

Upaya Hukum Pekerja Industri Hiburan Malam Terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Diabaikan

Moch. Yusuf Efendi^{1*}, Ali Huristak Hartawan Hasibuan², Suharto³

^{1,2,3} Fakultas Hukum, Universitas Islam Kediri

Corresponding Author's e-mail : yusufefendi@student.uniska-kediri.ac.id



e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat>

Vol. 5, No. 4, Agustus 2026

Page: 2493 - 2498

Available at:

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/3874>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v5i4.3874>

Article History:

Received: 04-08-2026

Revised: 14-08-2026

Accepted: 15-08-2026

Abstract : *This study examines the legal remedies available to night entertainment industry workers when their employment social security rights are unfulfilled by employers. The night entertainment industry is highly vulnerable to the neglect of normative rights due to obscured employment statuses through non-standard work agreements. Using a normative legal research method with statutory and conceptual approaches, the results indicate that positive law in Indonesia strictly requires employers to register workers in the Manpower Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) programs under Law Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System and Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administering Body juncto Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The main law enforcement obstacles include unclear formal employment status, low worker bargaining power, and minimal active supervision from competent labor authorities. Legal remedies available to workers include non-litigation paths covering bipartite negotiations, mediation through the Manpower Office, and administrative complaints to labor supervisors, as well as litigation paths through rights dispute lawsuits in the Industrial Relations Court (PHI) based on Law Number 2 of 2004. The conclusion emphasizes strengthening labor supervisory functions, enforcing strict administrative sanctions against stubborn employers, and optimizing access to justice for informal and night entertainment sector workers.*

Keywords : *Social Security For Workers; Night Entertainment Industry; BPJS Ketenagakerjaan; Labor Law; Industrial Relations Dispute*

Abstrak : Penelitian ini mengkaji upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja industri hiburan malam apabila hak jaminan sosial ketenagakerjaannya tidak terpenuhi oleh pemberi kerja. Industri hiburan malam memiliki kerentanan tinggi terhadap pengabaian hak normatif akibat status hubungan kerja yang sering kali disamakan melalui perjanjian kerja tidak standar. Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual, hasil kajian menunjukkan bahwa peraturan hukum positif di Indonesia secara tegas mewajibkan setiap pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial juncto Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kendala utama penegakan hukum meliputi ketidakjelasan status kerja formal, rendahnya posisi tawar pekerja, serta minimnya pengawasan aktif dari instansi ketenagakerjaan berwenang. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja meliputi jalur non-litigasi yang mencakup perundingan bipartit, mediasi melalui Dinas Ketenagakerjaan, serta pengaduan administratif kepada pengawas ketenagakerjaan, dan jalur litigasi melalui pengajuan gugatan perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Simpulan dari penelitian ini menegaskan perlunya penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, penegakan sanksi administratif yang tegas bagi pengusaha yang membandel, serta optimalisasi akses keadilan bagi pekerja sektor informal dan hiburan malam.

Kata Kunci : Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; Hiburan Malam; Perlindungan Hukum; BPJS Ketenagakerjaan; Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mengembangkan tenaga kerja secara optimal, serta melindungi hak-hak dasar pekerja guna

mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin bagi pekerja beserta keluarganya. Konstitusi Republik Indonesia, yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28D ayat (2), secara eksplisit menjamin bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum ini mencakup aspek upah, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu istirahat, serta jaminan sosial ketenagakerjaan yang merupakan instrumen penting dalam menjamin kepastian perlindungan ekonomi ketika pekerja menghadapi risiko sosial (Wijayanti, 2018).

Seiring dengan pesatnya pertumbuhan sektor pariwisata, ekonomi kreatif, dan jasa hiburan di berbagai kota besar di Indonesia, industri hiburan malam (seperti bar, kelab malam, diskotek, karaoke, dan rumah bernyanyi) menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang cukup signifikan. Mulai dari pekerja operasional, pelayan, pemandu lagu, musisi, juru racik minuman (bartender), hingga petugas keamanan menggantungkan penghidupannya pada sektor ini. Kendati demikian, karakteristik operasional industri hiburan malam sering kali berjalan di ruang abu-abu (grey area) regulasi ketenagakerjaan formal. Para pekerja di sektor ini sangat rentan terhadap berbagai bentuk pelanggaran hak normatif, salah satunya yang paling krusial dan kerap diabaikan adalah pemenuhan hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan (Hidayat, 2021).

Jaminan sosial ketenagakerjaan, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), merupakan hak fundamental yang wajib diberikan oleh setiap pemberi kerja (Wibowo, 2018). Program perlindungan ini mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Namun, dalam realitas empiris dan praktik di lapangan, banyak pengusaha atau pemilik tempat hiburan malam dengan sengaja mengabaikan kewajiban hukum ini. Alasan yang kerap dikemukakan pengusaha berkisar pada status hubungan kerja yang dianggap sebagai pekerja lepas harian (freelance), pekerja paruh waktu (part-time), atau hubungan kemitraan semu yang berada di luar jangkauan perlindungan undang-undang ketenagakerjaan formal (Susanto, 2021).

Pengabaian hak jaminan sosial ini tidak hanya merugikan pekerja secara finansial ketika terjadi musibah kecelakaan kerja atau masalah kesehatan, tetapi juga mencederai prinsip negara kesejahteraan (welfare state) yang dianut oleh Republik Indonesia. Ketika hak-hak normatif tersebut tidak dipenuhi, pekerja berada dalam posisi yang sangat rentan tanpa adanya jaring pengaman sosial yang memadai. Permasalahan hukum ini memunculkan urgensi untuk mengkaji secara mendalam mengenai instrumen pengaturan hukum, faktor penyebab pelanggaran, serta bentuk-bentuk upaya hukum komprehensif yang dapat ditempuh oleh pekerja industri hiburan malam untuk menuntut terpenuhinya hak jaminan sosial ketenagakerjaan mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: pertama, bagaimana pengaturan hukum positif mengenai kewajiban jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja di sektor industri hiburan malam? Kedua, faktor-faktor apa saja yang menyebabkan hak jaminan sosial ketenagakerjaan pekerja di industri hiburan malam sering kali tidak terpenuhi? Ketiga, upaya hukum apa saja, baik melalui jalur non-litigasi maupun litigasi, yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila hak jaminan sosial ketenagakerjaan mereka diabaikan oleh pemberi kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif (normative legal research) yang difokuskan pada pengkajian, inventarisasi, dan analisis terhadap kaidah-kaidah hukum positif, asas-asas hukum, serta doktrin hukum yang berkaitan dengan perlindungan jaminan sosial

ketenagakerjaan (Amiruddin & Asikin, 2016). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah instrumen hukum utama seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk menggali pandangan dan doktrin teoretis mengenai perlindungan hukum, hubungan kerja, dan jaminan sosial. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penyusunan artikel ini terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan jaminan sosial. Bahan hukum sekunder mencakup literatur hukum, buku teks, jurnal ilmiah nasional terakreditasi, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan isu hukum yang dibahas. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelaah dokumen pustaka dan perundang-undangan. Seluruh bahan hukum yang terkumpul dianalisis secara kualitatif menggunakan metode berpikir deduktif, yakni menarik kesimpulan dari premis-premis yang bersifat umum mengenai norma hukum positif terhadap permasalahan konkret yang terjadi pada pekerja industri hiburan malam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Kewajiban Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Sektor Industri Hiburan Malam

Sistem hukum positif ketenagakerjaan di Indonesia menempatkan perlindungan jaminan sosial sebagai hak konstitusional yang bersifat wajib (*imperatif*) dan tidak dapat dikesampingkan melalui kesepakatan atau perjanjian apa pun antara pengusaha dan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, setiap pemberi kerja atau badan usaha yang mempekerjakan tenaga kerja secara sah wajib mendaftarkan dirinya dan seluruh pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan. Program wajib tersebut sekurang-kurangnya meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP) (Prasetyo, 2020).

Dalam konteks operasional industri hiburan malam, sering kali timbul perdebatan yuridis terkait status subjek hukum pekerja, di mana pengusaha berdalih bahwa pekerja operasional seperti pemandu karaoke, pelayan lepas, musisi kafe, atau staf harian tidak terikat dalam hubungan kerja formal, melainkan sebagai mitra mandiri atau pekerja lepas (*freelance*) (Kusuma, 2023). Padahal, apabila dikaji secara mendalam berdasarkan doktrin hukum ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, unsur-unsur hubungan kerja tetap terpenuhi secara materiil manakala terdapat tiga elemen utama, yaitu adanya unsur pekerjaan yang dilakukan, adanya unsur upah atau imbalan finansial, dan adanya unsur perintah atau subordinasi dari pengusaha (Khakim, 2014).

