

Di Balik Layar Hiburan Malam: Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan terhadap Hak Normatif Pekerja Perempuan di Kabupaten Batubara

Rury Khotimah Rahman¹, Mangaraja Manurung²

¹Fakultas Hukum Universitas Asahan, Kisaran, Email rurikhotimahrahman93@gmail.com:

²Fakultas Hukum Universitas Asahan, Kisaran, Email: mrajamanurung1970@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci :

Pengawasan Ketenagakerjaan;
Hak Normatif; Pekerja
Perempuan; Usaha Hiburan
Malam; Kabupaten Batubara.

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of supervision carried out by the Manpower Office in ensuring the implementation of the normative rights of women workers in the nightlife business sector in Batubara Regency. nightlife business sector in Batubara Regency. Women workers' normative rights, such as wage protection, leave entitlements, and a safe working environment, are often vulnerable to being ignored in this sector. The research method used is a qualitative approach qualitative approach with in-depth interviews, observations, and documentation studies with women workers, employers, and the Manpower Office. Results The results show that the supervision carried out still faces various obstacles, including the lack of human resources for supervisors, minimal employers' lack of awareness of labor regulations, as well as the social stigma against women workers in the nightlife industry. social stigma against female workers in the nightlife industry. However, there are positive initiatives from the Manpower Office to improve the effectiveness of supervision through education and training programs. This research recommends strengthening the capacity of labor inspectors, increasing legal awareness among employers, as well as collaboration with various related parties to ensure the related parties to ensure that the normative rights of women workers can be fulfilled optimally.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam memastikan pelaksanaan hak-hak normatif pekerja perempuan di sektor usaha hiburan malam di Kabupaten Batubara. Hak normatif pekerja perempuan, seperti perlindungan upah, hak cuti, dan lingkungan kerja yang aman, sering kali rentan diabaikan dalam sektor ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terhadap pekerja perempuan, pengusaha, serta pihak Dinas Ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan masih menghadapi berbagai kendala, termasuk kurangnya sumber daya manusia pengawas, minimnya kesadaran pengusaha terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta adanya stigma sosial terhadap pekerja perempuan di industri hiburan malam. Namun, terdapat inisiatif positif dari Dinas Ketenagakerjaan untuk meningkatkan efektivitas pengawasan melalui program edukasi dan pelatihan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan kapasitas pengawas tenaga kerja, peningkatan kesadaran hukum di kalangan pengusaha, serta kolaborasi dengan berbagai pihak terkait untuk memastikan hak-hak normatif pekerja perempuan dapat terpenuhi secara optimal.

Pendahuluan

Ketenagakerjaan di Indonesia memiliki masalah yang kompleks dari berbagai macam ruang lingkup ketenagakerjaan, mulai dari tenaga kerja, pengusaha, sistem kerja, upah, kesejahteraan, perlindungan, jenis usaha, dan pengawasan. Mengingat bahwa, pengaturan ketenagakerjaan akan selalu mengikuti perkembangan zaman dalam menanggulangi masalah-masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia.¹ Ketenagakerjaan di Indonesia perlu menjangkau seluruh sektor pekerjaan, dengan tidak membatasi kebebasan hak untuk bekerja bagi warga negara baik laki-laki maupun wanita.

Wanita memiliki hak yang sama dalam pekerjaan yang diiringi dengan hak dan kewajiban yang melekat sebagai seorang pekerja. Wanita sebagai objek dalam ketenagakerjaan memiliki hak yang sama dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan kodrati wanita memiliki kekhususan secara biologis yang juga diatur secara khusus dalam undang-undang. Salah satu sektor pekerjaan yang melibatkan wanita bekerja pada malam hari adalah hiburan malam. Salah satu elemen penting dalam setiap hiburan malam adalah elemen wanita.² Hiburan malam menjadi daya tarik istimewa bagi para wisatawan dalam mengisi liburan, dengan hanya sekedar mendengarkan musik atau menikmati minuman yang tersedia di cafe, bar atau diskotik dan dengan dibangunnya sarana dan prasarana yang cukup lengkap.³ Namun dalam pelaksanaannya sektor hiburan malam akan berdampak bagi pekerja wanita dengan tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja Wanita di tempat hiburan malam, melalui identifikasi permasalahan-permasalahan yang sering terjadi. Beberapa faktor yang menyebabkan permasalahan bagi pekerja wanita yang bekerja di tempat hiburan malam adalah:

