



Sistem Kontrak dan Serikat Pekerja di Sektor Pariwisata Bali: Respons terhadap Perselisihan dan Advokasi

Komang Trisna Handayani

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

Email: trisna.handayani.2@student.undiksha.ac.id

Penulis Korespondensi: trisna.handayani.2@student.undiksha.ac.id

Abstract. *Tourism in Bali, as the backbone of the regional economy, absorbs more than 50% of the workforce and gives rise to complex labor dynamics. Although Law No. 13 of 2003 on Manpower and Law No. 21 of 2000 on Trade Unions guarantee worker protection and freedom of association, the reality on the ground is still marked by the misuse of fixed-term employment contracts (PKWT), violations of outsourcing regulations, and both structural and cultural barriers to union formation. This article employs a normative juridical approach, using statute, conceptual, and case-based methods to analyze the regulatory framework and the responses of workers, employers, and government actors in addressing industrial relations disputes within Bali's tourism sector. The findings reveal a significant gap between written legal norms and actual practice: repeated extensions of PKWT, outsourcing of core tasks such as animal caretaking, union-busting through dismissal of union members, and weak law enforcement at regional level. Trade unions play a role in mediation and advocacy, but their performance is hindered by employer intimidation, low legal literacy among workers, and limited institutional support. Bridging this gap requires strict oversight, legal education for workers, as well as the strengthening of union capacity and the authority of local governments.*

Keywords: *Bali Tourism; Fixed Term Employment Contract; Industrial Relations; Outsourcing; Trade Unions.*

Abstrak. Pariwisata Bali, sebagai tulang punggung ekonomi daerah, menyerap lebih dari 50% tenaga kerja dan melahirkan dinamika ketenagakerjaan yang kompleks. Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja telah menjamin perlindungan pekerja dan kebebasan berserikat, praktik di lapangan masih diwarnai penyalahgunaan PKWT, pelanggaran terhadap aturan *outsourcing*, serta hambatan struktural dan kultural dalam pembentukan serikat. Artikel ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode *statute approach*, *conceptual approach*, dan *case approach* untuk menganalisis kerangka regulasi serta respons para aktor pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam menangani perselisihan hubungan industrial di sektor pariwisata Bali. Temuan menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara norma hukum tertulis dan praktik nyata: perpanjangan PKWT secara berulang, *outsourcing* pekerjaan inti seperti penjaga satwa, praktik *union busting* melalui PHK anggota serikat, dan lemahnya penegakan hukum di tingkat daerah. Serikat pekerja terbukti berperan dalam mediasi dan advokasi, namun kinerjanya masih terkendala intimidasi dari pengusaha, rendahnya literasi hukum pekerja, dan minimnya dukungan institusional. Menjembatani kesenjangan ini membutuhkan pengawasan ketat, pendidikan hukum bagi pekerja, serta penguatan kapasitas serikat dan kewenangan pemerintah daerah.

Kata kunci: Hubungan Industrial; Outsourcing; Pariwisata Bali; Pkwt; Serikat Pekerja.

1. LATAR BELAKANG

Pariwisata di Bali telah menjadi jantung utama pembangunan ekonomi daerah dan nasional dalam dua dekade terakhir. Pulau yang dikenal sebagai “*The Island of Gods*” ini menyumbang pendapatan daerah secara signifikan, sekaligus menjadi penopang utama bagi kehidupan sosial-ekonomi masyarakat lokal. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), lebih dari 50% tenaga kerja di Provinsi Bali terlibat langsung maupun tidak langsung dalam industri pariwisata, mulai dari sektor perhotelan, restoran, transportasi wisata, hingga sektor informal yang menopang kebutuhan wisatawan (I Made Putra Yasa et al., 2024). Ketergantungan yang tinggi terhadap sektor ini menciptakan dinamika ketenagakerjaan yang

khas, termasuk dalam hal status pekerjaan, hubungan industrial, dan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja.

Di balik citra pariwisata yang gemerlap, tersimpan realitas kerja yang rentan dan problematis. Banyak pekerja di sektor ini dipekerjakan dalam bentuk hubungan kerja yang bersifat sementara, tidak tetap, dan bahkan informal (Fagertun, 2025). Praktik penggunaan kontrak jangka pendek secara berulang, serta model kontrak kerja yang dikenal dengan istilah *evergreen contract* atau kontrak abadi, telah menjadi persoalan ketenagakerjaan yang kian kompleks. Dalam situasi seperti ini, pekerja kerap berada dalam posisi lemah secara hukum dan struktural. Mereka menghadapi ketidakpastian penghasilan, minimnya akses terhadap perlindungan sosial, dan keterbatasan ruang untuk memperjuangkan hak-haknya secara kolektif.

Dalam konteks regulasi nasional, sebenarnya terdapat landasan hukum yang cukup kuat dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja di sektor ini. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, misalnya, mengakui hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan di bidang pariwisata, bahkan memberikan prioritas kepada masyarakat lokal untuk terlibat aktif dalam industri tersebut (Indonesia, 2009). Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjamin hak pekerja untuk berserikat dan membentuk organisasi guna memperjuangkan kepentingan mereka di hadapan pengusaha maupun pemerintah (Indonesia, 2000).

Namun demikian, implementasi dari norma-norma hukum tersebut sering kali tidak berjalan optimal. Masih ditemukan berbagai hambatan dalam pembentukan serikat pekerja di sektor pariwisata Bali, baik yang bersifat struktural, kultural, maupun politis. Misalnya, adanya intimidasi dari pihak manajemen terhadap inisiatif pendirian serikat, rendahnya literasi hukum di kalangan pekerja, hingga model hubungan kerja yang tidak transparan dan tidak adil. Fenomena *union busting*, yakni upaya sistematis untuk melemahkan atau membubarkan serikat pekerja, juga kerap dilaporkan terjadi secara laten (IUF Asia Pasific, 2023).