Keberadaan unsur perintah dan ketergantungan ekonomi dalam industri hiburan malam membuktikan bahwa hubungan hukum antara pekerja dan manajemen tempat hiburan adalah hubungan kerja formal. Oleh karena itu, modifikasi penamaan kontrak, perjanjian kerja lisan, atau status paruh waktu tidak serta-merta menggugurkan kewajiban imperatif pengusaha untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Pengabaian terhadap

kewajiban tersebut merupakan bentuk pelanggaran hukum normatif yang dapat dikenai sanksi administratif hingga sanksi pidana sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Faktor Penyebab Tidak Terpenuhinya Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pekerja Hiburan Malam

Tidak terpenuhinya hak jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja di sektor industri hiburan malam merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor determinan, baik dari aspek yuridis, struktural, maupun sosial-ekonomi.

Faktor pertama berkaitan dengan praktik penyimpangan bentuk perjanjian kerja oleh pengusaha. Banyak pengusaha tempat hiburan malam menghindari pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara tertulis yang sah dan dicatatkan, melainkan menggunakan sistem perjanjian lisan atau kontrak fleksibel berbasis komisi. Praktik ini sengaja dipelihara untuk menciptakan celah hukum guna menghindari beban iuran jaminan sosial bulanan yang menjadi tanggung jawab pemberi kerja (Supriyanto, 2023).

Faktor kedua adalah lemahnya efektivitas pengawasan ketenagakerjaan (labor inspection) oleh instansi pemerintah berwenang. Industri hiburan malam umumnya beroperasi pada jam-jam operasional malam hari hingga dini hari, dengan karakteristik tempat usaha yang tertutup, privat, dan terkadang memiliki proteksi internal yang ketat. Kondisi ini menyulitkan Pengawas Ketenagakerjaan untuk melakukan inspeksi mendadak secara berkala guna memantau kepatuhan pengusaha dalam mendaftarkan pekerjaannya ke program jaminan sosial (Utomo, 2022).

Faktor ketiga bersumber dari rendahnya tingkat kesadaran hukum (legal awareness) serta posisi tawar (bargaining position) pekerja itu sendiri. Sebagian besar pekerja di sektor hiburan malam memiliki latar belakang pendidikan yang beragam dengan tingkat pemahaman hukum ketenagakerjaan yang minim. Di sisi lain, tingginya angka pengangguran dan kebutuhan ekonomi mendesak membuat pekerja terpaksa menerima kondisi kerja tanpa jaminan sosial demi mempertahankan pekerjaan mereka. Ketakutan akan pemutusan hubungan kerja secara sepihak apabila mereka menuntut hak normatif kepada pengusaha menjadi hambatan psikologis yang besar dalam memperjuangkan hak-hak jaminan sosial mereka.

Analisis Upaya Hukum Non-Litigasi dan Litigasi bagi Pekerja yang Haknya Diabaikan

Apabila hak jaminan sosial ketenagakerjaan diabaikan atau tidak dipenuhi oleh pengusaha, hukum ketenagakerjaan Indonesia menyediakan mekanisme penyelesaian sengketa dan perlindungan hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja melalui dua jalur utama, yakni jalur non-litigasi dan jalur litigasi.

Jalur Penyelesaian Non-Litigasi:

Jalur non-litigasi merupakan langkah awal yang diutamakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum menempuh proses peradilan formal. Langkah-langkah tersebut meliputi:

Perundingan Bipartit:

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), pekerja atau serikat pekerja dapat mengajukan tuntutan pemenuhan hak jaminan sosial secara musyawarah mufakat langsung dengan pihak manajemen perusahaan. Perundingan bipartit wajib diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 30 hari.

Mediasi Ketenagakerjaan:

Apabila perundingan bipartit mengalami jalan buntu (mangkir atau tidak tercapai kesepakatan), salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat (Dinas Ketenagakerjaan). Dinas

Ketenagakerjaan akan menugaskan seorang mediator untuk memfasilitasi perundingan mediasi dan mengeluarkan Anjuran Tertulis.