1. Kondisi Kerja yang Rentan: hiburan malam seringkali memiliki lingkungan kerja yang rentan terhadap pelanggaran hak-hak pekerja. Pekerja wanita akan menghadapi tekanan untuk bekerja dalam jadwal yang tidak teratur, bekerja pada malam hari, dan di lingkungan yang kurang aman.
2. Kurangnya Penegakan Hukum: Meskipun peraturan perundang-undangan ada, penegakan hukum terhadap pelanggaran hak-hak pekerja wanita yang bekerja di hiburan malam sering kali lemah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran, sumber daya yang terbatas, dan peran yang kurang jelas dari lembaga-lembaga terkait.
3. Kurangnya Kesadaran dan Pendidikan: Baik pekerja wanita maupun pengusaha hiburan malam memiliki pemahaman yang terbatas tentang hak-hak normatif pekerja. situasi ini akan menyebabkan pekerja wanita tidak tahu hak-hak yang seharusnya mereka terima.
4. Tingginya Diskriminasi dan Pelecehan: Pekerja wanita hiburan malam sering kali menjadi sasaran diskriminasi dan pelecehan seksual. Kekurangan pengawasan dan perlindungan menyebabkan lebih rentan terhadap eksploitasi
5. Keterbatasan Pengawasan: Pengawasan terhadap industri hiburan malam tidak cukup efektif, terutama dalam melindungi hak-hak normatif pekerja wanita. Faktor-faktor seperti korupsi dan keterbatasan sumber daya dapat mempengaruhi kemampuan instansi seperti Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan yang efektif.

¹ Sonny Taufan, Swisca Yolanda, (2015), *Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: CV. Rasi Terbit, hlm 7-8

² Bungaran Antonius Simanjuntak, Flores Tanjung, Rosramadhana Nasution, (2017), *Sejarah Parawisata: Menuju Perkembangan Parawisata Indonesia*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, hlm 203

³ Juliyanti Panjaitana, I Made Bayu Ariwangsa, (2018), Respon Masyarakat Lokal Terhadap Aktivitas Hiburan Malam Di Legian, Kuta, *Jurnal Destinasi Pariwisata*, Vol. 6 No 1, 2018, hlm 200

Berkaitan dengan pekerja Wanita yang bekerja di malam hari, pada tempat hiburan malam perlu untuk dianalisis lebih jauh, bagaimana sistem pekerjaan, perjanjian kerja, waktu kerja, upah, perlindungan, dan jaminan sosial, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, mengenai hak-hak normatif pekerja/buruh Wanita yang bekerja di malam hari. Untuk dapat mengetahui berjalan dan terlaksananya ketentuan undang-undang ketenagakerjaan terhadap pekerja Wanita pada sektor pekerjaan hiburan malam merupakan fungsi dari pengawas ketengakerjaan.

Metode

Penulis menggunakan penelitian nondoktrinal dalam penelitiannya, yaitu penelitian dengan menggunakan penyelidikan empiris untuk menemukan hipotesis tentang bagaimana hal-hal terjadi dan bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat (penelitian sosial hukum).⁴ Studi lapangan dilakukan di Kantor atau Dinas Ketenagakerjaan, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara, yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 11 Labuhan Ruku Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara, guna memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Hak-Hak Normatif Bagi Pekerja Perempuan di Sektor Hiburan Malam Dan Pemenuhan Haknya

