

Evaluasi Kebijakan Ketenagakerjaan pada Upah Minimal dan Risiko Eksploitasi di Industri Formal

Restu Ramania^{1*}

¹ UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
email: resturamania@gmail.com

Article Info :

Received:
26-11-2025
Revised:
31-12-2025
Accepted:
05-01-2026

Abstract

The minimum wage is a labor policy instrument designed to protect workers from labor market failures and improve welfare. However, in practice, this policy still leaves room for labor exploitation in formal industries. This study aims to evaluate the effectiveness of labor policies on minimum wage setting and their implications for labor exploitation risks. This study uses a qualitative economic approach with a descriptive-analytical design based on secondary data. Data were obtained through a literature review of economic labor literature, statistical reports, and relevant previous research results. The results and discussion show that the minimum wage does not yet fully function as an instrument of welfare protection, but rather tends to be a maximum wage limit due to the weak bargaining position of workers and an unbalanced labor market structure. These conditions create economic dependence and increase vulnerability to exploitative labor practices even in the formal sector. The conclusion of this study emphasizes that strengthening minimum wage policies in line with the cost of living and productivity, supported by effective monitoring mechanisms, is necessary to reduce the risk of exploitation and promote the creation of a fair and sustainable labor market.

Keywords: Minimum Wage, Labor Policy, Labor Exploitation, Formal Industry, Labor Economics.

Akbsrak

Upah minimum merupakan instrumen kebijakan ketenagakerjaan yang dirancang untuk melindungi pekerja dari kegagalan pasar tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan. Namun, dalam praktiknya, kebijakan ini masih menyisakan risiko eksploitasi tenaga kerja di industri formal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan ketenagakerjaan terhadap penetapan upah minimum serta implikasinya terhadap risiko eksploitasi tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan ekonomi kualitatif dengan desain deskriptif-analitis berbasis data sekunder. Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap literatur ekonomi ketenagakerjaan, laporan statistik, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa upah minimum belum sepenuhnya berfungsi sebagai instrumen perlindungan kesejahteraan, melainkan cenderung menjadi batas maksimum upah akibat lemahnya posisi tawar pekerja dan struktur pasar tenaga kerja yang tidak seimbang. Kondisi tersebut menciptakan ketergantungan ekonomi dan meningkatkan kerentanan terhadap praktik kerja eksploitatif meskipun berada dalam sektor formal. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kebijakan upah minimum yang selaras dengan biaya hidup dan produktivitas serta didukung mekanisme pengawasan yang efektif diperlukan untuk menekan risiko eksploitasi dan mendorong terciptanya pasar tenaga kerja yang adil dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Upah Minimum, Kebijakan Ketenagakerjaan, Eksploitasi Tenaga Kerja, Industri Formal, Ekonomi Tenaga Kerja.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kebijakan ketenagakerjaan mengenai upah minimal merupakan instrumen fundamental negara dalam menjamin pemenuhan hak ekonomi pekerja sekaligus menjaga stabilitas hubungan industrial di sektor formal. Penetapan upah minimum secara normatif dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar pekerja tidak menerima upah di bawah standar kelayakan hidup, namun implementasinya kerap menghadapi persoalan struktural yang berakar pada ketimpangan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja. Sejumlah kajian menunjukkan bahwa kepatuhan formal terhadap regulasi pengupahan belum sepenuhnya mencerminkan terpenuhinya prinsip keadilan upah secara substantif (Dwiprigitaningtias & Suhardina, 2024; Supiot, 2021). Kondisi ini menempatkan evaluasi kebijakan upah minimal sebagai isu penting dalam diskursus hukum ketenagakerjaan kontemporer.

Perubahan kerangka regulasi ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja membawa konsekuensi langsung terhadap mekanisme penetapan upah minimum di Indonesia. Regulasi tersebut memperkenalkan formula pengupahan berbasis indikator ekonomi makro yang dinilai lebih adaptif terhadap iklim investasi, namun di sisi lain memunculkan kekhawatiran melemahnya perlindungan pekerja. Penyesuaian kebijakan yang berorientasi pada fleksibilitas pasar tenaga kerja berpotensi menggeser keseimbangan perlindungan dari pekerja ke kepentingan efisiensi usaha (Hirawan et al., 2023; Samudera, 2025). Dinamika ini menuntut pengkajian kritis terhadap sejauh mana kebijakan upah minimum masih sejalan dengan tujuan perlindungan hukum tenaga kerja. Dalam praktik hubungan kerja di sektor formal, risiko eksploitasi tidak selalu muncul dalam bentuk pelanggaran hukum yang kasatmata, melainkan melalui mekanisme legal yang memanfaatkan celah regulasi.