Pengaduan dan Pengawasan Administratif:

Pekerja juga memiliki hak untuk melaporkan secara langsung pelanggaran kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan kepada Pengawas Ketenagakerjaan. Pengawas berwenang melakukan pemeriksaan dan menjatuhkan rekomendasi sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, hingga penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi kepada pengusaha yang melanggar (Oktaviani, 2021).

Jalur Penyelesaian Litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial):

Apabila anjuran dari mediator Dinas Ketenagakerjaan ditolak oleh salah satu atau para pihak, penyelesaian perselisihan hak mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan dapat diajukan ke ranah litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri setempat. Proses persidangan di PHI diatur secara khusus untuk memberikan kepastian hukum yang cepat dan berkeadilan bagi pekerja (Nugroho, 2021). Dalam gugatan di PHI, pekerja dapat menuntut agar pengusaha dihimbau atau diputus untuk segera mendaftarkan pekerja serta membayar kerugian akibat iuran yang tertunda atau risiko kecelakaan kerja yang tidak tercover akibat kelalaian pengusaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan seluruh uraian pembahasan di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting. Pertama, pengaturan hukum positif di Indonesia secara imperatif mewajibkan setiap pemberi kerja di berbagai sektor usaha, termasuk industri hiburan malam, untuk mendaftarkan pekerjaannya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan guna menjamin perlindungan risiko sosial ekonomi.

Kedua, tidak terpenuhinya hak jaminan sosial pekerja disebabkan oleh praktik penyimpangan status hubungan kerja, lemahnya pengawasan instansi ketenagakerjaan terhadap tempat hiburan malam, serta rendahnya posisi tawar dan kesadaran hukum pekerja. Ketiga, upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja mencakup jalur non-litigasi melalui perundingan bipartit, mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, pengaduan pengawasan administratif, serta jalur litigasi melalui gugatan perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Adapun saran yang dapat diajukan melalui penelitian ini adalah: pertama, instansi pengawas ketenagakerjaan pemerintah daerah harus meningkatkan intensitas dan efektivitas pengawasan secara berkala terhadap operasional industri hiburan malam guna memastikan kepatuhan pengusaha terhadap norma jaminan sosial. Kedua, BPJS Ketenagakerjaan bersama serikat pekerja perlu memperluas program sosialisasi dan edukasi hukum secara masif kepada pekerja sektor informal dan hiburan malam agar mereka lebih proaktif memahami dan menuntut hak normatifny.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Mochamad Wahid Hasym, S.H.I., M.H., selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, dan masukan yang diberikan selama proses penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin, & Asikin, Z. (2016). *Pengantar metode penelitian hukum*. RajaGrafindo Persada.

- Hidayat, R. (2021). Perlindungan hukum pekerja hiburan malam ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Lex Renaissance*, 6(4), 650–665.
- Khakim, A. (2014). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Kusuma, W. (2023). Analisis yuridis status hubungan kerja kemitraan semu di sektor jasa. *Jurnal Kertha Patra*, 45(2), 88–104.
- Nugroho, A. (2021). Penyelesaian sengketa hubungan industrial terkait hak pekerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Yudisial*, 14(3), 310–325.
- Oktaviani, R. (2021). Peran pengawasan ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak normatif pekerja. *Jurnal Media Hukum*, 28(2), 145–160.
- Prasetyo, A. (2020). Implementasi program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja di sektor informal. *Jurnal Arena Hukum*, 13(1), 77–92.
- Supriyanto, E. (2023). Analisis yuridis perlindungan hukum pekerja kontrak terhadap hak jaminan sosial ketenagakerjaan. *Jurnal Panorama Hukum*, 8(1), 45–60.
- Susanto, H. (2021). Eksistensi hubungan kerja di sektor informal dan implikasinya terhadap jaminan sosial. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 9(2), 112–128.
- Utomo, B. T. (2022). Penegakan hukum ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak jaminan sosial bagi pekerja sektor pariwisata dan hiburan. *Jurnal Yustisial*, 10(3), 201–215.
- Wibowo, A. (2018). Tanggung jawab pemberi kerja dalam penyelenggaraan jaminan sosial di Indonesia. *Jurnal RechtVinding*, 7(2), 189–204.
- Wijayanti, A. (2018). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.*