Isu-isu perempuan atau wanita semakin sering diperbincangkan berkenaan dengan munculnya gagasan kesetaraan gender di seluruh dunia. Awal mula dibahasnya isu-isu perempuan karena perempuan sering dipandang sebagai objek bukan sebagai subjek. Pandangan tersebut sudah terjadi dari awal mula peradaban sejalan dengan munculnya budaya-budaya dunia. Gagasan gender, selanjutnya, ditegaskan dalam pembahasan negara-negara agar perempuan mendapatkan hak atau persamaan hak sesuai dengan isu atau kasus yang tidak manusiawi yang menimpa perempuan di berbagai negara, selanjutnya masalah-masalah ini menjadi gerakan-gerakan internasional. Isu-isu keperempuanan pada perkembangannya menjadi pembahasan negara-negara seperti dalam *The Universal Declaration of Human Rights* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia) oleh Majelis Umum PBB di tahun 1948 yang kemudian diikuti oleh berbagai deklarasi serta konvensi lainnya. Pada tahun 1979 Majelis Umum PBB mengadopsi konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) yang menjadi landasan hukum tentang hak perempuan.

Kebijakan negara terkait pengarusutamaan gender ini harus mengindahkan nilai-nilai dan kewajiban yang berlaku secara universal. Kewajiban universal ditentukan berdasarkan konvensi yang dibuat dan disahkan oleh anggota PBB, termasuk Indonesia, dan beberapa negara lainnya seperti Malaysia, Saudi Arabia, Mesir, Amerika Serikat, Inggris, Perancis, Iran, Jerman, Rusia, Cina dan sebagainya. Konvensi ini memberikan jaminan dalam pencapaian keadilan dan kesetaraan manusia. Hal ini dilakukan melalui pemenuhan hak warga negaranya, yaitu terbebas dari segala bentuk penjahatan, penindasan dan kekerasan baik secara fisik, mental dan seksual serta terpenuhinya hak kesehatan, pendidikan, politik dan ekonomi, partisipasi sosial dan budaya. Permasalahan gender menjadi tanggung jawab dan kewajiban bersama negara-negara di dunia. Dalam gender terdapat masyarakat yang mengkonstruksikan sifat, peran, pembagian kerja dan ranah gender memiliki budaya yang

⁴ *Ibid*, hlm 8

berbeda-beda yang memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan dan penerimaan manfaat kebijakan dan tanggung jawab umum secara adil kepada laki-laki dan perempuan.⁵

Hiburan malam dalam masuk kedalam usaha pariwisata yang merupakan usaha-usaha yang dijalankan oleh pemerintah, pengusaha, sektor usaha kecil dan menengah. Kata Hiburan memiliki persamaan arti dengan kata entertainment dalam Bahasa Inggris yang berarti sejenis tourist attraction dimana para pengunjung yang datang merupakan subyek yang pasif sebagai audience/hadirin yang datang menikmati, menyaksikan ataupun mengagumi kejadian-kejadian yang berlangsung untuk mendapatkan kepuasan rohaniyah sesuai dengan motif-motif yang mendorong kunjungan tersebut.⁶ Jenis-jenis hiburan malam diantaranya, Klub malam, diskotik, PUB, panti pijat, taman rekreasi, taman bertema, karaoke, jasa impresariat dan promotor.

Sektor usaha hiburan malam merupakan jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus dan dapat mempekerjakan pekerja/buruh sebagaimana Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.233 /Men/2003 Tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, menyatakan bahwa “Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus”.

Hak-hak normatif pekerja/buruh wanita yang bekerja di sektor pariwisata atau sektor hiburan malam pada dasarnya sama dengan hak-hak yang didapatkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun berkaitan dengan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo. Pasal 21 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa “Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu”.

Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan:

- (1) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu dapat menerapkan waktu kerja yang kurang atau lebih dari ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2).
- (2) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja kurang dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai karakteristik:
 - a. Penyelesaian pekerjaan kurang dari 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan kurang dari 35 (tiga puluh lima) jam 1 (satu) minggu;
 - b. Waktu kerja fleksibel; atau
 - c. pekerjaan dapat dilakukan di luar lokasi kerja
- (3) Perusahaan pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang menerapkan waktu kerja lebih dari, pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Hak-hak normatif pekerja wanita di sektor hiburan malam yang masuk kedalam sektor usaha keparawisataan yang memiliki sifat pekerjaan secara terus menerus masih tetap mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku beserta dengan ketentuan pelaksanaannya, namun dari segi waktu pekerjaan mengacu pada Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pada dasarnya hak-hak normatif pekerja wanita hiburan malam memiliki persamaan, apabila pengusaha

