

Fenomena Eksploitasi Tenaga Kerja pada Sektor *Food And Beverage* Studi Kasus: pada Perusahaan X di Surabaya

¹Niken Saptaning Tiyas, ²Nadia Intan Fadila

Universitas Budi Luhur, Jakarta Selatan

12143501100@student.budiluhur.ac.id, 2nadia.intanfadila@budiluhur.ac.id

ABSTRACT

The enactment of the Manpower Law is a government commitment to protecting workers in Indonesia. In the law, labor exploitation is prohibited, as stated in Article 68, Article 74, and Article 81. In reality, labor exploitation, especially in the F&B industry, still occurs, this can be seen in the case that occurred at company X in Surabaya. The purpose of this study is to examine the form such exploitation. This research employs a qualitative descriptive approach, utilizing Karl Marx conflict theory for analysis and reviewing the issue from a legal perspective based on Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower. The Study adopts a case study format, with data collected through observation, interviews, and documentation techniques. The results of the study indicate that the form of labor exploitation that occurs at company X is carried out in the form of employing workers outside the specified working hours, not paying basic wages and overtime wages, imposing harsh treatment on workers, and withholding diplomas and ID cards belonging to workers, all of which violate the Manpower Law. The impacts caused by labor exploitation in company X include psychological stress, trauma, and fear of re-exploitation by the company.

Keywords: Beverage, Exploitation, Food, Labor, Conflict Theory

ABSTRAK

Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) merupakan komitmen pemerintah dalam melindungi tenaga kerja di Indonesia. Dalam undang-undang tersebut, eksploitasi tenaga kerja dilarang, sebagaimana di disebutkan Pasal 68, Pasal 74, dan Pasal 81. Kenyataannya, eksploitasi tenaga kerja, khususnya pada industri *food and beverage* (F&B) masih terjadi, hal ini dapat dilihat pada kasus yang terjadi di perusahaan X di Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bentuk eksploitasi tenaga kerja yang terjadi di perusahaan X, serta dampak yang ditimbulkan oleh eksploitasi tenaga kerja di perusahaan X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan analisis teori konflik Karl Marx serta ditinjau dari aspek hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, format penelitian yang digunakan adalah format studi kasus, data tersebut dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk eksploitasi tenaga kerja yang terjadi di perusahaan X dilakukan dalam bentuk mempekerjakan tenaga kerja di luar jam kerja yang telah ditentukan, tidak membayar upah pokok dan upah lembur, penehnaan perlakuan kasar terhadap tenaga kerja, dan menahan ijazah dan KTP milik dari tenaga kerja, yang semuanya melanggar UU Ketenagakerjaan. Dampak yang ditimbulkan oleh eksploitasi tenaga kerja di perusahaan X, meliputi tekanan psikologis, trauma, dan ketakutan akan eksploitasi ulang oleh perusahaan

Kata kunci: Beverage, Eksploitasi, Food, Tenaga Kerja, Teori Konflik

PENDAHULUAN

Eksplorasi tenaga kerja, secara tegas oleh UU Ketenagakerjaan, sebagaimana digambarkan dalam Pasal 68, Pasal 74, dan Pasal 81. Tenaga kerja menurut Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan adalah setiap individu yang mampu terlibat dalam kegiatan kerja yang bertujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, dengan demikian memenuhi kebutuhan pribadi serta berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat. Putra, Fuadi, dan Handayani (2023:6) mengonseptualisasikan tenaga kerja sebagai individu yang terlibat dalam kegiatan yang menghasilkan produksi. Gatiningish (2022:37) mengemukakan bahwa tenaga kerja mencakup populasi dalam suatu negara yang mampu menghasilkan barang dan jasa tergantung pada adanya permintaan tenaga kerja dan kesediaan mereka untuk mengambil bagian dalam kegiatan tersebut.

Interaksi antara tenaga kerja dan eksploitasi pada dasarnya dicirikan oleh asimetri, di mana, di satu sisi, perusahaan memprioritaskan keuntungannya sendiri, sementara sebaliknya, eksploitasi tenaga kerja berlanjut sampai memicu kerusakan berulang dalam perusahaan (Imron & Sari, 2020:89). Perusahaan terus menunjukkan disposisi konfrontasi, yang mencerminkan keengganan untuk mengakui realitas hidup dari tenaga kerja yang menganggap dirinya tertindas oleh sistem kerja yang telah mereka lembagakan, yang semata-mata bertujuan untuk akumulasi modal untuk keuntungan perusahaan, memperkatanya tanpa henti, sementara secara bersamaan menaklukkan tenaga kerja, yang mau tidak mau, harus mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan itu sendiri (Imron & Sari, 2020:89). Manifestasi eksploitasi tenaga kerja mengambil berbagai bentuk, termasuk paksaan tenaga kerja untuk melakukan tugas-tugas dalam kondisi di bawah standar atau pemberian upah yang tidak memadai, atau dalam beberapa kasus, tidak ada pembayaran upah sama sekali (Almaidah & Legowo, 2023:24).