Literatur terdahulu telah mencoba memetakan dinamika ketenagakerjaan di sektor pariwisata Indonesia, tetapi masih sangat sedikit kajian yang secara mendalam membahas praktik-praktik kontrak kerja dan efektivitas serikat pekerja di Bali dari perspektif hukum normatif. Beberapa penelitian sebelumnya lebih menekankan pada aspek ekonomi makro, seperti kontribusi sektor pariwisata terhadap pertumbuhan PDB atau dampak pandemi COVID 19 terhadap pendapatan pekerja pariwisata. Misalnya, studi oleh Sucipto & Nurohman (2021) menyoroti penurunan daya beli pekerja pariwisata akibat kebijakan pembatasan sosial, namun tidak menyinggung persoalan relasi kerja secara struktural. Sementara itu, kajian oleh ILO

(2020) mengangkat pentingnya perlindungan pekerja informal di sektor pariwisata, tetapi belum menjangkau pada aspek legal-formal seperti kontrak kerja dan kebebasan berserikat.

Dengan latar belakang tersebut, artikel ini hadir sebagai upaya untuk mengisi kekosongan kajian hukum yang menelaah sistem kontrak kerja dan peran serikat pekerja dalam menyikapi perselisihan hubungan industrial di sektor pariwisata Bali. Kebaruan ilmiah dalam tulisan ini terletak pada pendekatannya yang memadukan analisis normatif terhadap regulasi ketenagakerjaan dan studi kasus atas praktik-praktik kontraktual yang terjadi di lapangan. Kajian ini tidak hanya menggambarkan bagaimana hukum seharusnya bekerja (*law in books*), tetapi juga bagaimana hukum benar-benar dijalankan dalam realitas sosial (*law in action*), khususnya dalam relasi antara pekerja, pengusaha, dan negara di sektor pariwisata.

Lebih jauh, penelitian ini juga memeriksa efektivitas peran serikat pekerja sebagai aktor strategis dalam melakukan advokasi, penyelesaian perselisihan, serta penguatan posisi tawar pekerja di tengah sistem kerja yang cenderung fleksibel namun eksploitatif. Ketenagakerjaan dalam kontemporer, konteks serikat pekerja tidak hanya berfungsi sebagai wadah representasi kolektif, tetapi juga sebagai alat kontrol sosial yang penting dalam menyeimbangkan relasi industrial yang adil dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perlindungan Hukum dan Kedudukan Pekerja

Landasan utama dalam mengkaji hubungan kerja di sektor pariwisata adalah Teori Perlindungan Hukum yang dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo. Teori ini memandang bahwa hukum harus berfungsi sebagai alat untuk memberikan perlindungan terhadap kepentingan manusia dengan cara mengalokasikan kekuasaan untuk bertindak. Dalam ranah ketenagakerjaan, perlindungan hukum menjadi krusial karena adanya ketimpangan posisi tawar (*asymmetry of power*) yang bersifat inheren antara pengusaha dan pekerja. Pekerja, sebagai pihak yang secara sosial-ekonomi lebih lemah, memerlukan kehadiran hukum yang bersifat memaksa (*dwingend recht*) guna menjamin hak-hak dasarnya tidak terabaikan oleh kepentingan profitabilitas korporasi. Perlindungan ini terbagi menjadi dua dimensi, yakni perlindungan preventif yang diwujudkan dalam penyusunan regulasi serta perjanjian kerja yang adil, dan perlindungan represif yang berfungsi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa saat terjadi pelanggaran hak-hak normatif di lapangan.

Asas Kebebasan Berkontrak dan Batasan Yuridis PKWT

Dalam konteks sistem kontrak, teori ini bersandar pada Asas Kebebasan Berkontrak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Namun, dalam hukum ketenagakerjaan, asas ini tidak berlaku mutlak karena dibatasi oleh syarat subjektif dan objektif demi menjaga keadilan bagi pekerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang banyak diterapkan di sektor pariwisata Bali harus dipandang melalui kaca mata kepastian hukum dan keadilan. Secara teoretis, kontrak kerja harus memenuhi syarat sah nya perjanjian pada Pasal 1320 KUHPerdata, namun juga wajib patuh pada batasan durasi dan jenis pekerjaan yang bersifat temporer. Jika terjadi penyimpangan di mana pekerjaan yang bersifat tetap justru dikontrakkan, maka secara yuridis terjadi pelanggaran asas kepatutan yang dapat memicu perselisihan hubungan industrial.

Teori Hubungan Industrial dan Manajemen Konflik

Hubungan Industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yang mencakup pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam perspektif Hubungan Industrial Pancasila, hubungan ini idealnya didasarkan pada nilai-nilai musyawarah untuk mencapai mufakat serta semangat kekeluargaan. Namun, secara sosiologis, sektor pariwisata yang sangat dinamis sering kali memicu konflik kepentingan antara manajemen yang mengejar efisiensi biaya dengan pekerja yang menuntut kesejahteraan dan stabilitas kerja. Teori ini menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial bukanlah sekadar hambatan teknis, melainkan manifestasi dari ketegangan struktural dalam pembagian hasil ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen konflik yang efektif, baik melalui perundingan bipartit maupun keterlibatan pihak ketiga, guna memastikan bahwa dinamika bisnis pariwisata tetap berjalan tanpa mengorbankan martabat dan hak-hak kemanusiaan para pekerja.