⁵ Nurlian Nurdin, Astika Ummy Athahira, (2022), *Hak Asasi Manusia: Gender dan Demokrasi*, Bandung: CV. Sketsa Media, hlm 101

⁶ Damardjati. R.S (1995), *Istilah-istilah Dunia Pariwisata*, Jakarta: Penerbit Pradnya Paramita, hlm 32

mempekerjakan lebih dari waktu kerja ataupun melaksanakan pekerjaan pada hari libur, hari libur nasional dan hari libur lainnya, maka diberikan upah atau imbalan lembur

Jaminan hak bagi pekerja/buruh perempuan di sektor hiburan malam meliputi hak-hak yang sama diatur dan dilindungi oleh Undang-Undang hingga pada saat setelah Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 tahun 2023 beserta dengan peraturan pelaksanaannya terbit. Adapun berdasarkan hasil wawancara dengan Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Kabupaten Batu Bara, hak-hak normatif yang seharusnya dijamin bagi pekerja perempuan di sektor hiburan malam adalah:⁷

- a. Hak cuti menstruasi;
- b. Hak fasilitas khusus pada jam kerja tertentu;
- c. Hak perlindungan selama hamil;
- d. Larangan PHK karena menikah, hamil dan melahirkan;
- e. Hak cuti hamil dan melahirkan;
- f. Hak biaya persalinan;
- g. Hak cuti keguguran;
- h. Hak menyusui dan memerah ASI.

Pekerja/buruh perempuan di sektor hiburan malam memiliki akses yang sama dengan pekerja/buruh disektor pekerja formal untuk mendapatkan perlindungan upah, perlindungan kesehatan reproduksi, perlindungan teknis dan keselamatan kerja, hak atas fasilitas tertentu sesuai dengan sektor tertentu seperti fasilitas tempat

istirahat dan fasilitas lain yang dibutuhkan sesuai dengan beban pekerjaan di malam hari. Bagi pekerja/wanita memiliki hak untuk pemeriksaan kesehatan saat sedang hamil jaminan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Peraturan Presiden Nomor 111 tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan kesehatan dan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan pada Jaminan Kesehatan Nasional.

Adapun pemenuhan hak bagi pekerja/buruh merupakan suatu jaminan dalam hubungan kerja dan menghindari praktik diskriminasi dan perlakuan yang tidak menyenangkan yang diterima oleh para pekerja/buruh yang bekerja pada sektor bidang pekerjaan tertentu yang diatur secara khusus dalam ketentuan mengenai jaminan pemenuhan hak-hak normatifnya terutama bagi pekerja/buruh perempuan. Untuk tenaga kerja perempuan diharapkan untuk keselamatan, karena ditempat kerjanya dapat dimungkinkan akan mengalami kejadian yang tidak diharapkan. Apalagi pada sektor hiburan malam seperti di tempat karaoke, bar, diskotik yang masuk pada sektor pariwisata.

Upaya pemerintah dalam menjamin dan memastikan agar hak-hak pekerja perempuan yang bekerja disektor hiburan malam menerima hak-hak yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan, dalam hal ini dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara dengan melaksanakan “monitoring langsung ke lapangan, melakukan pembinaan ke perusahaan terkait dan membentuk tim khusus untuk survey kelapangan”.⁸ Monitoring dilakukan agar seluruh prosedur yang ditetapkan dalam undang-undang diterapkan ditempat

⁷ Hasil wawancara dengan Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Bapak Awyariadin Matondang, S.H di Dinas Ketenagakerjaan Perindustrian dan Perdagangan (Disnakerperindag) Kabupaten Batu Bara, pada 23-30 Oktober 2023

⁸Hasil wawancara dengan Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Bapak Awyariadin Matondang, S.H di Dinas Ketenagakerjaan Perindustrian dan Perdagangan (Disnakerperindag) Kabupaten Batu Bara, pada 23-30 Oktober 2023

kerja terkait dengan hak-hak pekerja perempuan seperti perlindungan hak dan perlindungan di tempat kerja, untuk upaya pembinaan dilakukan apabila prosedur dan penerapan yang belum sesuai agar diterapkan sesegera mungkin untuk memenuhi hal-hal yang dianggap belum berpedoman pada peraturan perundang-undangan.