Istilah eksploitasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mengacu pada tindakan memanfaatkan sumber daya untuk keuntungan pribadi, yang ditandai dengan ekstraksi dan pemaksaan terhadap seseorang (Herbawono, 2023:2375). Eksploitasi merupakan tindakan apa pun yang diarahkan pada perampasan sumber daya atau tenaga kerja yang berlebihan dan sewenang-wenang (Irawan, 2024:23). Eksploitasi tenaga kerja menunjukkan skenario di mana seorang pekerja dipaksa untuk melakukan tugas dalam kondisi yang tidak dapat ditoleransi atau diberi kompensasi dengan upah yang tidak adil, yang mungkin tidak dibayarkan sama sekali (Almaidah dan Legowo, 2023:24).

Eksplorasi tenaga kerja pada industri F&B di Indonesia, yang merupakan sektor informal, masih menjadi masalah serius. Industri F&B mencakup semua perusahaan yang bergerak dalam pengolahan produk makanan, termasuk pengemasan, distribusi, dan penyajiannya hingga mencapai konsumen (Mentang, Tumbel, & Djemly, 2022:661). Cakupan dari industri ini, mencakup beragam sektor,

seperti restoran, kafetaria, kafe, perusahaan makanan cepat saji, toko kelontong, layanan catering, dan layanan transportasi makanan (Mentang, Tumbel, & Djemly, 2022:662). Industri F&B dibagi ke dalam 2 (dua) sektor, yaitu sektor layanan F&B dan produksi F&B (Dewi & Andayani, 2024:16). Layanan F&B bertugas untuk penyediaan dan pengelolaan layanan makanan dan minuman, sedangkan produksi F&B bertanggung jawab untuk penyediaan makanan dan minuman (Kurnia, Sriyogani, & Nuryati, 2021:4129).

Kemajuan pesat industri F&B memunculkan peluang untuk pembentukan prospek pekerjaan (Astrilestari & Basuki, 2024:29). Tenaga kerja di sektor F&B Indonesia pada tahun 2023 mencapai 9,80 juta orang, mencerminkan peningkatan 20,48% (dua puluh koma empat puluh delapan persen) dibandingkan dengan 8,13 juta orang pada tahun 2016 (Astrilestari & Basuki, 2024:29). Tenaga kerja ini, jika tidak diimbangi dengan peningkatan peluang kerja secara paralel dan langkah-langkah perlindungan yang memadai, meningkatkan kerentanan terhadap eksploitasi tenaga kerja, sebagaimana dibuktikan oleh kasus yang dilaporkan dalam Harian Jogja, di mana sebuah kafe di Kota Jogja diduga terlibat dalam eksploitasi tenaga kerjanya. Kafe ini dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta (Disnakertrans DIY) karena secara sepihak mengakhiri kontrak kerja dan gagal memberikan pesangon kepada tenaga kerjanya, mengurangi upah pokok tenaga kerjanya, dan memperkerjakan tenaga kerja selama 18 (delapan belas) jam tanpa kompensasi (Subarkah, 2025). Eksploitasi tenaga kerja juga terjadi di Restoran Mr. Blitz di Tanjungpinang, di mana restoran melakukan penahanan ijazah tenaga kerjanya (Ridho, 2025). Kasus eksploitasi terhadap tenaga kerja juga terjadi di Pekanbaru, di mana seorang tenaga kerja sebuah kafe di wilayah ini mengalami perlakuan kasar (Linda, 2021).

Eksploitasi tenaga kerja di Indonesia merupakan masalah yang cukup besar, biasanya dimanifestasikan melalui jam kerja yang melampaui ketentuan hukum, renumerasi yang tidak memadai, ambiguitas mengenai status ketenagakerjaan, dan lemahnya perlindungan hukum (Novitrisani & Hutahaeon, 2025:88). Izzati dkk (2021:1) kemudian menggambarkan manifestasi tersebut, sebagai situasi genting yang dialami individu yang ditandai dengan pendapatan yang gagal memenuhi standar hidup yang dapat diterima, diperparah oleh individualisasi dan kurangnya akses ke perlindungan pemerintah. Izzati dkk (2021:1), kemudian juga mengatakan bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (Sindikasi), sebesar 61,35% (enam puluh satu koma tiga puluh lima persen) tenaga kerja menghadapi pembatalan pekerjaan, 32,8% (tiga puluh dua koma delapan persen) berpotensi kehilangan pendapatan, dan hanya 0,4% (nol koma empat persen) yang dapat mengakses bantuan pemerintah.

Institute for Social and Political Studies World Bank mengatakan bahwa sekitar 35% (tiga puluh lima persen) tenaga kerja dalam industri kreatif menghadapi kondisi kerja yang tidak sesuai, termasuk ketidakpastian kontrak kerja dan akses terbatas ke jaminan sosial (Novitrisani & Hutahaeon, 2025:89). Federasi Serikat

Pekerja Nasional (FSPN) lebih lanjut mengatakan bahwa banyak tenaga kerja di industri kreatif mengalami jam kerja yang berkepanjangan yang melampaui standar tenaga kerja, tanpa kenaikan upah yang sesuai (Novitrisani & Hutahaean, 2025:89). Kondisi ini semakin diperburuk oleh perlindungan yang diberikan oleh pemerintah yang tidak memadai, dimana sebagian besar tenaga kerja, tidak memiliki akses ke jaminan sosial atau asuransi kesehatan, dan standar upah minimum regional (UMR) sering diabaikan oleh pengusaha (Novitrisani & Hutahaean, 2025:89).