Eksistensi Serikat Pekerja dan Kekuatan Kolektif

Teori Serikat Pekerja menggarisbawahi pentingnya pengorganisasian diri sebagai sarana bagi pekerja untuk memperoleh kekuatan kolektif (*collective bargaining power*). Berdasarkan pemikiran Sidney dan Beatrice Webb, serikat pekerja berfungsi sebagai instrumen untuk menghilangkan kompetisi destruktif antar-individu pekerja yang dapat mengakibatkan penurunan standar upah. Di sektor pariwisata Bali, serikat pekerja memiliki peran ganda: sebagai pelindung ekonomi yang merundingkan kesejahteraan melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dan sebagai kekuatan politik-yuridis yang mengawasi kepatuhan perusahaan terhadap regulasi pemerintah. Keberadaan serikat menjadi sangat vital dalam merespon

kebijakan perusahaan yang bersifat sepihak, di mana serikat bertindak sebagai subjek hukum yang memiliki legalitas untuk mewakili kepentingan anggota dalam skala luas, sehingga tercipta keseimbangan kekuasaan dalam ekosistem industri pariwisata.

Teori Advokasi Hukum dan Litigasi Strategis

Advokasi hukum dalam sengketa ketenagakerjaan dipandang sebagai upaya sistematis dan terorganisir untuk melakukan pembelaan terhadap hak-hak yang terlanggar. Teori ini menekankan bahwa advokasi tidak hanya terbatas pada proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), tetapi juga mencakup tindakan non-litigasi seperti negosiasi strategis, mediasi, dan lobi kebijakan. Advokasi yang efektif memerlukan pemahaman mendalam mengenai prosedur hukum acara perdata ketenagakerjaan serta kemampuan dalam melakukan pengumpulan alat bukti secara akurat. Dalam industri jasa seperti pariwisata, advokat dan aktivis serikat sering kali menggunakan strategi advokasi yang mengombinasikan kekuatan dalil hukum dengan tekanan opini publik, mengingat sektor ini sangat sensitif terhadap citra publik. Dengan demikian, advokasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial terhadap kekuasaan pengusaha agar tetap berada dalam koridor hukum yang berlaku.

Konsep Fleksibilitas Kerja dan Prekaritas di Era Globalisasi

Terakhir, landasan teori ini meninjau konsep fleksibilitas pasar kerja (*labour market flexibility*) yang menjadi karakteristik utama industri pariwisata global. Fleksibilitas ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan fluktuasi jumlah wisatawan, namun di sisi lain menciptakan fenomena "prekaritas" atau kerentanan kerja. Teori prekaritas menjelaskan kondisi di mana pekerja kehilangan jaminan sosial, kepastian masa kerja, dan perlindungan jangka panjang akibat sistem kontrak yang rapuh. Respon serikat pekerja dan langkah advokasi yang muncul di Bali merupakan reaksi langsung terhadap tren fleksibilitas yang berlebihan ini. Kajian ini menggunakan teori ini untuk mengevaluasi sejauh mana regulasi ketenagakerjaan mampu memberikan perlindungan di tengah desakan pasar global, sehingga pekerja pariwisata tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai manusia yang memiliki hak atas penghidupan yang layak dan stabil.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau yuridis normatif, yaitu suatu pendekatan yang bertumpu pada kajian terhadap norma norma hukum yang tertulis sebagai instrumen untuk menjawab isu hukum yang diteliti (Benuf & Azhar, 2020). Metode ini relevan untuk mengkaji keterkaitan antara peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hak berserikat, dan pelaksanaannya dalam konteks ketenagakerjaan sektor pariwisata di Bali.

Dalam kerangka pendekatan hukum normatif ini, digunakan beberapa pendekatan masalah. Pertama, pendekatan peraturan perundang-undangan, yaitu dengan mengkaji secara sistematis peraturan-peraturan hukum positif yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana diubah dengan UU Cipta Kerja), Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan, serta peraturan pelaksana lainnya seperti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Peraturan Daerah Bali terkait ketenagakerjaan dan pariwisata (Putri, 2023).

Kedua, pendekatan konseptual dilakukan untuk mengkaji gagasan dasar dan prinsip hukum yang mendasari perlindungan terhadap pekerja kontrak serta peran serikat pekerja dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Dalam pendekatan ini, digunakan teori-teori hukum ketenagakerjaan, hak asasi manusia dalam dunia kerja, serta konsep keadilan dalam hubungan industrial.

Ketiga, digunakan pendekatan kasus dengan menelaah sejumlah studi kasus terkait implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di sektor pariwisata Bali, termasuk praktik penggunaan kontrak berulang (*evergreen contract*), serta studi kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi, atau pengadilan hubungan industrial. Kasus-kasus ini dikaji berdasarkan putusan pengadilan, laporan serikat pekerja, serta dokumentasi dari media atau LSM yang relevan (Haes & Yunita, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) terhadap sumber-sumber hukum primer, seperti peraturan perundang-undangan, serta sumber hukum sekunder seperti jurnal ilmiah, laporan penelitian, artikel akademik, dan dokumen dari organisasi pekerja. Sumber-sumber ini dikumpulkan dari berbagai repositori ilmiah daring seperti jurnal ilmiah dan laporan badan resmi. Penggunaan dokumen resmi dan publikasi ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai regulasi, praktik, serta problematika hukum ketenagakerjaan di sektor pariwisata Bali.