Peran Dan Kewenangan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Hak-Hak Normatif Pekerja Wanita Hiburan Malam Kabupaten Batubara

Pemerintah selaku penguasa negara berkepentingan agar roda perekonomian nasional dan pendistribusian penghasilan dapat berjalan dengan tertib dan lancar sehingga tidak membahayakan kemandirian negara. Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi para pihak sebagaimana mestinya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berjalan dengan baik, diperlukan campur tangan pemerintah melalui instansi atau departemen khusus menangani masalah ketenagakerjaan yang bernama Departemen Tenaga Kerja di tingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja di tingkat daerah.⁹

Campur tangan pemerintah (penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan atau ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak. Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja mempunyai fungsi pembinaan, pengawasan¹⁰.

Melalui peran Dinas Ketenagakerjaan Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Batu Bara, berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan berkenaan dengan peran Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial “Sebagai Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, peran saya melibatkan pengawasan dan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Saya bertanggung jawab dalam memastikan hubungan harmonis antara pekerja dan pengusaha serta implementasi program jaminan sosial”. Untuk meningkatkan hubungan industrial terdapat strategi yang dikatakan bahwa “Strategi utama kami adalah meningkatkan dialog konstruktif antara serikat pekerja dan pengusaha. Kami juga menggalakkan kebijakan keterbukaan untuk memastikan masukan dari semua pihak diperhitungkan dalam pengambilan keputusan terkait ketenagakerjaan.”¹¹

Dalam proses pengawasan dan penanganan pelanggaran dilaksanakan dengan “kegiatan audit rutin terhadap perusahaan-perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi. Untuk pelanggaran, kami memiliki sistem penanganan yang adil dan transparan, yang dapat mencakup sanksi hingga pemutusan hubungan kerja jika diperlukan”.¹² Dalam proses pengawasan terdapat tantangan akan kepatuhan perusahaan dijelaskan bahwa “Salah satu tantangan utama kami adalah memastikan bahwa semua perusahaan, terutama yang baru

⁹Danang Sunyoto, (2013), *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Penerbit Pusataka Yustitia, hlm 31

¹⁰ *Ibid*

¹¹ Hasil wawancara dengan Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Bapak Awyariadin Matondang, S.H di Dinas Ketenagakerjaan Perindustrian dan Perdagangan (Disnakerperindag) Kabupaten Batu Bara, pada 23-30 Oktober 2023

¹² *Ibid*

berdiri, memahami dan mematuhi regulasi ketenagakerjaan. Kami juga berjuang melawan ketidaksetaraan dan diskriminasi di tempat kerja”.¹³

Dalam proses pengawasan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara terdapat Kerjasama dengan beberapa pihak terkait dijelaskan bahwa “Kerjasama dengan pihak swasta, serikat pekerja, dan pemerintah daerah sangat penting. Kami terlibat dalam forum diskusi reguler dan berupaya membangun kesepahaman untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif”. Dalam rangka meningkatkan pengawasan pihak Dinas Ketenagakerjaan selalu melaksanakan peningkatan dijelaskan bahwa “Kami selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efektivitas layanan kami. Baru-baru ini, kami memperkenalkan platform digital untuk mempermudah pelaporan dan mempercepat respon terhadap masalah ketenagakerjaan yang muncul”¹⁴

Etika kerja tenaga pengawas merupakan pedoman bagi para pegawai pengawas ketenagakerjaan pada dasarnya memiliki kewenangan yang cukup besar supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Pada waktu yang sama mereka harus diberi batasan untuk tidak menyalahgunakan kewenangan tersebut. Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177, pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri. Selanjutnya dalam Pasal 178, pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan diatur dengan keputusan presiden. Selanjutnya dalam Pasal 179 dinyatakan bahwa unit kerja pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri. Tata cara penyampaian laporan ditetapkan melalui keputusan Menteri. Dari ketentuan Pasal 177 sampai dengan Pasal 179 Undang-Undang Cipta Kerja dimaksud, sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Nomor 1 Tahun 2020.