Sistem kerja berbasis target produksi, jam kerja panjang, serta kontrak kerja jangka pendek sering kali berjalan seiring dengan pemberian upah minimum yang secara hukum sah namun secara sosial tidak memadai. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa eksploitasi dapat beroperasi dalam batas legalitas, sehingga sulit dijangkau oleh pendekatan penegakan hukum konvensional (Dalimunthe & Suhardina, 2024; Supiot, 2021). Situasi ini mempertegas pentingnya evaluasi kebijakan yang tidak berhenti pada aspek normatif, tetapi juga menilai dampak nyata terhadap kondisi kerja. Ketidaksesuaian antara kenaikan upah minimum dan kebutuhan hidup layak menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kebijakan pengupahan. Data empiris menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum sering kali tertinggal dari laju inflasi dan kenaikan harga kebutuhan pokok, sehingga daya beli pekerja formal tidak mengalami peningkatan signifikan. Hal ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara tujuan normatif kebijakan dan realitas ekonomi yang dihadapi pekerja (Adinda & Akbar, 2024; Hirawan et al., 2023). Gambaran tersebut dapat dilihat pada perbandingan berikut:

Tabel 1. Data Kenaikan Upah Minimum

Tahun	Rata-rata Minimum (Rp)	Upah Inflasi (%)	Perkiraan KHL (Rp)
2022	2.710.000	5,51	3.000.000
2023	2.880.000	2,61	3.150.000
2024	3.020.000	2,28	3.300.000

Sumber: BPS, 2024.

Data tersebut menunjukkan bahwa upah minimum secara nominal meningkat, namun masih berada di bawah kebutuhan hidup layak di banyak wilayah industri, sehingga membuka ruang terjadinya eksploitasi struktural terhadap pekerja formal (Adinda & Akbar, 2024). Risiko eksploitasi tenaga kerja di industri formal juga dapat dipahami melalui perbandingan dengan sektor nonformal yang selama ini dianggap lebih rentan. Beberapa studi justru menunjukkan bahwa sistem pengupahan di sektor formal tidak selalu lebih adil dibanding sektor nonformal, terutama ketika fleksibilitas kerja tidak diimbangi dengan perlindungan sosial yang memadai. Perbedaan status kerja tidak serta-merta menjamin kualitas perlindungan upah yang lebih baik (Dalimunthe & Suhardina, 2024).

Temuan ini menantang asumsi bahwa formalisasi hubungan kerja secara otomatis menghilangkan praktik eksploitasi. Dalam eksploitasi tenaga kerja di sektor formal juga menjadi persoalan lintas negara, khususnya pada industri yang terintegrasi dalam rantai pasok internasional. Studi mengenai eksploitasi buruh garmen di Bangladesh menunjukkan bagaimana upah minimum nasional digunakan sebagai legitimasi untuk menekan biaya produksi oleh korporasi multinasional. Pola serupa dapat ditemukan pada industri padat karya di Indonesia yang berorientasi ekspor, sehingga risiko eksploitasi tidak dapat dilepaskan dari dinamika ekonomi politik global (Rachma et al., 2025; Supiot, 2021).

Realitas ini memperkuat argumen bahwa kebijakan upah minimum harus dievaluasi dalam kerangka perlindungan martabat kerja. Aspek perlindungan sosial juga menjadi elemen penting dalam menilai risiko eksploitasi pekerja formal. Jaminan sosial ketenagakerjaan yang belum sepenuhnya menjangkau seluruh pekerja, termasuk pekerja dengan status formal tetapi kontraktual, memperbesar kerentanan terhadap ketidakpastian kerja. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang tidak memperoleh perlindungan sosial memadai cenderung menerima kondisi kerja yang tidak adil demi mempertahankan penghasilan minimum (Sholikin, 2024; Hanafi, 2024).

Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan tidak dapat dipisahkan dari sistem perlindungan sosial secara menyeluruh. Berdasarkan uraian tersebut, evaluasi kebijakan ketenagakerjaan pada upah minimal menjadi kebutuhan mendesak dalam rangka meminimalkan risiko eksploitasi di industri formal. Kebijakan pengupahan yang hanya berorientasi pada kepastian hukum dan stabilitas ekonomi berpotensi mengabaikan dimensi keadilan substantif bagi pekerja. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dalam memperkuat arah kebijakan upah minimum agar selaras dengan prinsip perlindungan martabat manusia dan keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia (Dwiprigitaningtias, 2024; Samudera, 2025; Supiot, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis untuk mengevaluasi kebijakan ketenagakerjaan, khususnya pengaturan upah minimum dan implikasinya terhadap risiko eksploitasi tenaga kerja di sektor industri formal. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan penelaahan mendalam terhadap konstruksi normatif kebijakan, relasi kerja, serta dinamika pasar tenaga kerja yang membentuk posisi tawar pekerja dalam struktur ketenagakerjaan. Fokus analisis diarahkan pada hubungan antara kebijakan upah minimum, kondisi kerja, dan tingkat kerentanan pekerja terhadap praktik kerja eksploitatif yang muncul melalui mekanisme legal maupun struktural. Dengan desain deskriptif-analitis, penelitian ini berupaya menggambarkan sekaligus menafsirkan realitas kebijakan pengupahan dalam kerangka perlindungan hukum dan keadilan sosial bagi tenaga kerja (Samudera, 2025).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap sumber-sumber resmi dan akademik, meliputi publikasi lembaga pemerintah, laporan statistik ketenagakerjaan, jurnal ilmiah, buku teks hukum dan ekonomi ketenagakerjaan, serta laporan internasional yang membahas upah minimum dan eksploitasi tenaga kerja. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menelaah literatur secara sistematis untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai konsep upah minimum, kesejahteraan pekerja, produktivitas tenaga kerja, serta mekanisme ekonomi dan hukum yang memengaruhi ketimpangan hubungan kerja. Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan menginterpretasikan temuan literatur dan data statistik guna menilai efektivitas kebijakan upah minimum dalam melindungi pekerja dari risiko eksploitasi. Hasil analisis digunakan untuk merumuskan kesimpulan mengenai peran kebijakan pengupahan dalam menciptakan kondisi kerja yang adil dan berkelanjutan di sektor industri formal (Rachma et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Kebijakan Upah Minimal dalam Struktur Ketenagakerjaan Industri Formal

Kebijakan upah minimal di Indonesia dirancang sebagai instrumen negara untuk menjaga standar minimum kesejahteraan pekerja formal sekaligus menjamin kepastian biaya tenaga kerja bagi pelaku usaha. Dalam praktiknya, kebijakan ini berkembang mengikuti perubahan struktur ekonomi, industrialisasi, dan transformasi pasar kerja yang semakin fleksibel. Pergeseran tersebut memunculkan ketegangan antara perlindungan normatif pekerja dan tuntutan efisiensi produksi dalam industri formal. Studi kebijakan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa formulasi upah minimum belum sepenuhnya mampu menjawab kompleksitas relasi kerja modern (Tjakradirana et al., 2024; Choirotunnisa, 2023).

Penetapan upah minimum yang berbasis indikator makro ekonomi sering kali mengaburkan realitas mikro yang dihadapi pekerja di tingkat perusahaan. Industri formal padat karya cenderung menjadikan upah minimum sebagai batas maksimal kewajiban, bukan sebagai dasar peningkatan kesejahteraan. Pola ini menempatkan pekerja pada kondisi stagnasi pendapatan meskipun produktivitas meningkat. Analisis reformasi hukum ketenagakerjaan menilai situasi tersebut sebagai konsekuensi dari orientasi kebijakan yang terlalu menekankan fleksibilitas pasar (Sugeng Santoso & SH, 2025; Rozikin & Muhyiddin, 2025). Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan, upah minimum memiliki fungsi protektif sekaligus distributif.

Fungsi protektif diarahkan untuk mencegah eksploitasi terbuka, sedangkan fungsi distributif bertujuan menciptakan pemerataan hasil pembangunan industri. Ketika fungsi distributif melemah, ketimpangan relasi kerja menjadi semakin nyata. Kondisi ini tercermin dalam meningkatnya jumlah pekerja formal yang tetap berada pada ambang kerentanan ekonomi (Faruddin & Djamaluddin, 2025).

Perubahan kebijakan pengupahan pasca reformasi regulasi turut memengaruhi posisi tawar pekerja dalam perundingan kerja.