Dalam analisis data, peneliti menerapkan metode deskriptif-analitis, yaitu dengan menggambarkan isi peraturan dan praktik hukum yang berlaku, kemudian dianalisis secara

kritis untuk menemukan kesenjangan antara norma dan pelaksanaannya di lapangan. Hasil analisis ini diharapkan mampu memberikan penjelasan sistematis atas rumusan masalah penelitian dan memberikan kontribusi terhadap wacana reformasi hubungan industrial, khususnya dalam industri pariwisata yang sangat padat karya dan rentan terhadap eksploitasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regulasi Sistem Kontrak Kerja dan Kebebasan Berserikat di Sektor Pariwisata Bali

Sektor pariwisata di Bali memiliki karakteristik ketenagakerjaan yang unik. Di satu sisi, sektor ini menjadi tulang punggung ekonomi daerah dan menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar namun di sisi lain, sebagian besar hubungan kerja yang terbentuk bersifat tidak tetap dan sangat fleksibel. Dalam konteks ini, sistem kontrak kerja, terutama bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menjadi instrumen hukum yang sangat dominan, namun juga rentan terhadap penyalahgunaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara normatif mengatur bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya sementara, dan bukan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus. Pasal 59 UU tersebut juga dengan tegas membatasi masa berlaku PKWT maksimal dua tahun, yang hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Indonesia, 2003). Namun dalam praktik di sektor pariwisata Bali, ketentuan ini kerap diabaikan. Studi yang dilakukan pada sebuah vila di kawasan Seminyak menunjukkan bahwa sejumlah pekerja dikontrak secara berulang dengan mekanisme yang kerap disebut sebagai *evergreen contract*, tanpa adanya pengangkatan sebagai pekerja tetap meskipun telah bekerja melebihi tiga tahun (Sari et al., 2021). Hal ini bukan hanya bertentangan dengan perlindungan hukum semangat dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi juga menciptakan ketidakpastian hukum dan ekonomi bagi para pekerja.

Fenomena kontrak kerja berulang ini mencerminkan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan di daerah tujuan wisata seperti Bali. Meskipun secara normatif Permenaker telah mengatur batas waktu dan jenis pekerjaan yang dapat di-PKWT kan, implementasi di lapangan kerap tidak sesuai. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya posisi tawar pekerja, terutama di sektor perhotelan, restoran, dan jasa wisata yang padat karya dan seringkali bergantung pada musim kunjungan. Dalam situasi tersebut, perusahaan lebih memilih mempertahankan status pekerja kontrak guna menghindari kewajiban pemberian hak-hak normatif seperti pesangon dan jaminan sosial (Sari et al., 2021).

Di sisi lain, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menjamin kebebasan pekerja untuk membentuk atau bergabung dalam serikat pekerja sebagai bagian dari hak asasi manusia dalam konteks ketenagakerjaan (Indonesia, 2000). Secara prinsip, kehadiran merupakan sarana menyeimbangkan serikat penting kekuatan pekerja untuk dalam hubungan industrial. Akan tetapi, dalam kenyataan di sektor pariwisata Bali, keberadaan serikat pekerja masih tergolong lemah. Tidak semua hotel atau tempat usaha wisata memiliki serikat pekerja yang aktif. Dalam beberapa kasus, bahkan terdapat intimidasi halus terhadap pekerja yang berupaya membentuk serikat atau menyuarakan hak-haknya secara kolektif.

Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas sosial ketenagakerjaan. Di tingkat normatif, Indonesia telah mengadopsi prinsip kebebasan berserikat sebagaimana yang ditetapkan dalam konvensi-konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), namun penerapannya masih menghadapi banyak tantangan struktural. Serikat pekerja di sektor pariwisata Bali menghadapi hambatan kultural, yakni adanya kecenderungan budaya kerja yang menekankan harmoni dan menghindari konflik, serta hambatan struktural berupa dominasi pengusaha dan lemahnya pengawasan ketenagakerjaan daerah.

Di tengah tantangan tersebut, beberapa kasus menunjukkan bahwa peran serikat pekerja sangat dalam menyelesaikan penting sengketa hubungan industrial. Sebagai contoh, dalam sengketa ketenagakerjaan di salah satu resor di Ubud, serikat pekerja berhasil mengadvokasi anggota yang diberhentikan secara sepihak dengan membawa kasusnya ke mediasi Dinas Tenaga Kerja. Hasilnya adalah tercapainya kesepakatan yang menguntungkan pekerja. Ini menunjukkan bahwa keberadaan serikat, jika didukung oleh pemahaman hukum dan kapasitas organisasi yang memadai, dapat menjadi kekuatan signifikan dalam menyeimbangkan hubungan industrial yang cenderung timpang (Solihah & Fatriani, 2025).

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa masalah kontrak kerja dan kebebasan berserikat di sektor pariwisata Bali tidak hanya merupakan persoalan teknis hukum, tetapi juga berkaitan erat dengan dinamika sosial, budaya kerja, dan struktur kekuasaan dalam dunia kerja. Dibutuhkan penguatan regulasi sekaligus peningkatan kesadaran hukum di kalangan pekerja dan pengusaha, agar norma-norma hukum yang telah dirumuskan tidak hanya berhenti di atas kertas, tetapi benar-benar hidup dalam praktik.

Praktik Pelanggaran *Outsourcing* Ketenagakerjaan Industri Pariwisata

Di tengah geliat industri pariwisata Bali yang terus berkembang, praktik *outsourcing* atau penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga menjadi fenomena yang tak terhindarkan. Secara normatif, keberadaan *outsourcing* diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 64 hingga Pasal 66. Regulasi ini memberikan ruang terbatas bagi penggunaan *outsourcing*, yaitu hanya untuk pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi utama atau yang bersifat penunjang, seperti kebersihan, keamanan, dan katering. Ketentuan ini ditujukan untuk menjaga agar pekerja yang menjalankan fungsi inti tidak berada dalam posisi kerja yang rapuh secara hukum dan sosial (Indonesia, 2003).