Hambatan Dan Kendala Dinas Ketenagakerjaan Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Hak-Hak Normatif Pekerja Perempuan Pada Usaha Hiburan Malam

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia berperan untuk memberikan kepastian hukum untuk pekerja/buruh melalui pengawasan teknis, administratif melalui peran petugas pengawas yang diberikan kewenangan oleh undang-undang. Untuk pegawai pengawas di wilayah Kabupaten/Kota yang diperankan oleh Dinas Ketenagakerjaan melalui fungsi pengawasan pada sektor tertentu, fokus penelitian di Kabupaten Batu Bara pada sektor pekerjaan tertentu di tempat hiburan malam mendapatkan hambatan dan kendala. Beberapa kendala yang terjadi untuk melaksanakan pengawasan hak-hak normatif pekerja/buruh perempuan di sektor hiburan malam antara lain:¹⁵

a. Keterbatasan Sumber Daya

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan keuangan. Hal ini dapat membuat sulit untuk memberikan pengawasan yang memadai terhadap sektor pekerja wanita di industri hiburan malam. Menurut keterangan pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara bahwa, keterbatasan sumber daya manusia dan keuangan memang menjadi kendala. Jumlah petugas yang dapat dialokasikan untuk pengawasan sangat terbatas, dan ini memengaruhi kemampuan untuk mencakup secara menyeluruh industri hiburan malam di Kabupaten Batu Bara.

Dinas Ketenagakerjaan memang melakukan pengawasan pada setiap sektor usaha, namun untuk melakukan secara intensif agar undang-undang dilaksanakan dengan sebaik-

¹³ *Ibid*

¹⁴ *Ibid*

¹⁵ Hasil wawancara dengan Kabid Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Bapak Akhyarudin Matondang, S.H di Dinas Ketenagakerjaan Perindustrian dan Perdagangan (Disnakerperindag) Kabupaten Batu Bara, pada 23-30 Oktober 2023

baiknya dalam menjaga konsisten pengusaha dalam memenuhi hak-hak pekerja/buruh belum dapat dipastikan karena pengawas tidak setiap hari berada mengawasi tempat usaha berhubungan dengan usaha di bidang sektor hiburan malam yang juga masuk dalam bidang pekerjaan tertentu, mengenai waktu pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus, namun standarisasi usaha tetap dipantau karena dalam usaha tersebut melakukan perizinan, sehingga dalam hal usaha tersebut masih memenuhi standar masih dapat beroperasi sebagaimana mestinya.

b. Keterbatasan Infrastruktur dan Akses

Kondisi infrastruktur yang terbatas di Kabupaten Batu Bara dapat membuat sulit bagi Dinas Ketenagakerjaan untuk mencapai lokasi-lokasi industri hiburan malam dan melakukan pengawasan secara efektif. Infrastruktur dalam Kegiatan Pengawasan: Salah satu tantangan yang dihadapi adalah keterbatasan infrastruktur, terutama dalam melakukan pengawasan langsung di perusahaan-perusahaan di wilayah terpencil di Kabupaten Batu Bara. Upaya dalam meningkatkan infrastruktur dapat mengatasi kendala ini dan memastikan setiap perusahaan diawasi dengan efektif menjadi fokus perhatian.

Selain itu Akses Terhadap Informasi dan Teknologi: bahwa akses terhadap informasi dan teknologi tidak merata di seluruh wilayah. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu bara harus memastikan bahwa setiap perusahaan, terlepas dari lokasinya, dapat dengan mudah berkomunikasi dan mengikuti panduan yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan.