UU Ketenagakerjaan yang merupakan bukti dari komitmen pemerintah dalam melindungi tenaga kerja di Indonesia, dimana dalam undang-undang ini pemerintah berupaya keras mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja dan menjamin perlakuan yang adil bagi tenaga kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Kenyataannya, eksploitasi tenaga kerja pada sektor F&B masih tetap terjadi, hal ini sebagaimana dibuktikan oleh kondisi tenaga kerja yang telah dieksploitasi oleh 4 perusahaan X di Surabaya, dimana terdapat tenaga kerja menghadapi keadaan yang tidak adil, termasuk dipaksa untuk bekerja lembur, tidak memperoleh upah, baik upah pokok maupun upah lembur, diperlakukan kasar, serta penahanan ijazah, KTP, dan Akte. Hal ini menggarisbawahi perlunya intervensi pemerintah untuk memastikan kembali perlindungan yang memadai bagi tenaga kerja di negara ini.

Penelitian terkait eksploitasi tenaga kerja di Indonesia telah dilakukan secara komprehensif oleh para peneliti sebelumnya. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Lie dkk, pada tahun 2024, berjudul “Analisis Yuridis Eksploitasi Tenaga Kerja oleh PT. Alpen Food Industry sebagai Produsen Es Krim Aice”, yang berkonsentrasi pada penerapan UU Ketenagakerjaan terkait dengan hak-hak tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa disjungsi UU Ketenagakerjaan dengan hak-hak tenaga kerja di PT. Alpen Food Industry, terlihat dari adanya pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 76 tentang peraturan kerja bagi tenaga kerja perempuan, serta ketentuan yang diuraikan dalam Pasal 81 yang berkaitan dengan pemberian cuti bagi tenaga kerja perempuan saat menstruasi.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Faradila dan Dewi, pada tahun 2024, berjudul “Perlindungan Tenaga Kerja Harian Lepas terhadap Eksploitasi menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja”, yang berkonsentrasi pada hak-hak tenaga kerja harian lepas dan perlindungan hukum terhadap mereka dari tindakan eksploitasi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa tanggung jawab atas tenaga kerja ada pada perusahaan, dimana jika upah yang terutang kepada tenaga kerja tidak dipenuhi, sanksi dijatuhkan yang mewajibkan perusahaan untuk memperbaiki kegagalan untuk memberikan upah. Sebagai aspek perlindungan hukum bagi tenaga kerja, setiap perusahaan yang melanggar ketentuan yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan, dijatuhkan dengan sanksi pidana.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Herbawono, pada tahun 2023, berjudul “Hak Asasi Manusia (HAM) dalam Perspektif Kriminologi : Eksploitasi Tenaga Kerja sebagai Bentuk Perbudakan Modern”, yang berkonsentrasi pada hubungan antara

perbudakan modern dan eksploitasi tenaga kerja. Hasil penelitian ini menegaskan perbudakan sebagai institusi yang bermetamorfosis, mengungkapkan manifestasi baru dari waktu ke waktu. Kerangka sejarah kepemilikan manusia yang “sah” menawarkan definisi perbudakan yang merangkum berbagai bentuk eksploitasi tenaga kerja yang telah bertahan hingga zaman kontemporer. Eksploitasi tenaga kerja kemungkinan akan bertahan selama sistem kapitalis tetap beroperasi, mengingat bahwa banyak individu mengabaikan hak sosial dan ekonomi mereka, sehingga membuat diri mereka rentan terhadap kondisi eksploitasi dalam pencarian mereka untuk bertahan hidup.

Ketiga penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tersebut di atas, memiliki relevansi yang signifikan dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Relevansi ini jelas dapat diamati melalui persamaan dan perbedaannya, dengan demikian ketiga penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tersebut, dapat berfungsi sebagai referensi dasar bagi penelitian saat ini, yang berfokus pada bentuk dan dampak eksploitasi tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan X. Pemahaman yang komprehensif tentang fokus kajian pada penelitian saat ini, sangat penting dalam merumuskan rekomendasi kebijakan yang efektif yang bertujuan meningkatkan langkah-langkah perlindungan hukum bagi tenaga kerja, terutama pada industri F&B. Dari ketiga penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penelitian saat ini berbeda karena tidak hanya menganalisis terkait bentuk eksploitasi terhadap tenaga kerja saja, tetapi juga menganalisis tentang dampak yang ditimbulkan oleh tindakan eksploitasi 5 terhadap tenaga kerja di perusahaan X di Surabaya, dimana analisis terhadap eksploitasi tersebut didasarkan pada teori konflik yang digagas oleh Karl Marx.