Namun realitas di lapangan menunjukkan adanya penyimpangan serius. Salah satu studi kasus yang patut mendapat perhatian adalah praktik *outsourcing* di Bali Bird Park & Reptile Park. Dalam lembaga konservasi ini, tenaga kerja yang bertugas sebagai animal keeper yakni mereka yang bertanggung jawab langsung terhadap perawatan dan kesejahteraan satwa ternyata dipekerjakan melalui sistem *outsourcing* (Suryawan & Priyanto, 2017). Hal ini jelas bertentangan dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang melarang penggunaan *outsourcing* untuk pekerjaan yang berkaitan langsung dengan proses produksi atau aktivitas inti. Perawatan hewan dalam konteks lembaga konservasi jelas merupakan bagian integral dan tak terpisahkan dari operasional utama lembaga tersebut.

Fenomena seperti ini mencerminkan kegagalan dalam menginternalisasi semangat perlindungan hak pekerja yang menjadi roh utama dari sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. memberikan perlindungan, Alih-alih sistem *outsourcing* justru digunakan sebagai alat untuk memotong biaya dan menghindari kewajiban jangka panjang terhadap pekerja. Dalam banyak kasus, pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan upah yang layak, tidak memiliki jaminan sosial, dan tidak mendapat kepastian kerja (Imam Budi Santoso et al., 2024). Posisi mereka menjadi sangat rentan, apalagi ketika penyedia jasa *outsourcing* tidak memiliki kapasitas finansial maupun administratif untuk memenuhi kewajiban normatif terhadap para pekerja yang mereka tempatkan.

Salah satu akar persoalan dari praktik *outsourcing* yang melenceng ini adalah ketidaktegasan dalam pengawasan ketenagakerjaan di sektor pariwisata. Banyak perusahaan merasa bebas untuk menafsirkan sendiri kategori “penunjang” dan “inti”, sehingga mereka dengan mudah memasukkan pekerjaan utama ke dalam skema *outsourcing*. Dalam konteks lembaga konservasi, misalnya, argumen yang sering digunakan adalah keterbatasan sumber daya manusia dan sulitnya mencari pekerja terampil di bidang tertentu. Namun alasan semacam

ini tidak dapat dijadikan pembenaran atas pelanggaran norma hukum yang sudah sangat jelas (Suryawan & Priyanto, 2017). Selain itu, praktik *outsourcing* yang menysar fungsi inti juga berpotensi menciptakan konflik industrial. Ketika pekerja menyadari bahwa posisi mereka seharusnya tidak dialihdayakan, maka muncul tuntutan status kerja langsung (*direct hiring*) dan kompensasi hak-hak yang telah terabaikan. Dalam sejumlah kasus, protes dan gugatan hukum diajukan oleh pekerja atau serikat buruh yang mendampingi, yang kemudian menimbulkan ketegangan antara pekerja, perusahaan, dan bahkan pemerintah daerah. Ini menunjukkan bahwa praktik *outsourcing* tidak hanya berdampak pada aspek hubungan kerja, tetapi juga berimbas pada stabilitas sosial dan ekonomi di lingkungan kerja (Wijayanti, 2017).

Dalam situasi seperti ini, peran negara menjadi sangat penting. Pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan harus dilakukan secara tegas dan konsisten, terutama di sektor-sektor strategis seperti pariwisata. Jika tidak, maka praktik-praktik pelanggaran yang dilakukan atas nama efisiensi ekonomi justru akan mengikis fondasi keadilan sosial yang seharusnya menjadi dasar hukum ketenagakerjaan nasional. Lebih dari itu, penyimpangan dalam praktik *outsourcing* juga mencoreng citra industri pariwisata Bali sebagai sektor yang humanis dan berbasis budaya.

Dengan demikian, praktik *outsourcing* di industri pariwisata Bali telah mengalami deviasi dari ketentuan normatif yang berlaku. Penyimpangan ini bukan hanya masalah legalitas semata, tetapi juga menyangkut hak asasi pekerja dan keberlangsungan hubungan industrial yang sehat.

Peran dan Tantangan Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Perselisihan di Bali

Di tengah dinamika pertumbuhan sektor pariwisata Bali yang sangat cepat, relasi industrial tidak jarang mengalami ketegangan, terutama ketika hak-hak dasar pekerja tidak terpenuhi atau bahkan dilanggar. Dalam konteks ini, serikat pekerja menjadi elemen penting dalam menjembatani kepentingan buruh dan pengusaha. Di Bali, telah terbentuk sejumlah federasi dan serikat pekerja sektor pariwisata seperti Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Provinsi Bali, yang memiliki peran strategis dalam mengadvokasi kepentingan pekerja serta membangun komunikasi dengan pemerintah daerah (Disnaker Prov.Bali, 2022). Serikat pekerja tidak hanya berperan dalam hal negosiasi upah dan syarat kerja, tetapi juga menjadi garda depan dalam penyelesaian konflik industrial, baik melalui mediasi formal maupun jalur advokasi hukum.

Kasus-kasus nyata menunjukkan bahwa keberadaan serikat pekerja sangat diperlukan. Misalnya, Federasi Serikat Pekerja Mandiri (FSPM) Bali aktif menyuarakan ketidakadilan dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang terjadi di lingkungan Bandara

Ngurah Rai. Dalam kasus tersebut, serikat berjuang agar para pekerja yang di-PHK secara sewenang-wenang dapat memperoleh hak haknya kembali, seperti pesangon, gaji terakhir, dan hak jaminan sosial (Balipost, 2025). Selain itu, serikat juga memainkan peran penting dalam mengawal kasus pemotongan hak seperti tunjangan hari raya (THR) yang tidak sah, serta mengungkap praktik union busting yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk melemahkan eksistensi serikat pekerja.