Dampak Keterbatasan Akses Terhadap Pelatihan dan Pendidikan: "Keterbatasan akses, terutama di wilayah pedesaan, dapat mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan dan pendidikan, untuk menciptakan solusi inklusif yang memungkinkan partisipasi semua pekerja. Infrastruktur Digital untuk Pelaporan dan Penanganan Masalah: Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara akan memanfaatkan infrastruktur digital untuk memudahkan pelaporan dan penanganan masalah ketenagakerjaan, terutama di tempat-tempat yang sulit dijangkau, Inisiatif ini sangat penting untuk meningkatkan respons dan kecepatan tindakan.

c. Kurangnya Keterlibatan Stakeholder:

Kurangnya keterlibatan pihak terkait, seperti LSM, organisasi perempuan, atau masyarakat lokal, menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan di mana pekerja wanita merasa didukung untuk melaporkan pelanggaran hak. Untuk memberikan rasa aman bagi pekerja/buruh Perempuan khususnya pekerja Perempuan di sektor hiburan malam perlu didukung dengan adanya kelompok yang dapat mendukung pemenuhan hak-hak pekerja Perempuan baik di sektor hiburan malam maupun sektor pekerjaan formal. Pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara sebagai Dinas yang mengawasi ketenagakerjaan "sampai saat ini belum ada hambatan dan keluhan yang menghambat Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan".¹⁶ Akses untuk melakukan pengawasan di setiap industri barang dan jasa telah diatur oleh undang-undang bahwa menurut pihak Dinas Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan pihak pengawas memiliki hak dan wewenang untuk memasuki Perusahaan/tempat usaha untuk mengawasi hak-hak pekerja, perlindungan jaminan sosial dan perlindungan keselamatan kerja.

d. Kurangnya Pengetahuan tentang Hak-Hak Pekerja:

Pekerja wanita tidak sepenuhnya menyadari hak-hak, sehingga sulit untuk melaporkan pelanggaran atau mencari perlindungan. Keterbatasan pemahaman mengenai hak-hak pekerja dalam sektor hiburan malam dapat disebabkan oleh minimnya informasi yang tersedia atau minimnya kesadaran di kalangan pekerja dan pemangku kepentingan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman terhadap hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh pekerja di sektor hiburan malam, seperti hak upah yang adil, jam kerja yang sesuai,

¹⁶ *Ibid*

serta kondisi kerja yang aman dan sehat. Kendala dalam mengakses informasi dan kurangnya kesempatan untuk mendiskusikan isu-isu ini juga dapat menjadi faktor kontributor terhadap kurangnya pengetahuan tentang hak-hak pekerja di sektor hiburan malam.

e. Ketidaksesuaian Regulasi Lokal:

Regulasi atau Peraturan Daerah yang tidak sepenuhnya mendukung perlindungan hak-hak pekerja wanita di sektor hiburan malam. Ketidaksesuaian regulasi dapat terjadi pada bidang pekerjaan di sektor hiburan malam karena adanya peraturan yang tidak memadai, tidak jelas, atau bahkan tidak ada sama sekali. Hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana hak-hak pekerja tidak diatur dengan baik, sehingga pekerja mungkin tidak tahu atau sulit untuk menuntut hak-hak. Regulasi yang kurang sesuai juga dapat menciptakan celah hukum atau ketidakpastian yang dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, seperti pengusaha yang mungkin tidak mematuhi standar ketenagakerjaan.

Upaya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batu Bara dalam pemenuhan Hak pekerja/buruh perempuan di sektor hiburan malam dilakukn melalui beberapa tindakan, untuk mengatasi masalah ketika ada pekerja wanita yang tidak berani melaporkan pelanggaran hak karena takut atas reaksi atau balasan dilakukan “dengan memberikan sosialisasi dan pembinaan kepada pekerja begitu juga dengan pemberi kerja dan melakukan evaluasi terhadap pemberi kerja”.¹⁷ Upaya-upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam melakukan pemenuhan hak, perlindungan dan jaminan sosial dengan melakukan pengawasan seperti:¹⁸

1. Penegakan Hukum dan Pengawasan:

Dinas Ketenagakerjaan melakukan inspeksi rutin di tempat-tempat hiburan malam untuk memastikan bahwa pekerja perempuan tidak mengalami diskriminasi dan bahwa hak-haknya dipenuhi dan dilindungi, menegakkan peraturan ketenagakerjaan yang melindungi hak-hak pekerja, termasuk pekerja perempuan di sektor hiburan malam.