Teori konflik yang digagas Karl Marx muncul sebagai tanggapan terhadap dikotomi antara kaum borjuis dengan proletar, di mana kaum borjuis secara sistematis mengeksploitasi kaum proletar (Zulfiani, Farhana, & Oktavianingrum, 2022:42). Kerangka teori ini didasarkan pada gagasan bahwa alat-alat produksi berfungsi sebagai penentu kritis stratifikasi kelas dalam masyarakat, di mana kaum borjuis menerapkan praktik eksploitasi atau kaum proletar selama proses produksi. Eksploitasi semacam itu bertahan selama suatu bentuk kesadaran semu tetap ada pada kaum proletar, yang ditandai dengan persetujuan dan penerimaan kondisi yang berlaku yang dipaksakan oleh kaum borjuis (Zulfiani, Farhana, Oktavianingrum, 2022:43). Perspektif teori ini sangat menonjol dalam penelitian saat ini, karena peneliti mengkorelasikan eksploitasi tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan X dengan manifestasi disparitas kelas dan konflik sosial yang melekat dalam kerangka kapitalis. Eksploitasi tenaga kerja, dicontohkan ketika perusahaan X mengambil sebagian besar keuntungan yang dihasilkan dari *output* tenaga kerja, sementara gagal memberikan kompensasi yang adil kepada tenaga kerja, hal tersebut merupakan konflik kelas yang signifikan. Dampak dari eksploitasi tersebut meliputi alienasi, ketidaksetaraan ekonomi, dan potensi lahirnya gerakan sosial yang dilakukan tenaga kerja selaku kaum proletar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikualifikasikan sebagai penelitian kualitatif. Penelitian ini berusaha untuk memahami konteks sosial tertentu, peristiwa, peran, kelompok, atau interaksi. Ini menandakan metodologi penelitian di mana peneliti secara progresif membedakan fenomena sosial melalui analisis komparatif, pemikiran reflektif, penciptaan dan kategorisasi sistematis objek penelitian (Rasyid, 2022:55). Jenis penelitian ini sangat tepat digunakan dalam penelitian ini karena peneliti bertujuan untuk memberikan suatu pemahaman terkait bentuk eksploitasi tenaga kerja di perusahaan X, serta dampak yang ditimbulkan dari eksploitasi di perusahaan X bagi tenaga kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, sedangkan data sekunder mencakup informasi yang dikumpulkan oleh peneliti setelah identifikasi fakta dalam bentuk profil, buku-buku, jurnal, dan bentuk lainnya yang tidak diragukan lagi terkait dengan masalah yang sedang diteliti. Peneliti berkeyakinan bahwa pendekatan ini sangat relevan, karena penelitian saat ini berusaha untuk menyelidiki dan meneliti fenomena eksploitasi yang dihadapi tenaga kerja di perusahaan X.

Data tersebut dikumpulkan peneliti melalui 3 (tiga) teknik berbeda. Pertama, melakukan observasi. Abdullah dkk (2022:26) berpendapat bahwa observasi adalah metode pengumpulan data yang selaras dengan penelitian ilmiah, memanfaatkan teknik pencitraan untuk merumuskan kesimpulan mengenai hubungan, dinamika kausal, dan signifikansi berbagai konteks. Pengamatan dilakukan peneliti dengan cara terjun langsung ke lapangan untuk melihat perilaku dan peristiwa yang berkaitan dengan penelitian. Teknik kedua dalam pengumpulan data melibatkan wawancara. Sahir (2021:46) mencirikan wawancara sebagai pertukaran data terstruktur di mana 6 pertanyaan dan jawaban dipertukarkan antara peneliti dan narasumber, menghasilkan wawasan yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Teknik ini dilakukan oleh peneliti dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada narasumber (lawan bicara), di mana pertanyaan tersebut tidak terstruktur, namun tetap relevan dengan masalah yang diteliti. Teknik terakhir yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data adalah dokumentasi. Agustini dkk (2023:93) mendefinisikan dokumentasi sebagai proses pengumpulan data melalui peninjauan dokumen tertulis, digital, atau terkait produk seperti gambar dan lain sebagainya. Proses ini dilakukan peneliti melalui pengumpulan dokumen tertulis, dokumen digital dan gambar yang berkaitan dengan penelitian. Data tersebut setelah terkumpul, menjadi sasaran analisis, di mana model analisis data yang digunakan dalam penelitian saat ini adalah model Miles dan Huberman. Hardani dkk (2020:163) mengatakan 3 (tiga) kegiatan utama dalam model tersebut, mencakup reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Eksplorasi tenaga kerja di perusahaan X, berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang narasumber, terjadi pada tahun 2023. Awalnya, narasumber ditawarkan untuk bekerja di perusahaan X yang beralamat di Jalan Untung Suropati Surabaya, kemudian setelah menghubungi bagian Human Resource Development (HRD) perusahaan X, narasumber diberikan informasi jika ingin bekerja di perusahaan X harus ada jaminan ijazah, dan kemudian narasumber melamar pada posisi *co helper*. Setelah melalui proses *interview*, narasumber diterima bekerja di perusahaan X, dan diberikan surat penahanan ijazah, dan jika *resign*, ijazah tersebut akan dikembalikan tetapi dengan catatan surat penahanan ijazah tersebut harus ada. Selama bekerja (kurang lebih satu bulan), narasumber sering mendapatkan perlakuan kasar dari perusahaan X, dan dipaksa bekerja lembur untuk melakukan pengambilan barang-barang kebutuhan perusahaan dan memasak. Puncak masalah, terjadi ketika narasumber diminta untuk mengambil *seafood*, akan tetapi narasumber tidak bisa memenuhi permintaan tersebut, dengan alasan tidak mempunyai uang. Mendengar alasan tersebut, pimpinan perusahaan X memarahi dan menghina narasumber dengan berkata “malas-malasan dalam bekerja dan orang miskin”. Mendapat perlakuan ini, narasumber pun langsung *resign*, dan tidak mendapatkan hak haknya selama 1 (satu) bulan bekerja, seperti upah pokok dan upah lemburan yang tidak dibayar, serta ijazah, Kartu Tanda Penduduk (KTP), dan Akte milik narasumber tidak dikembalikan. Berdasarkan temuan lapangan tersebut, peneliti kemudian mengkaji beberapa hal, sebagai berikut:

1. Bentuk Eksploitasi Tenaga Kerja di Perusahaan X

Eksploitasi dalam konteks tenaga kerja, terjadi ketika suatu perusahaan gagal memberikan kompensasi yang adil dengan mengabaikan hak dan kesejahteraan dari tenaga kerja (Aprilie & Addyono, 2024:55). Fenomena eksploitasi tenaga kerja di Indonesia, khususnya di sektor F&B, tetap menjadi isu penting yang memerlukan tindakan lebih lanjut dari pemerintah, sebagaimana dibuktikan oleh praktik eksploitasi yang dilakukan perusahaan X di Surabaya terhadap tenaga kerjanya. Tenaga kerja memiliki sejumlah hak, yang didokumentasikan dalam Pasal 31, Pasal 78, Pasal 81, Pasal 86, dan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan. Hasil wawancara dengan narasumber, diperoleh informasi bahwa perusahaan X telah melakukan eksploitasi terhadap tenaga kerjanya, yaitu memaksa tenaga kerjanya untuk bekerja 7 lembur, tidak membayar upah pokok dan upah lembur, memperlakukan tenaga kerja dengan kasar, serta menahan ijazah, KTP, dan Akte tenaga kerja.

Tindakan perusahaan X yang memaksa tenaga kerjanya untuk bekerja lembur jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, di mana pelaksanaan kerja lembur harus persetujuan dari tenaga kerjanya. Terkait dengan upah lembur yang tidak dibayar oleh, ini juga bertentangan dengan ketentuan Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, di mana setiap perusahaan wajib untuk membayar

upah lembur kepada tenaga kerjanya yang bekerja lembur. Tindakan perusahaan X yang tidak membayar upah pokok kepada tenaga kerja, jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa tenaga kerja memiliki hak atas upah. Perlakuan kasar perusahaan X terhadap tenaga kerjanya, juga tidak sesuai dengan apa yang diuraikan dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan, di mana perusahaan harus memperlakukan tenaga kerja dengan cara yang menjunjung tinggi martabat manusia. Terakhir, tindakan perusahaan X yang menahan ijazah, KTP, dan Akte tenaga kerjanya, juga merupakan tindakan yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, yang menggarisbawahi keharusan menjaga hak dari tenaga kerja, serta melarang praktik-praktik yang melanggar kebebasan dari tenaga kerja.

2. Dampak Eksploitasi Tenaga Kerja di Perusahaan X

Tenaga kerja dari waktu ke waktu mengalami banyak dampak yang berasal dari eksploitasi yang dilakukan oleh perusahaan X. Tenaga kerja yang dipaksa untuk bekerja lembur akan mengalami stres dan kelelahan, yang bermanifestasi baik secara fisik maupun mental, di samping dapat merugikan bagi kesehatan tenaga kerja secara umum. Penurunan fokus dan produktivitas juga akan terjadi pada tenaga kerja yang dipaksa untuk bekerja lembur. Dalam skenario yang lebih parah, konsekuensi dari kelelahan dan istirahat yang disebabkan karena adanya paksaan untuk bekerja lembur, dapat berujung pada akibat yang lebih fatal, terutama di antara tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang sudah ada sebelumnya. Paksaan untuk bekerja lembur juga dapat mengganggu peluang tenaga kerja untuk melakukan interaksi sosial, berolahraga, dan rekreasi, sehingga dapat membahayakan kualitas hidupnya secara keseluruhan.

Tenaga kerja yang tidak menerima upah, baik upah pokok maupun upah lembur, tentunya akan sulit dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Perlakuan kasar yang diterima tenaga kerja pada saat bekerja akan menimbulkan stres dan kecemasan pada diri tenaga kerja. Konsekuensi yang lebih parah termasuk gangguan kesehatan mental, seperti depresi yang mungkin timbul sebagai akibat dari ketegangan psikologis. Tenaga kerja yang diperlakukan kasar oleh perusahaan cenderung mengalami penurunan produktivitas, serta berkurangnya kepuasan peran terkait dengan pekerjaannya. Mereka cenderung akan mencari peluang kerja yang lebih baik pada tempat lain, sehingga dapat memperburuk tingkat perputaran tenaga kerja di perusahaan X. Perilaku kasar yang diterima tenaga kerja saat bekerja juga dapat menghambat kemampuan tenaga kerja untuk berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif dengan rekan-rekan kerjanya.

Penahanan ijazah, KTP, dan Akte milik tenaga kerja tentunya membatasi kemampuan tenaga kerja dalam mencari pekerjaan yang alternatif karena dokumen ini penting bagi tenaga kerja untuk melamar pekerjaan. Ijazah, KTP, dan Akte yang berfungsi sebagai pengidentifikasi pribadi bagi individu, menjadikan 8 penahanan atas dokumen milik tenaga kerja tersebut sebagai pelanggaran terhadap HAM.

Praktik penahanan atas dokumen tenaga kerja tersebut, menunjukkan ketidakadilan dalam hubungan kerja dan menggarisbawahi konsentrasi kekuatan perusahaan yang berlebihan. Penahanan atas dokumen tersebut, tentunya juga akan mempersulit keterlibatan tenaga kerja dalam masalah administrasi dan keuangan, serta memicu kekhawatiran mengenai potensi penghapusan suatu hak. Hasil wawancara dengan narasumber, dijelaskan bahwa setelah keluar (*resign*) dari perusahaan X, tenaga kerja mengalami stres dan trauma yang signifikan ketika terlibat dalam lingkungan kerja serupa yang ditandai dengan reputasi yang tidak jelas, di samping kekhawatiran yang meluas akan eksploitasi ulang.

3. Fenomena Eksploitasi Tenaga Kerja pada Sektor *Food and Beverage* di Surabaya Perspektif Teori Konflik Karl Marx

Tenaga kerja merupakan setiap individu yang memiliki kapasitas untuk terlibat dalam pekerjaan yang bertujuan menghasilkan barang dan/atau jasa, memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat, yang mencakup setiap individu yang dipekerjakan untuk upah atau bentuk imbalan lainnya, serta setiap individu yang bekerja secara mandiri tanpa upah (Sinambela, dkk, 2024:27). Pengusaha memainkan peran penting dalam hubungan kerja, mencakup aspek-aspek seperti pekerjaan, upah, dan perintah, di mana dalam pelaksanaan hubungan tersebut, sering menimbulkan dampak negatif berupa eksploitasi terhadap tenaga kerja (Narayani & Yogantara, 2021:259).

Fenomena eksploitasi tenaga kerja ditafsirkan sebagai manifestasi kepentingan ekonomi yang mengabaikan pertimbangan kepedulian, keadilan, dan kompensasi yang terkait dengan kesejahteraan tenaga kerja (Narayani & Yogantara, 2021:259). Tenaga kerja dalam pandangan Karl Marx menempati tingkatan yang lebih rendah dari hierarki kapitalis, terus menerus menjadi sasaran eksploitasi oleh pengusaha (Almaidah & Legowo, 2023:28). Karl Marx mengemukakan bahwa dinamika antara tenaga kerja dan pengusaha menyerupai transaksi yang mirip dengan jual beli, di mana tenaga kerja menjual kapasitasnya kepada pengusaha dengan imbalan upah, yang kemudian mengarahkan pengusaha untuk menganggap peran tenaga kerja tidak dapat dibedakan dari faktor produksi lainnya (Almaidah & Legowo, 2023:28). Pengusaha yang menganut sudut pandang ini mengeksploitasi tenaga kerja dengan menawarkan upah minimal di samping jam dan beban kerja yang besar untuk membatasi pengeluaran modal usaha dengan memperbesar keuntungan perusahaan (Almaidah & Legowo, 2023:28).

Eksploitasi tenaga kerja diartikan sebagai bentuk kepentingan ekonomi sama sekali tidak mempertimbangkan rasa kepedulian dan keadilan serta kompensasi kesejahteraan tenaga kerja (Narayani & Yogantara, 2021:259). Tenaga kerja dalam pandangan Karl Marx adalah orang-orang yang berada pada kalangan bawah dalam sistem kapitalis, yang di mana membuat tenaga kerja berada dalam posisi yang selalu tereksploitasi oleh pihak pengusaha (Almaidah & Legowo, 2023:28). Karl Marx menyatakan bahwa dalam hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha sama

halnya seperti jual beli, di mana tenaga kerja menjual tenaganya kepada pengusaha yang kemudian ditukar dengan upah, hal ini kemudian membuat pengusaha memiliki anggapan bahwa posisi tenaga kerja tidak ada bedanya dengan faktor produksi lainnya (Almaidah & Legowo, 2023:28). Pengusaha yang memiliki ini kemudian mengeksploitasi tenaga kerja dengan memberikan upah yang kecil dengan jam serta beban kerja yang banyak untuk meminimalkan modal dan memperbesar keuntungan perusahaan (Almaidah & Legowo, 2023:28).

Eksplotasi tenaga kerja oleh perusahaan X dengan memaksa tenaga kerja untuk bekerja lembur, dalam perspektif teori konflik Karl Marx, secara intrinsik terkait dengan konsep eksploitasi tenaga kerja dalam kerangka kapitalis, dimana eksploitasi ini muncul dari fakta bahwa kapitalis sebagai pemilik modal, mengambil alih nilai lebih yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang melebihi upah yang diberikan. Upah pokok yang tidak dibayarkan oleh perusahaan X, merupakan eksploitasi tenaga kerja yang dilakukan oleh pemilik modal (kaum borjuis), di mana dalam sistem kapitalis melahirkan kondisi yang memaksa tenaga kerja (kaum proletar) menjual tenaganya untuk mendapatkan upah, yang sering kali tidak sesuai dengan nilai kerja yang dihasilkan. Tidak dibayarkannya upah lembur kepada tenaga kerja, memperburuk kondisi ini, karena tenaga kerja dipaksa untuk memperpanjang jam kerjanya tanpa memperoleh kompensasi yang sesuai, sehingga menghasilkan “nilai tambah” yang diambil oleh pemilik modal (kaum borjuis).

Perlakuan kasar yang dialami tenaga kerja saat bekerja di perusahaan X, menurut teori konflik Karl Marx, merupakan sebuah konsekuensi dari sistem kapitalis yang mengeksploitasi tenaga kerja, di mana sistem tersebut menghasilkan keuntungan dengan mengkompensasi tenaga kerja pada tingkat yang lebih rendah dari nilai kerja yang dihasilkannya, yang pada akhirnya berpuncak pada alienasi, ditandai dengan keterasingan terhadap pekerjaan, hasil pekerjaan, dan bahkan asing terhadap diri sendiri, yang mengakibatkan kurangnya kepemilikan atau identifikasi dengan pekerjaannya.

Penahanan dokumen milik tenaga kerja, yaitu berupa ijazah, KTP, dan Akte oleh perusahaan X juga dapat dijelaskan melalui teori konflik Karl Marx. Ijazah, KTP, dan Akte dalam kerangka teori tersebut, ditafsirkan sebagai modal kerja yang memungkinkan tenaga kerja mencari peluang kerja yang lebih baik. Penahanan dokumen tersebut, menghambat otonomi tenaga kerja yang bersangkutan dalam mengejar prospek pekerjaan alternatif dan berdampak buruk pada kekuatan negosiasi mereka di pasar kerja. Penahanan dokumen tersebut, juga dapat memperburuk alienasi, karena dapat membatasi akses tenaga kerja pada peluang kerja yang lebih baik, sehingga pada akhirnya meningkatkan ketergantungan mereka pada perusahaan X.

Eksplotasi tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan X, dalam teori konflik Karl Marx, menimbulkan dampak yang cukup beragam yang harus ditanggung oleh tenaga kerja. Eksploitasi tenaga kerja dapat menimbulkan ketidakadilan

sistemik karena pemilik modal mengeksploitasi tenaga kerja tanpa memberikan upah yang sepadan. Ketidakadilan semacam ini, memicu konflik antara kaum borjuis dengan kaum proletar. Eksploitasi tenaga kerja juga memperburuk alienasi, di mana tenaga kerja tidak akan mampu mengontrol kinerjanya serta tidak mendapat upah yang layak. Ketidakadilan dan alienasi berfungsi sebagai pembentukan gerakan sosial yang berjuang untuk membela hak-hak dasar dari tenaga kerja, termasuk pembayaran upah yang layak, peningkatan kondisi lingkungan kerja, dan keadilan sosial yang lebih luas. Eksploitasi tenaga kerja merupakan pendorong utama konflik kelas dalam kerangka sistem kapitalis, karena tenaga kerja yang kehilangan haknya menganggap perlakuan perusahaan sebagai bentuk ketidakadilan dan berupaya untuk mereformasi struktur sistemik yang melanggengkan penaklukan mereka. Akhirnya, perjuangan kelas dan 10 gerakan sosial yang ditimbulkan oleh eksploitasi tenaga kerja memiliki potensi untuk menghasut transformasi sosial, yang mempromosikan kesetaraan dan mendukung kepentingan tenaga kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, diperoleh beberapa kesimpulan, seperti, bentuk eksploitasi tenaga kerja oleh perusahaan X, yaitu memaksa tenaga kerja bekerja lembur, tidak membayar upah pokok dan upah lembur, memperlakukan kasar tenaga kerja, serta menahan ijazah, KTP dan Akte milik tenaga kerja. Bentuk eksploitasi tersebut, dalam perspektif teori konflik Karl Marx, berkaitan dengan sistem kapitalis, dimana perusahaan X (kaum borjuis) mengambil alih nilai lebih yang dihasilkan oleh tenaga kerja (kaum proletar), memaksa kaum proletar untuk bekerja pada kaum borjuis, serta menerima setiap tindakan dari kaum borjuis; dan dampak yang ditimbulkan oleh eksploitasi tenaga kerja di perusahaan X, meliputi tekanan psikologis, trauma, dan ketakutan akan eksploitasi ulang oleh perusahaan. Dampak ini, dalam perspektif teori konflik Karl Marx, mencakup ketidakadilan sistemik dan meningkatkan alienasi, yang pada akhirnya melahirkan gerakan sosial yang dilakukan kaum proletar yang menuntut hak-hak dasarnya.

Beberapa hal yang ingin penulis sampaikan berkaitan dengan penelitian ini antara lain, pemerintah harus meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja, terutama pada industri F&B, melalui penerapan kerangka peraturan perundang-undangan yang lebih kuat, penyebaran informasi yang efektif, dan penegakan hukum yang tegas terhadap semua bentuk eksploitasi yang dilakukan oleh perusahaan; dan pemerintah juga harus memprioritaskan pencegahan eksploitasi tenaga kerja dengan meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan inisiatif pendidikan, disertai dengan pengawasan yang ketat terhadap setiap perusahaan, terutama yang beroperasi pada industri F&B.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., dkk. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Agustini, dkk. (2023). *Metode penelitian kualitatif (Teori dan panduan praktis analisis data kualitatif)*. Sumatera Utara: PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Almaidah, A. R., & Legowo, M. (2023). Eksploitasi pada buruh di PT. Karyamitra Budisentosa. *Jurnal Publique*, 4(1), 23–30.
- Aprilie, T., & Eddyono, A. S. (2024). Ditundukkan, terasing, dan imbalan tak setara: Praktik pekerja digital media sosial Suara.com. *Jurnal Komunikasi*, 19(1), 47–68.
- Astrilestari, S. K., & Basuki, R. (2024). *Statistik penyediaan makanan dan minuman*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Dewi, K. I. R., & Andayani, N. L. H. (2024). Strategi pemasaran pada F&B Service Departement Hotel Banyualit Spa'n Resort dalam meningkatkan penjualan. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 7(2), 15–23.
- Faradila, & Dewi, E. (2022). Perlindungan tenaga kerja harian lepas terhadap eksploitasi menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, 5(5), 1–15.
- Gatiningsih. (2022). *Perencanaan tenaga kerja berbasis revolusi industri 4.0*. Bandung: CV. Cendekia Press.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pusaka Ilmu.
- Herbawono, A. (2023). Hak asasi manusia dalam perspektif kriminologi: Eksploitasi buruh sebagai bentuk perbudakan modern. *Journal Syntax Idea*, 5(12), 2372–2380.
- Imron, M., & Sari, N. P. (2020). Society centered: Marxist approach, dari eksploitasi hingga alienasi pekerja. *Jurnal Dialektika*, 5(1), 87–94.
- Irawan, N. (2024). *Eksploitasi tenaga kerja: Dinamika dan perlindungan hukum rangkap jabatan dalam konteks perusahaan group*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Izzati, F. F., dkk. (2021). *Pekerja industri kreatif Indonesia: Flexploitation, kerentanan dan sulitnya berserikat*. Jakarta Utara: Sindikasi x FNV Mondiaal.
- Kurnia, H., Sriyogani, I. A., & Nuryati. (2021). Implementasi nilai-nilai Pancasila dalam F&B Departemen di Restoran Hotel New Saphir Yogyakarta. *Jurnal Badicedu*, 5(5), 4127–4137.

- Lie, G., dkk. (2024). Analisis yuridis eksploitasi buruh oleh PT. Alpen Food Industry sebagai produsen es krim Aice. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 194–198.
- Linda. (2021, Agustus 24). Aniaya karyawan kafe, oknum pengusaha travel di Pekanbaru jadi tersangka. *Metro Riau*. <https://metroriau.com/berita/10411-aniaya-karyawan-kafe-oknum-pengusaha-travel-di-pekanbaru-jadi-tersangka.html>
- Mentang, R. P., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2022). Analisis entrepreneurial self efficacy pada pengusaha bidang F&B di Malalayang. *Jurnal Emba*, 10(2), 661–670.
- Narayani, I. A. W., & Yogantara, P. (2021). Eksploitasi waktu kerja bagi pekerja pada industri fast fashion dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Kertha Wicara*, 10(4), 258–271.
- Novitrisani, Y., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Hubungan ketidakadilan distributif dengan motivasi kerja karyawan yang bekerja di perusahaan F&B. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 87–97.
- Putra, A. M., Fuadi, H., & Handayani, T. (2023). Analisis transformasi tenaga kerja dari sektor pertanian ke sektor non pertanian di Desa Pemepek, Kecamatan Pringgarata, Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Konstanta: Ekonomi Pembangunan*, 2(2), 1–17.
- Ridho, R. (2025, Maret 17). Pemilik restoran di Tanjungpinang diduga hilangkan ijazah mantan karyawan. *Haluan Indonesia*. <https://haluanindonesia.co.id/2025/03/17/pemilik-restoran-di-tanjungpinang-diduga-hilangkan-ijazah-mantan-karyawan/>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Bojonegoro: Penerbit KBM Indonesia.
- Sinambela, S. M., dkk. (2024). Perkembangan dan dinamika hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, 2(1), 25–43.
- Subarkah, L. (2025, Februari 26). Disnaker DIY proses dugaan pelanggaran perusahaan kafe di Sleman. *Harian Jogja*. <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2025/02/26/510/1205312/disnaker-diy-proses-dugaan-pelanggaran-perusahaan-kafe-di-sleman>
- Sulistiyawati. (2023). *Buku ajar metode penelitian kualitatif*. Yogyakarta: K Media.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.