Namun, perjuangan serikat pekerja di Bali tidak selalu berjalan mulus. Tantangan terbesar datang dari resistensi struktural, baik yang bersumber dari pihak perusahaan maupun dari minimnya kesadaran pekerja itu sendiri akan pentingnya berorganisasi. Dalam kasus yang menimpa pekerja PT Angkasa Pura Supports (APS), sejumlah anggota serikat yang melakukan aksi mogok kerja sesuai dengan ketentuan hukum justru dikenai sanksi PHK. Serikat menilai tindakan ini sebagai bentuk nyata dari union busting, yakni upaya sistematis perusahaan untuk membubarkan atau melemahkan kekuatan serikat pekerja melalui intimidasi atau pemutusan hubungan kerja (Hira & Prayoga, 2023).

Selain bentuk represif dari pihak pengusaha, serikat pekerja juga menghadapi tantangan dari sisi internal, yakni rendahnya tingkat partisipasi dan kesadaran pekerja pariwisata terhadap pentingnya serikat. Banyak pekerja yang masih enggan menjadi anggota serikat karena takut dikucilkan atau kehilangan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan serikat memiliki keterbatasan dalam menjalankan fungsinya, khususnya dalam konteks negosiasi bipartit yang membutuhkan dukungan anggota sebagai basis kekuatan moral dan politik. Di sisi lain, perusahaan kerap mencari celah hukum untuk menghindari keberadaan serikat, misalnya dengan merekrut pekerja berdasarkan kontrak jangka pendek atau melalui perusahaan *outsourcing*, sehingga status mereka tidak memenuhi syarat sebagai anggota serikat tetap (Hakim, 2016).

Dalam situasi seperti ini, kehadiran negara melalui lembaga ketenagakerjaan seperti Dinas Ketenagakerjaan dan Pengawas Ketenagakerjaan menjadi sangat vital. Pemerintah daerah tidak hanya berkewajiban untuk menengahi perselisihan, tetapi juga harus berani menindak perusahaan yang terbukti melanggar hak pekerja atau melakukan praktik union busting. Ketegasan pemerintah menjadi faktor penentu dalam menciptakan ruang dialog yang setara antara buruh dan pengusaha. Sayangnya, dalam banyak kasus, intervensi negara masih bersifat reaktif dan kurang progresif, sehingga tidak mampu menahan laju pelanggaran yang terus berulang (Hira & Prayoga, 2023).

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjamin hak setiap pekerja untuk membentuk dan bergabung dalam serikat. Namun, di sektor pariwisata Bali, implementasi hak ini masih menemui banyak rintangan. Pengalaman

menunjukkan bahwa serikat sering kali hanya diberi ruang secara formal, tetapi tidak secara substansial. Tanpa adanya perlindungan nyata terhadap hak berserikat dan tanpa penguatan institusi serikat itu sendiri, maka peran serikat dalam menyelesaikan perselisihan hanya akan menjadi simbol belaka (Indonesia, 2000).

Dari berbagai dinamika tersebut, serikat pekerja di Bali memang telah menunjukkan eksistensinya sebagai entitas penting dalam relasi industrial. Namun, eksistensi itu masih diuji oleh tantangan tantangan struktural yang membutuhkan intervensi hukum dan dukungan politik yang lebih kuat. Upaya memperkuat posisi serikat tidak hanya cukup melalui pengesahan peraturan, tetapi juga melalui pengawasan yang konsisten dan edukasi kepada pekerja mengenai pentingnya solidaritas dan organisasi kolektif. Dalam konteks Bali yang sangat bergantung pada sektor pariwisata, menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan melalui penguatan peran serikat pekerja bukan hanya sebuah keharusan hukum, tetapi juga bagian dari menjaga martabat sektor tersebut secara menyeluruh.

Studi Kasus Perselisihan Ketenagakerjaan di Sektor Pariwisata Bali

Relasi industrial di sektor pariwisata Bali, sebagaimana sektor jasa lainnya yang sangat tergantung pada stabilitas ekonomi dan arus wisatawan, terbukti sangat rentan terhadap gejolak. Salah satu fase kritis yang memperlihatkan kerentanan ini adalah ketika pandemi COVID 19 melanda pada kurun waktu 2020 hingga 2022. Menurut data dari FSPM Bali, sekitar 74.000 pekerja sektor pariwisata mengalami pemutusan hubungan kerja atau dirumahkan tanpa bayaran (Wardana, 2024). Angka tersebut bukan sekadar statistik, tetapi mencerminkan dampak sosial yang luar biasa terhadap keberlangsungan hidup keluarga pekerja, terutama dalam konteks Bali yang sebagian besar ekonominya bertumpu pada sektor pariwisata. Banyak pekerja yang kehilangan jaring pengaman sosial karena status kerja kontrak yang tidak memberikan hak pesangon dan jaminan sosial sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Tindakan sepihak dari pihak pengusaha yang melakukan PHK atau merumahkan karyawan tanpa melalui proses bipartit maupun mediasi tripartit memperlihatkan lemahnya penegakan hukum ketenagakerjaan. Dalam beberapa kasus, seperti dilaporkan oleh FSPM, perusahaan bahkan tidak mengkomunikasikan PHK secara tertulis atau melalui perundingan bersama, melainkan hanya melalui pesan singkat elektronik, yang tentunya tidak sejalan dengan prinsip keadilan prosedural dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Perselisihan lainnya yang muncul pascapandemi terjadi pada tahun 2024 2025, yakni kasus antara pekerja PT Angkasa Pura Supports (APS) dan manajemen perusahaan. Dalam kasus ini, puluhan pekerja menolak konversi status mereka dari pekerja tetap menjadi pekerja

kontrak (PKWT). Konversi ini dinilai serikat sebagai bentuk pengingkaran terhadap hak normatif pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun secara tetap dan berkelanjutan. Aksi mogok kerja kemudian dilakukan secara sah dan sesuai prosedur, namun beberapa anggota serikat justru dikenai pelanggaran PHK dengan dalih disiplin. Tindakan ini ditengarai sebagai bentuk pembalasan (*retaliation*) dan indikasi praktik union busting (Rifdah et al., 2024).