2. Sosialisasi dan Pendidikan:

Mengadakan program sosialisasi untuk memberikan pemahaman kepada pekerja perempuan mengenai hak-hak mereka, termasuk hak setara, perlindungan dari pelecehan, dan hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman. Menyediakan informasi kepada pengusaha dan pekerja dalam sektor hiburan malam mengenai kebijakan dan regulasi terkait perlindungan pekerja perempuan.

3. Penyediaan Fasilitas dan Kondisi Kerja yang Aman:

Memastikan bahwa tempat-tempat hiburan malam memenuhi standar keamanan dan memberikan fasilitas yang aman dan nyaman bagi pekerja perempuan. Memastikan bahwa jadwal kerja dan kondisi kerja diatur sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan kesehatan dan kesejahteraan pekerja perempuan.

4. Pemberdayaan Ekonomi:

Mendorong pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk pekerja perempuan di sektor hiburan malam, sehingga mereka dapat memiliki lebih banyak pilihan dalam karir mereka. Memastikan bahwa pekerja perempuan memiliki akses yang setara terhadap peluang pekerjaan dan pengembangan karir.

5. Kerja Sama dengan Stakeholder:

Berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait, termasuk organisasi perempuan, LSM, dan pengusaha di sektor hiburan malam, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil.

6. Mekanisme Pengaduan:

Menyediakan mekanisme pengaduan yang aman dan terjamin bagi pekerja perempuan yang mengalami pelanggaran hak mereka di sektor hiburan malam. Melibatkan pihak ketiga independen, jika diperlukan, untuk menangani pengaduan dengan objektif.

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ *Ibid*

Kesimpulan

Hak-hak normatif pekerja perempuan di sektor hiburan malam penting untuk menjamin keadilan, keselamatan, dan kesejahteraan. Hak dasar seperti upah layak, jam kerja wajar, dan kondisi kerja aman harus diakui dan dilindungi. Upaya ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan seimbang. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Batubara memegang peran penting dalam mengawasi pelaksanaan hak-hak tersebut. Tugasnya meliputi memastikan pekerja perempuan mendapatkan hak dasar yang layak serta melindungi mereka dari eksploitasi dan pelecehan, termasuk pelecehan seksual. Langkah preventif dan penegakan hukum yang efektif menjadi kunci menciptakan lingkungan kerja yang aman. Namun, pengawasan ini menghadapi sejumlah hambatan, seperti keterbatasan sumber daya, ketidakpatuhan pengusaha terhadap aturan ketenagakerjaan, dan rendahnya kesadaran pekerja tentang hak-hak mereka. Hambatan ini mengurangi efektivitas upaya Dinas Ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja perempuan di sektor hiburan malam.

Daftar Pustaka

Buku

- Angger Sigit Pramukti, Melyani Chahyaningsih, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatur Negara*, Pustaka Yustisia
- Ariduddin Muda Harahap, (2020), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi
- Bagir Manan, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*, hlm. 181
- Bambang Sugono, (2003), *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Radja Grafindo
- Budi Winarto, (2014), *Dinamika Isu-Isu Global Kontemporer*, Jakarta: PT. Buku Seru, 2014,.

Jurnal

- Juliyanti Panjaitana, I Made Bayu Ariwangsa, (2018), Respon Masyarakat Lokal Terhadap Aktivitas Hiburan Malam Di Legian, Kuta, *Jurnal Destinasi Pariwisata*, Vol. 6 No 1, 2018, hlm 200
- Nurfadhilah, Junierissa Marpaung, (2017), Fenomena Dugem Di Kota Batam (*The Phenomenon Of Dugem In Batam City*), *Jurnal Kopasta*, Vol. 4 No. 2, hlm 48
- Zulkarnain Ibrahim, (2013), Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Uppah Teladan), *Jurnal MMH*, Jilid 42 No. 2 April, Universitas Diponegoro, Semarang, hlm 293-294

Skripsi, Tesis atau Disertasi

- Riyan Putra, (2022), *Tinjauan Yuridis tentang Perlindungan Hak-Hak Normatif terhadap Pekerja Tidak tetap Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Riau*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru: Rep.UIR

Perundang-Undangan

- Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan
- Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pentetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
Pasal 1 angka 10 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan
Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif/Kepala Badan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Standar Kegiatan Usaha Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Pariwisata
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus