusahaan menjaminn haknya para pekerja serta melindungi dan berusaha mensejahterakan para pekerjanya. Hal ini dikatakan oleh Prima “Menurut saya pribadi, perusahaan sudah berusaha mensejahterakan pekerjanya dengan memberikan apresiasi dan juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman”.⁶ Selain itu Omah Kecebong juga melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawannya. Penempatan posisi pekerjaan yang dilakukan perusahaan pun sudah disesuaikan berdasarkan kemampuan seperti yang dikatakan oleh Topung “Saya nyaman diposisi saat ini karena saya

⁶ Prima Andantina, wawancara, 15 November 2022

ditempatkan sesuai dengan bidang kemampuan yang saya miliki”.⁷

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja di Omah Kecebong tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan operasional usaha, tetapi juga sebagai strategi pemberdayaan masyarakat lokal. Keterlibatan warga sekitar dalam aktivitas seperti membuat, dan jasa gerobak sapi menciptakan peluang ekonomi baru bagi masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja diposisikan sebagai bagian dari pembangunan komunitas, bukan sekadar faktor produksi.

2. Pasar tenaga kerja di Omah Kecebong

Pasar tenaga kerja adalah suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Di dalam pasar ini para pencari tenaga kerja (pemilik perusahaan) sering kali mencari pekerja kepada lembaga yang menyediakan para tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diharapkan mampu memberikan kemudahan kepada pemilik perusahaan untuk mencari para tenaga kerja. Selain itu, pasar tenaga kerja juga mampu untuk menciptakan kondisi yang sinergi antara kedua belah pihak yakni antara penjual dan pembeli tenaga kerja, karena keduanya saling membutuhkan satu sama lain. Dalam pasar tenaga kerja terdapat tiga pelaku, yaitu meliputi:

- Pencari pekerja

Yaitu pengangguran, semua orang yang mencari pekerjaan karena kehilangan pekerjaan, atau semua orang yang telah bekerja tapi ingin mencari pekerjaan yang lebih baik, atau seseorang yang telah menyelesaikan pendidikannya dan ingin terjun ke dunia kerja. Terdapat beberapa tempat kerja yang memiliki syarat dan ketentuan seperti minimal pendidikan calon pekerjanya. Namun, juga terdapat beberapa perusahaan yang lebih mementingkan kemampuan calon pekerjanya daripada latar belakang pendidikan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Omah Kecebong, disana menjelaskan para calon pekerja tidak harus berpatok pada minimum pendidikan tetapi harus memiliki skill yang bersangkutan sesuai bidang pekerjaan yang ingin dilamarnya. Dimana para pekerjanya memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan rata-rata pekerja disana adalah lulusan SMA dan juga S1. Berdasarkan wawancara dengan tenaga kerja di Omah Kecebong, ia menyatakan "Perusahaan memberikan posisi pekerjaan pada saya di bagian divisi busana. Karena pada saat interview pemilik perusahaan melihat di CV, kalau saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan di divisi busana".⁸

Biasanya calon pekerja berasal dari luar jogja, kebanyakan berasal dari daerah Jawa Tengah seperti Magelang, Kebumen, Wonosobo dan lain sebagainya. Nantinya pekerja yang berasal dari luar daerah akan menginap di mess yang disediakan oleh perusahaan. Karena mess tersebut merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja yang bekerja di Omah Kecebong. Fasilitas ini membantu para tenaga kerjanya untuk mempermudah mobilitas dalam bekerja.

- Pemberi pekerjaan

Yaitu perseorangan atau perusahaan pemberi pekerjaan, yang memperkerjakan seorang pekerja dengan imbalan pembayaran sejumlah kompensasi untuk upah atau gaji. Pemberi pekerjaan atau pemilik tempat usaha biasanya ada yang bekerja sama dengan badan hukum dan ada juga yang tidak, jika pemilik usahanya memiliki tempat usaha yang besar ataupun resmi maka pemilik usaha bekerja sama dengan badan hukum dan ada pemilik usaha yang tidak bekerja sama dengan hukum di karenakan usahanya hanya membutuhkan perseorangan ataupun tempat usaha yang membuka usahanya ketika ada event.

Di Omah Kecebong pemberi pekerjaan/pemilik tempat usaha tidak berkerja sesuai dengan hukum dikarenakan perusahaan hanya milik perseorangan saja dan hanya berlandaskan pada kekeluargaan. Omah Kecebong membangun hubungan kekeluargaan dalam lingkungan

⁷ Topung Nasution, *wawancara*, 15 November 2022

⁸ Prima Andantina, *wawancara*, 15 November 2022



kerja yang bertujuan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Tersedianya mess untuk tenaga kerja meningkatkan hubungan kekeluargaan yang erat. Seperti yang dikatakan oleh Nur Hasani "Untuk hubungan kita bagus, karena kita disini kebanyakan tinggal di mess, jadi apapun kekurangan dan kendala pasti kita sharing. Karena itu, tidak ada yang namanya rasa ketidaksukaan setiap karyawannya. Karena memang saling membutuhkan dan saling membantu".⁹

- Perantara media

Yaitu media yang digunakan oleh pencari pekerja dan juga pemberi pekerja, biasanya pencari pekerjaan atau pemberi pekerja menggunakan media sosial untuk saling mencari informasi pekerjaan menggunakan seperti Facebook, Instagram, selebaran brosur, dan juga media lainnya. Para pemilik pekerjaan atau pun pencari pekerja menggunakan media sosial dikarenakan perkembangan zaman semakin canggih di mana media sosial dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk para pencari pekerjaan atau pemberi pekerjaan sebagai informasi yang jelas dan mudah.

Omah Kecebong menggunakan media yang sedang *trend* di kalangan masyarakat agar mempermudah mendapatkan calon tenaga kerja. Informasi yang dibagikan berbentuk pamflet digital yang berisi tentang syarat dan ketentuan untuk calon tenaga kerja. Media sosial yang digunakan seperti Instagram, informasi tersebut nantinya akan dibagikan di akun Instagram khusus menginformasikan mengenai loker di area Yogyakarta.

3. Penerapan Demografi dan Pemberdayaan Masyarakat di Omah Kecebong

Tenaga kerja berada pada rentang usia 20 – 40 tahun yang termasuk kategori usia produktif. Kelompok usia ini memiliki kapasitas fisik, kemampuan adaptasi, serta produktivitas yang mendukung pelaksanaan berbagai aktivitas wisata budaya yang ditawarkan Omah Kecebong.

Omah Kecebong dalam menjalankan usahanya juga memberdayakan masyarakat setempat. Hal ini bertujuan untuk menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitar Omah Kecebong agar mempermudah mendapatkan akses mobilitasnya sehingga meredam adanya konflik yang tidak diinginkan. Selain itu pemberdayaan masyarakat sekitar bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dan juga dapat meningkatkan kualitas perekonomian keluarga. Bentuk pemberdayaan masyarakat setempat seperti adanya jasa gerobak sapi, gejog lesung, ibu-ibu membuat batik serta penempatan posisi pekerjaan yang dibutuhkan.

Peran gender tersebut dapat dipahami sebagai bentuk perluasan akses dan kesempatan individu untuk berpartisipasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai kapasitas yang dimiliki. Pemberdayaan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan ekonomi, tetapi juga mencakup pengurangan hambatan sosial yang membatasi partisipasi masyarakat. Oleh karena itu, praktik kerja di Omah Kecebong menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat berlangsung tidak hanya melalui penciptaan lapangan kerja, tetapi juga melalui terbukanya ruang kerja yang lebih inklusif dan adaptif terhadap perubahan relasi sosial di masyarakat.

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam mengkaji usaha Omah Kecebong terdapat tiga pembahasan yang menjadi topik penelitian. Pembahasan tersebut diantaranya mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan, pasar tenaga kerja, dan demografi ekonomi. Undang-Undang Ketenagakerjaan berisi tentang hal-hal yang dinilai dapat mensejahterakan serta melindungi tenaga kerja. Dalam hal ini Omah Kecebong telah menjalankan beberapa pasal yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. Selanjutnya pasar tenaga kerja, dalam pasar tenaga kerja terdapat tiga komponen pendukung, diantaranya: pencari kerja, pemberi kerja, dan media perantara. Omah Kecebong sudah

⁹ M. Nur Hasani, *wawancara*, 15 November 2022

menjalankan tiga komponen pasar tenaga kerja, seperti pemberi kerja yakni pemilik omah kecebon, para pencari kerja yang mendaftar menjadi calon tenaga kerja di Omah Kecebon dan juga media perantara yang digunakan untuk memperluas informasi dalam hal mencari tenaga kerja. Dan yang terakhir terdapat demografi ekonomi, demografi ekonomi berkaitan dengan usia produktif para tenaga kerja. Para tenaga kerja di Omah berusia kisaran 20 tahun sampai dengan 40 tahun, yang di mana usia tersebut merupakan usia yang memiliki produktivitas tinggi.

Meskipun terdapat pembagian kerja berdasarkan gender, hasil penelitian menunjukkan adanya fleksibilitas peran dalam praktik kerja sehari – hari. Beberapa pekerjaan yang secara tradisional diasosiasikan dengan perempuan, seperti memasak, juga dilakukan oleh pekerja laki – laki. Omah kecebon mengedepankan hubungan kekeluargaan dalam pengelolaan tenaga kerja, praktik tenaga kerja yang diterapkan telah diakomodasi melalui prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan, seperti pemberian upah, penempatan kerja sesuai kompetensi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Namun demikian, masih diperlukan penguatan aspek formalitas administrasi dan perlindungan hukum tenaga kerja untuk menjamin keberlanjutan perlindungan hak pekerja dalam jangka panjang. Temuan ini menunjukkan adanya proses negosiasi peran gender yang lebih dinamis dibandingkan pembagian kerja tradisional. Dengan demikian, praktik kerja di Omah Kecebon memperlihatkan kecenderungan dekonstruksi terhadap stereotip gender tertentu.

Saran

Pengelola Omah Kecebon, perlu dilakukan penguatan aspek formalitas ketenagakerjaan melalui penyusunan kontrak kerja, standar operasional prosedur (SOP), serta mekanisme perlindungan tenaga kerja yang lebih terstruktur. Meskipun hubungan kerja yang dibangun selama ini berlandaskan asas kekeluargaan dan telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, legalitas formal tetap diperlukan untuk menjamin perlindungan hak dan kewajiban pekerja maupun pemberi kerja dalam jangka panjang. Pengelola Omah Kecebon bersama pemerintah desa dapat memperluas program pemberdayaan masyarakat masyarakat melalui pelatihan ketrampilan wisata, pengelolaan usaha kreatif, dan pengembangan produk budaya lokal. Langkah ini penting untuk meningkatkan kapasitas masyarakat sekitar sehingga manfaat ekonomi dari aktivitas wisata dapat dirasakan secara lebih luas dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih spesifik hubungan antara pemberdayaan masyarakat, relasi gender, dan, keberlanjutan ekonomi desa wisata. Penelitian juga dapat membandingkan beberapa desa wisata berbasis budaya untuk mengetahui faktor – faktor yang memengaruhi keberhasilan pengelolaan tenaga kerja dan pemberdayaan masyarakat dalam konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Charda S., Ujang. “Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.” *Jurnal Wawasan Yuridika* 32, no. 1 (2016): 1. <https://doi.org/10.25072/jwy.v32i1.86>.
- Dewi, Ida Ayu Nyoman Utami, and Ni Nyoman Yuliarmi. “Pengaruh Modal , Tenaga Kerja , Dan Luas Lahan Terhadap Jumlah Produksi Kopi Arabika Kecamatan Kintamani Kabupaten Bangli.” *E-Jurnal EP UNUD. Universitas Udayana* 6, no. 6 (2017): 29. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eep/issue/view/2298>.
- Effendi, Prihatin, and Devi Ratnasari. “Kesetaraan Gender Dalam Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Pro Hukum : Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik* 7, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.55129/jph.v7i2.701>.
- Harahap, Nurhotia. “Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ilmiah* 24, no. 3 (2012): 377–569. <https://media.neliti.com/media/publications/40736-ID-keseimbangan-hak-dan-kewajiban-pekerja-dan-pengusaha-dalam-mogok-kerja.pdf>.



- Maryati, Sri, Hefrizal Handra, and Irwan Muslim. "Penyerapan Tenaga Kerja Dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi Di Sumatra Barat Labor Absorption and Economic Growth Towards the Demographic Bonus Era in West Sumatra." *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia* 21, no. Januari (2021): 95–107.
- Sholeh, Maimun. "Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 4, no. 1 (2012): 62–75. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.618>.
- Sinaulan, Ryan David. "Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 5, no. 1 (2019): 55. <https://doi.org/10.32884/ideas.v5i1.173>.
- Subhan, Subhan. "Indeks Kepuasan Masyarakat Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Cirebon." *SOSFILKOM: Jurnal Sosial, Filsafat Dan Komunikasi* 12, no. 02 (2019): 51–63. <https://doi.org/10.32534/jsfk.v12i02.571>.
- Sukmaningrum, Adisti, and Ali Imron. "Memfaatkan Usia Produktif Dengan Usaha Kreatif Industri Pembuatan Kaos Pada Remaja Di Gresik." *Paradigma* 5 (2017): 1–6.
- Yuli W, Yuliana Y, Sulastri, and Dwi Aryanti R. "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)." *Jurnal Yuridis* 5, no. 2 (2018): 186–209.