Merespons eskalasi kasus tersebut, Pemerintah Provinsi Bali melalui Dinas Ketenagakerjaan membentuk investigasi dan memfasilitasi tim proses mediasi. Hasil sementara menunjukkan bahwa konversi status kerja tanpa persetujuan karyawan melanggar prinsip perjanjian kerja dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003, terutama dalam hal kesepakatan yang dilandasi kesadaran dan kesetaraan posisi hukum antara pihak pekerja dan pemberi kerja. Pemerintah daerah, meskipun telah bertindak sebagai mediator, dihadapkan pada keterbatasan kewenangan dalam menegakkan rekomendasi mediasi yang bersifat non binding (Indonesia, 2003).

Data resmi dari Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali juga memperkuat gambaran tingginya eskalasi konflik ketenagakerjaan. Selama tahun 2023, tercatat 91 kasus perselisihan hubungan industrial, mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya (Disnaker, 2023). Dari jumlah tersebut, Kabupaten Badung menyumbang 48 kasus, sementara Kota Denpasar sebanyak 24 kasus. Dua wilayah ini memang menjadi pusat kegiatan pariwisata dan sekaligus kantong tenaga kerja terbesar di sektor tersebut. Pola perselisihan yang paling dominan meliputi PHK massal, tuntutan atas pembayaran upah dan tunjangan hari raya (THR), serta persoalan perubahan status kerja dari tetap ke kontrak. Pola-pola ini menggambarkan bahwa tantangan utama dalam hubungan industrial di Bali bukan hanya terletak pada substansi normatif, tetapi juga pada pelaksanaan dan penegakannya di lapangan.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa hukum ketenagakerjaan di sektor pariwisata Bali kerap kali hanya menjadi dokumen normatif tanpa taji implementatif. Apalagi dalam situasi di mana kekuatan tawar pekerja sangat lemah karena sistem kontrak jangka pendek, *outsourcing*, dan kurangnya perlindungan terhadap aktivis serikat. Ketika pekerja mencoba menggunakan hak mogok kerja, mereka justru menghadapi ancaman PHK dan tindakan disipliner. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan perlindungan terhadap pekerja yang menjalankan hak-hak konstitusionalnya sebagaimana dijamin dalam Pasal 28E UUD 1945 dan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Indonesia, 2000).

Lebih jauh, ketidakseimbangan kekuatan antara pekerja dan pengusaha juga tampak dari kesulitan dalam menyelesaikan sengketa secara bipartit. Banyak perusahaan yang tidak memiliki mekanisme perundingan internal atau bahkan tidak mengakui keberadaan serikat

pekerja di lingkungan mereka. Dalam kondisi seperti ini, penyelesaian melalui tripartit menjadi opsi yang seringkali terpaksa dipilih, meskipun durasi dan efektivitasnya kerap dipertanyakan.

Dari uraian tersebut dapat ditarik pemahaman bahwa studi kasus di atas mencerminkan gejala struktural dalam hubungan industrial di sektor pariwisata Bali: lemahnya perlindungan pekerja kontrak, tidak efektifnya penyelesaian sengketa secara bipartit, dan minimnya intervensi negara dalam menjamin perlindungan hak asasi pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya revisi terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kondisi sektor pariwisata yang unik dan fluktuatif. Selain itu, penguatan kelembagaan serikat pekerja, edukasi hukum kepada buruh, serta keberanian pemerintah dalam menindak pelanggaran secara tegas menjadi kunci dalam menciptakan keadilan industrial yang berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan nyata antara regulasi ketenagakerjaan dan praktik aktual di sektor pariwisata Bali. Meskipun secara normatif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan aturan pelaksanaannya telah mengatur secara jelas tentang PKWT dan *outsourcing*, praktik perpanjangan PKWT secara berulang melebihi batas waktu maksimal dan pelibatan *outsourcing* untuk fungsi inti tetap berlangsung tanpa pengawasan efektif. Di sisi lain, jaminan hukum atas kebebasan berserikat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 juga belum terimplementasi secara optimal, antara lain karena hambatan struktural (seperti model kontrak dan syarat minimal keanggotaan) dan hambatan kultural (ketakutan konflik dan dominasi nilai harmoni sosial).

Serikat pekerja di Bali terbukti memainkan peran strategis dalam memediasi dan mengadvokasi berbagai bentuk perselisihan, terutama selama masa krisis seperti pandemi COVID-19 dan dalam kasus konversi status kerja di PT Angkasa Pura Supports. Namun, peran ini masih terhambat oleh praktik intimidatif pengusaha, tindakan union busting, serta minimnya dukungan dari institusi negara. Pemerintah daerah melalui Dinas Ketenagakerjaan telah menunjukkan inisiatif dalam investigasi dan mediasi, namun efektivitasnya terbatas karena sifat rekomendasi yang tidak mengikat secara hukum. Dengan demikian, penguatan artikulasi antara hukum normatif ("*law in books*") dan praktik lapangan ("*law in action*") menjadi sangat krusial melalui peningkatan kontrol administratif, literasi hukum pekerja, dan penguatan kapasitas kelembagaan serikat. Penegakan hukum ketenagakerjaan tidak cukup hanya dengan norma, tetapi perlu dilengkapi dengan sanksi tegas, transparansi kontrak, dan peran aktif pemerintah dalam mendorong dialog industrial yang adil dan berkelanjutan.

Saran

Penguatan pengawasan dan penegakan hukum perlu dilakukan dengan meningkatkan kapasitas pengawasan Dinas Ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota agar secara berkala melakukan inspeksi serta memberikan sanksi atas pelanggaran terkait PKWT dan outsourcing fungsi inti. Selain itu, reformasi mekanisme kontrak perlu diperjelas melalui definisi dan batasan PKWT dalam regulasi daerah, seperti Perda atau Perbup, serta penetapan sanksi administratif bagi pengusaha yang melanggar durasi maksimal kontrak. Peningkatan literasi hukum pekerja juga penting dilakukan melalui pelatihan dan sosialisasi mengenai hak-hak ketenagakerjaan serta prosedur pendirian serikat di tingkat desa atau kelurahan bagi pekerja pariwisata. Penguatan kelembagaan serikat pekerja dapat difasilitasi melalui pembentukan serikat pekerja di setiap objek wisata dengan dukungan pemerintah daerah, termasuk penyediaan ruang dialog dan bantuan hukum gratis atau pro bono. Di samping itu, fasilitasi mediasi dan alternatif penyelesaian sengketa perlu diwujudkan dengan membentuk mekanisme mediasi cepat di tingkat kabupaten/kota khusus untuk sektor pariwisata, dengan melibatkan akademisi dan LSM ketenagakerjaan sebagai pihak independen.

DAFTAR REFERENSI

- Balipost. (2025). Di-PHK sepihak APS, SFPM mengadu ke DPRD Bali. *Balipost*. <https://www.balipost.com/>
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi penelitian hukum sebagai instrumen mengurai permasalahan hukum kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20–33. <https://doi.org/10.14710/gk.2020.7504>
- Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali. (2023). *Buku profil tahun 2023 Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral*.
- Dinas Ketenagakerjaan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Bali. (2022). *Menerima audiensi dari Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Provinsi Bali*. <https://disnakeresdm.baliprov.go.id/>
- Fagertun, A. (2025). *Tourism as an engine of change in Bali: Gendered labour*. Institute Tourism. <https://institutetourism.com/tourism-as-an-engine-of-change-in-bali-gendered-labor/>
- Haes, P., & Yunita, P. (2019). Kontribusi Serikat Pekerja Indonesia pada organisasi pariwisata di Kabupaten Badung dalam perspektif konflik. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 3(1). <https://doi.org/10.38043/jids.v3i1.1737>
- Hakim, W. (2016). Strategi komunikasi serikat pekerja pers dalam menyelesaikan konflik hubungan industrial di perusahaan media. *Ultimacomm: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(2), 25–43. <https://doi.org/10.31937/ultimacomm.v8i2.946>

- Hira, H., & Prayoga, S. (2023). Union busting: Pemutusan hubungan kerja dan penegakan hukum. *Jurnal Hukum dan HAM Wara Sains*, 2(8). <https://doi.org/10.58812/jhhws.v2i08.586>
- International Labour Organization. (2020). *Decent work country programme (DWCP) for Indonesia 2020–2025*. <https://www.ilo.org/jakarta>
- IUF Asia Pacific. (2023, May). *FSPM Indonesia forms general tourism workers union as new way to rebuild power*. <https://iufap.org/>
- Putra Yasa, I. M., Pratiwi, I. A. M., & Mahaendrayasa, M. S. A. (2024). Pengaruh sektor pariwisata terhadap pengangguran di Provinsi Bali. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 21(1), 256–270. <https://doi.org/10.56910/gemawisata.v21i1.463>
- Putri, A. S. (2023). Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan pada sektor pariwisata Bali. *Legal Studies Journal*, 3(1), 56–74. <https://doi.org/10.33650/ljsj.v3i1.9953>
- Republik Indonesia. (2000). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Pemerintah Pusat. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/44988/uu-no-21-tahun-2000>
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Pemerintah Pusat. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataaan*. Pemerintah Pusat. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38598/uu-no-10-tahun-2009>
- Rifdah, F., Nawi, S., & Khalid, H. (2024). Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT Angkasa Pura Support. *Journal of Lex Theory*, 5(1).
- Santoso, I. B., Triyunarti, W., Azizah, F. N., & Farhani, A. (2024). Perlindungan hukum pekerja sektor pariwisata pasca disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja. *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan (SNPK)*, 3, 647–658. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol3.2024.285>
- Sari, M., Udiana, I. M., & Mudana, I. N. (2021). Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada Villa The Seminyak Oasis. *Fakultas Hukum Universitas Udayana*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/40475/24584/>
- Solihah, L. I., & Fatriani, F. (2025). Peran serikat pekerja dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum*. <https://doi.org/10.31764/jmk>
- Sucipto, S., & Nurohman, D. (2021). Strategi bertahan pelaku usaha wisata dalam menghadapi pandemi Covid-19. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 299. <https://doi.org/10.30868/ad.v5i02.1736>
- Suryawan, I. K., & Priyanto, I. M. (2017). Pelaksanaan pekerja outsourcing di kawasan lindung lembaga konservasi objek wisata Bali Bird Park dan Reptile Park. *Kertha Semaya*, 5(1). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/19128>
- Wardana, A. (2024). *Berebut Bali: Pertarungan atas ruang dan tata kelola*. Insist Press.
- Wijayanti, A. (2017). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika. <https://perpustakaan.hukumunkris.id>