Mekanisme penyesuaian upah yang bersifat administratif membatasi ruang partisipasi serikat pekerja dalam menentukan standar upah. Situasi ini berdampak pada melemahnya kontrol sosial terhadap praktik pengupahan di tingkat perusahaan. Evaluasi kebijakan menunjukkan bahwa pengurangan peran aktor kolektif berkontribusi pada meningkatnya risiko ketidakadilan upah (Wati, 2023; Choitrotunnisa, 2023). Kesenjangan antara kebijakan normatif dan praktik di lapangan dapat dilihat melalui data ketenagakerjaan nasional. Laporan resmi menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum tidak selalu sejalan dengan peningkatan daya beli riil pekerja industri. Kondisi ini menimbulkan tekanan ekonomi yang mendorong pekerja menerima jam kerja panjang dan target berlebih. Gambaran tersebut terlihat pada data berikut:

Tabel 2. Perbandingan Upah Minimum dan Kebutuhan Hidup Layak Pekerja Formal

Tahun	Rata-rata UMP (Rp)	KHL Perkotaan (Rp)	Selisih
2022	2.710.000	3.000.000	-290.000
2023	2.880.000	3.150.000	-270.000
2024	3.020.000	3.300.000	-280.000

Sumber: Badan Pusat Statistik dan Kementerian Ketenagakerjaan

Data tersebut memperlihatkan bahwa kebijakan upah minimum belum sepenuhnya memenuhi fungsi kesejahteraan. Ketertinggalan upah dari kebutuhan hidup layak menciptakan tekanan struktural bagi pekerja formal. Tekanan ini membuka ruang praktik kerja yang cenderung eksploitatif secara terselubung. Analisis kebijakan menilai kondisi ini sebagai kegagalan parsial kebijakan distributif (Faruddin & Djamaluddin, 2025; Tjakra Dirana et al., 2024). Dinamika tersebut semakin kompleks ketika dikaitkan dengan transformasi pasar kerja yang ditandai fleksibilisasi hubungan kerja. Kontrak jangka pendek dan sistem kerja berbasis target menjadi instrumen dominan di industri formal. Skema ini menekan biaya tenaga kerja tanpa melanggar batas normatif upah minimum. Literatur kebijakan menilai fleksibilisasi tanpa penguatan perlindungan sebagai sumber ketimpangan baru (Rozikin & Muhyiddin, 2025).

Upah minimum juga memiliki keterkaitan erat dengan isu ketenagakerjaan lintas sektor. Pekerja formal dengan upah minimum sering kali berada pada posisi yang tidak jauh berbeda dengan pekerja non-standar. Kondisi ini menantang asumsi bahwa status formal selalu menjamin keamanan ekonomi. Kajian perbandingan kebijakan menunjukkan bahwa formalisasi kerja belum tentu identik dengan perlindungan substansial (Amanda, 2024; Natasyafira, 2025). Dalam konteks industri modern, kebijakan upah minimum perlu dipahami sebagai bagian dari ekosistem ketenagakerjaan yang lebih luas. Pengupahan tidak berdiri sendiri, melainkan berkelindan dengan pengawasan, jaminan sosial, dan kepastian kerja.

Ketika salah satu elemen melemah, risiko eksploitasi meningkat secara sistemik. Kerangka evaluasi kebijakan menuntut pendekatan holistik yang melampaui kepatuhan administratif (Sugeng Santoso & SH, 2025). Berdasarkan uraian tersebut, kebijakan upah minimum di industri formal menunjukkan dinamika yang sarat ketegangan antara tujuan perlindungan dan realitas pasar. Evaluasi kebijakan menjadi penting untuk menilai sejauh mana regulasi mampu menjawab perubahan struktur kerja. Kelemahan implementatif yang bersifat sistemik memerlukan koreksi berbasis data dan prinsip keadilan. Tanpa evaluasi mendalam, kebijakan upah minimum berpotensi menjadi instrumen legalisasi ketimpangan (Choitrotunnisa, 2023; Faruddin & Djamaluddin, 2025).

Risiko Eksploitasi Tenaga Kerja dalam Industri Formal Berbasis Upah Minimum

Risiko eksploitasi tenaga kerja dalam industri formal tidak selalu hadir dalam bentuk pelanggaran hukum yang eksplisit. Praktik eksploitasi kerap beroperasi melalui mekanisme legal yang memanfaatkan batas minimum regulasi. Pekerja menerima upah sesuai ketentuan, namun dibebani beban kerja berlebih dan jam kerja panjang. Pola ini menunjukkan bahwa eksploitasi dapat berlangsung secara struktural (Sugeng Santoso & SH, 2025; Amanda, 2024). Eksploitasi tenaga kerja sering kali berkaitan dengan tekanan produktivitas yang tinggi. Industri formal padat karya menempatkan efisiensi sebagai orientasi utama, sehingga pekerja diposisikan sebagai faktor biaya yang harus ditekan.

Upah minimum dijadikan patokan tetap tanpa mempertimbangkan peningkatan intensitas kerja. Kajian ketenagakerjaan menilai kondisi ini sebagai bentuk eksploitasi berbasis produktivitas (Faruddin & Djamaluddin, 2025). Kerentanan pekerja semakin meningkat ketika mekanisme pengawasan ketenagakerjaan tidak berjalan optimal. Laporan pengawasan menunjukkan keterbatasan jumlah pengawas dibandingkan jumlah perusahaan. Ketimpangan ini menciptakan ruang praktik pelanggaran yang sulit terdeteksi. Penelitian mengenai pengawasan upah minimum mengonfirmasi lemahnya fungsi kontrol negara (Wati, 2023). Eksploitasi juga berdampak lebih besar pada kelompok pekerja rentan di industri formal. Perempuan dan pekerja muda sering kali menerima kondisi kerja yang lebih berat dengan kompensasi minimal.

Faktor gender dan usia memperbesar ketimpangan dalam relasi kerja. Studi perlindungan tenaga kerja perempuan menunjukkan pola kerentanan yang konsisten (Delinar, 2025). Fenomena eksploitasi di industri formal Indonesia memiliki kesamaan dengan praktik global. Studi eksploitasi buruh garmen di Bangladesh memperlihatkan bagaimana korporasi memanfaatkan standar upah minimum sebagai legitimasi moral. Pola serupa ditemukan pada rantai pasok industri formal di Indonesia. Perbandingan ini memperlihatkan karakter struktural eksploitasi (Rachma et al., 2025). Data resmi ketenagakerjaan menunjukkan korelasi antara upah minimum dan jam kerja berlebih. Pekerja dengan upah minimum cenderung memiliki jam kerja aktual yang melebihi standar. Kondisi ini mengindikasikan kompensasi tidak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan. Pola tersebut terlihat pada data berikut:

Tabel 3. Jam Kerja dan Status Upah Pekerja Formal

Kategori Pekerja	Jam Kerja/Minggu	Persentase
Upah Minimum	>48 jam	37%
Di atas UMP	>48 jam	18%

Sumber: Badan Pusat Statistik, Laporan Sakernas

Data tersebut memperlihatkan bahwa pekerja dengan upah minimum lebih rentan terhadap jam kerja berlebih. Kondisi ini memperkuat indikasi eksploitasi struktural. Praktik tersebut sering kali dilegalkan melalui klausul kontrak kerja. Analisis hukum ketenagakerjaan menilai situasi ini sebagai celah perlindungan (Sugeng Santoso & SH, 2025). Eksploitasi tenaga kerja juga dapat bersinggungan dengan isu pekerja anak dan keluarga pekerja. Tekanan ekonomi mendorong keterlibatan anak dalam aktivitas produktif informal yang menopang pendapatan keluarga. Studi eksploitasi anak menunjukkan keterkaitan antara rendahnya upah dan praktik kerja anak. Fenomena ini mencerminkan dampak lintas generasi kebijakan pengupahan (Pakpahan & Yusuf, 2025; Wibawa, 2023).

Dalam perspektif kebijakan publik, eksploitasi bukan hanya persoalan pelanggaran hukum, melainkan kegagalan desain kebijakan. Regulasi yang terlalu menekankan kepatuhan formal mengabaikan realitas sosial ekonomi pekerja. Ketidakseimbangan ini menghasilkan relasi kerja yang timpang. Evaluasi kebijakan menuntut penguatan dimensi keadilan substantif (Choirotunnisa, 2023). Dengan demikian, risiko eksploitasi di industri formal tidak dapat dilepaskan dari struktur kebijakan upah minimum. Legalitas tidak selalu berbanding lurus dengan keadilan. Evaluasi kebijakan harus membaca eksploitasi sebagai fenomena sistemik. Tanpa pembenahan, industri formal berpotensi mereproduksi ketimpangan secara berkelanjutan (Rachma et al., 2025; Faruddin & Djamaluddin, 2025).

Tantangan Pengawasan dan Reformulasi Kebijakan Upah Minimum dalam Mencegah Eksploitasi di Industri Formal

Pengawasan ketenagakerjaan memegang peran strategis dalam memastikan bahwa kebijakan upah minimum tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi benar-benar terlaksana secara substansial di tingkat perusahaan. Lemahnya fungsi pengawasan menyebabkan kesenjangan antara aturan tertulis dan realitas hubungan kerja di industri formal. Kondisi ini menjadikan upah minimum lebih berfungsi sebagai legitimasi administratif daripada instrumen perlindungan pekerja. Ketidakefektifan pengawasan membuka ruang bagi praktik kerja eksploitatif yang sulit dijangkau oleh mekanisme hukum formal. Penelitian mengenai pengawasan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa keterbatasan kapasitas institusional menjadi faktor dominan dalam lemahnya perlindungan upah (Wati, 2023).

Keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan dibandingkan dengan jumlah perusahaan menciptakan ketimpangan struktural dalam penegakan hukum. Situasi ini menyebabkan pengawasan

lebih bersifat reaktif daripada preventif, sehingga pelanggaran baru ditindak setelah muncul konflik. Banyak praktik penyimpangan pengupahan berlangsung secara laten dan tidak tercatat dalam sistem pelaporan resmi. Kondisi tersebut memperlemah daya paksa kebijakan ketenagakerjaan. Kajian implementasi kebijakan menilai lemahnya pengawasan sebagai hambatan utama efektivitas regulasi upah minimum (Sugeng Santoso & SH, 2025).

Reformasi hukum ketenagakerjaan yang menekankan fleksibilitas pasar turut memengaruhi orientasi pengawasan. Fokus kebijakan yang bergeser pada kemudahan berusaha sering kali menempatkan perlindungan tenaga kerja sebagai variabel sekunder. Konsekuensinya, pengawasan cenderung bersifat administratif dan prosedural. Pendekatan ini kurang mampu menjangkau praktik eksploitasi yang berlangsung secara sistemik. Literatur reformasi hukum menegaskan adanya dilema antara perlindungan pekerja dan kepentingan dunia usaha (Rozikin & Muhyiddin, 2025). Pengawasan upah minimum juga menghadapi tantangan dalam membaca bentuk-bentuk eksploitasi baru di industri formal. Praktik eksploitasi tidak lagi selalu muncul sebagai pelanggaran upah secara nominal, tetapi hadir melalui intensifikasi kerja dan target produksi yang tidak sebanding.

Pola ini menyulitkan pengawas dalam mengidentifikasi pelanggaran secara kasatmata. Eksploitasi menjadi terselubung di balik kepatuhan formal. Analisis pasar kerja menunjukkan bahwa fleksibilisasi hubungan kerja memperluas ruang eksploitasi legal (Faruddin & Djamaluddin, 2025). Kerentanan pengawasan semakin kompleks ketika dikaitkan dengan kelompok pekerja tertentu. Pekerja perempuan, pekerja muda, dan pekerja kontrak jangka pendek cenderung mengalami perlindungan yang lebih lemah. Posisi tawar yang rendah membuat kelompok ini jarang melaporkan pelanggaran. Ketergantungan pada pekerjaan memperbesar risiko penerimaan kondisi kerja tidak adil. Studi perlindungan tenaga kerja perempuan menegaskan adanya ketimpangan perlindungan dalam industri formal (Delinar, 2025).

Transformasi pasar kerja turut menantang model pengawasan konvensional. Munculnya pola kerja fleksibel dan hubungan kerja non-standar mengaburkan batas tanggung jawab pemberi kerja. Pengawasan yang masih berorientasi pada hubungan kerja tradisional menjadi kurang relevan. Situasi ini menuntut adaptasi pendekatan pengawasan yang lebih kontekstual. Kajian transformasi pasar kerja menilai perlunya redefinisi instrumen pengawasan ketenagakerjaan (Rozikin & Muhyiddin, 2025; Natasyafira, 2025). Pengalaman internasional menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan berkontribusi langsung pada praktik eksploitasi struktural. Studi eksploitasi buruh garmen di Bangladesh memperlihatkan bagaimana standar upah minimum digunakan sebagai batas legal tanpa pengawasan efektif terhadap kondisi kerja.

Pola tersebut memiliki kemiripan dengan praktik di industri formal Indonesia yang terintegrasi dalam rantai pasok global. Eksploitasi menjadi bagian dari sistem produksi yang dilegalkan secara normatif. Analisis perbandingan menegaskan pentingnya pengawasan substantif dalam konteks globalisasi (Rachma et al., 2025). Dalam konteks kebijakan nasional, reformulasi upah minimum perlu disertai dengan penguatan fungsi pengawasan. Kebijakan yang hanya memperbaiki formula pengupahan tanpa memperkuat institusi pengawas berisiko mengulang masalah yang sama. Reformulasi harus mencakup aspek struktural, administratif, dan sumber daya manusia. Pengawasan yang kuat menjadi prasyarat perlindungan efektif. Literatur kebijakan ketenagakerjaan menekankan keterkaitan antara desain kebijakan dan kapasitas institusional (Sugeng Santoso & SH, 2025).

Reformulasi kebijakan upah minimum juga perlu mempertimbangkan karakteristik sektor industri. Pendekatan seragam kurang mampu menjawab perbedaan tingkat produktivitas dan risiko eksploitasi antar sektor. Penyesuaian sektoral memungkinkan kebijakan lebih responsif terhadap kondisi kerja riil. Pendekatan ini berpotensi meningkatkan keadilan substantif. Kajian kebijakan pengupahan menilai model diferensiasi sebagai alternatif yang lebih adaptif (Tjakradirana et al., 2024). Integrasi kebijakan upah minimum dengan sistem perlindungan sosial menjadi aspek penting dalam reformulasi kebijakan. Upah minimum yang tidak didukung jaminan sosial memperbesar ketidakpastian kerja. Pekerja dengan perlindungan sosial lemah cenderung menerima kondisi kerja eksploitatif. Perlindungan sosial berfungsi sebagai penyangga risiko struktural.

Studi kebijakan ketenagakerjaan menegaskan korelasi antara jaminan sosial dan kualitas kerja (Delinar, 2025). Tantangan pengawasan juga berkaitan dengan rendahnya partisipasi pekerja dalam mekanisme pengaduan. Ketakutan terhadap pemutusan hubungan kerja menjadi faktor penghambat utama pelaporan pelanggaran. Situasi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum belum sepenuhnya dirasakan oleh pekerja. Mekanisme pengawasan internal perusahaan sering kali tidak independen.

Literatur hukum ketenagakerjaan menilai perlunya penguatan kanal pengaduan yang aman (Choirotunnisa, 2023). Eksploitasi tenaga kerja juga berdampak lintas generasi ketika dikaitkan dengan tekanan ekonomi keluarga pekerja. Rendahnya upah mendorong keterlibatan anak dalam aktivitas produktif informal.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum memiliki implikasi sosial yang luas. Eksploitasi tidak hanya berdampak pada pekerja, tetapi juga pada struktur keluarga. Studi eksploitasi anak menegaskan hubungan antara kebijakan pengupahan dan praktik kerja anak (Pakpahan & Yusuf, 2025; Wibawa, 2023). Reformulasi kebijakan upah minimum memerlukan pendekatan berbasis data dan evaluasi berkelanjutan. Kebijakan yang tidak dievaluasi secara periodik berisiko kehilangan relevansi. Evaluasi harus membaca dampak kebijakan terhadap kesejahteraan dan relasi kerja. Data resmi menjadi instrumen penting dalam proses ini. Literatur kebijakan menekankan pentingnya evidence-based policy dalam ketenagakerjaan (Faruddin & Djamaluddin, 2025). Peran negara dalam menjamin keadilan upah tidak dapat dilepaskan dari komitmen politik.

Perlindungan tenaga kerja membutuhkan keberanian kebijakan untuk menempatkan kesejahteraan sebagai prioritas. Ketika kebijakan terlalu kompromistis terhadap kepentingan pasar, eksploitasi menjadi konsekuensi yang sulit dihindari. Reformasi kebijakan menuntut keseimbangan yang cermat. Kajian hukum ketenagakerjaan menegaskan pentingnya orientasi keadilan sosial (Sugeng Santoso & SH, 2025). Akhirnya, tantangan pengawasan dan reformulasi kebijakan upah minimum menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja merupakan proses yang dinamis. Kebijakan yang efektif harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan struktur pasar kerja. Pengawasan yang kuat, reformulasi adaptif, dan perlindungan sosial yang memadai menjadi pilar utama pencegahan eksploitasi. Tanpa pembenahan menyeluruh, industri formal berpotensi terus mereproduksi ketimpangan dalam relasi kerja. Evaluasi kebijakan menjadi kunci untuk memastikan bahwa upah minimum berfungsi sebagai instrumen keadilan, bukan sekadar kepatuhan hukum (Choirotunnisa, 2023; Rachma et al., 2025).

KESIMPULAN

Evaluasi terhadap kebijakan ketenagakerjaan pada upah minimal menunjukkan bahwa instrumen tersebut masih menghadapi keterbatasan dalam menjalankan fungsi perlindungan secara substantif di industri formal. Dinamika kebijakan pengupahan yang berorientasi pada indikator makro dan fleksibilitas pasar kerja cenderung menempatkan upah minimum sebagai batas kepatuhan administratif, bukan sebagai sarana peningkatan kesejahteraan pekerja. Kondisi ini membuka ruang risiko eksploitasi yang berlangsung melalui mekanisme legal, seperti intensifikasi kerja, jam kerja berlebih, dan kontrak kerja yang melemahkan posisi tawar tenaga kerja. Temuan ini menegaskan bahwa persoalan eksploitasi di industri formal tidak semata disebabkan oleh pelanggaran hukum, melainkan oleh desain kebijakan dan struktur relasi kerja yang belum sepenuhnya berlandaskan keadilan sosial. Tantangan pengawasan dan reformulasi kebijakan menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas upah minimum sebagai instrumen perlindungan tenaga kerja. Lemahnya kapasitas pengawasan, keterbatasan partisipasi pekerja, serta belum terintegrasinya kebijakan pengupahan dengan sistem perlindungan sosial memperbesar kerentanan pekerja terhadap praktik eksploitatif. Reformulasi kebijakan upah minimum perlu diarahkan pada pendekatan yang lebih adaptif, sektoral, dan berbasis data resmi, disertai penguatan institusi pengawasan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Kebijakan upah minimum dapat berfungsi secara optimal sebagai alat perlindungan yang tidak hanya menjamin kepastian hukum, tetapi juga mewujudkan keadilan dan keberlanjutan hubungan kerja di industri formal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Yosephine, and Jefri Hari Akbar. "Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal Terhadap Kesesuaian Upah Di Indonesia." *Jurnal Dedikasi Hukum (Universitas Muhammadiyah Malang)* 4, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.22219/jdh.v4i1.30356>.
- Amanda, A. (2024). Kerentanan kerja pada pekerja harian lepas di industri kreatif Indonesia. *Journal Research of Management*, 5(2), 186-204. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.526>
- Choirotunnisa, M. (2023). Labor Polemics and A Comparison of Indonesian Labor Policies. *Progress In Social Development*, 4(1), 7-19. DOI: <https://doi.org/10.30872/psd.v4i1.49>
- Dalimunthe, N., & Suhardina, S. (2024). Dinamika Ketenagakerjaan Non Formal: Analisis Sistem Pengupahan Dan Perbandingannya Dengan Ketenagakerjaan Formal Dalam Perspektif Hukum.

- Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(3), 7049-7059. DOI: <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11074>
- Delinar, D. (2025). Implementasi Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan Di Kabupaten Luwu Utara (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Palopo).
- Dwiprigitaningtias, I., & SH, M. (2024). Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan: Hukum Ketenagakerjaan Untuk Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan Dalam Industri Hijau . Airiz Publishing
- Faruddin, H. E., & Djamaluddin, S. (2025). Pengaruh Upah Minimum Provinsi Terhadap Pekerja Formal dan Informal Di Indonesia. Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian, 4(6). <https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4122>
- Hanafi, S. (2024). Evaluasi Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja Untuk Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Bekasi (Disertasi doktoral, Politeknik STIA LAN Jakarta).
- Hendro. "Identifikasi Kriteria Pekerja Informal Terhadap Pemilik Usaha Makan-Minum Di Jakarta." Indonesian Business Review 4, no. 2 (2021): 127. <https://doi.org/10.21632/ibr.4.2.114-133>.
- Hirawan, FB, Fauri, A., Tobing, H., & Muhyiddin, M. (2023). Kajian UU 11/2020 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan: Studi pada regulasi pengupahan, PHK, dan pesangon. Jurnal Ketenagakerjaan , 18 (1), 1-13 <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.205>
- Natasyafira, D. (2025). Perlindungan Hukum Bagi Gig Worker Bidang Industri Kreatif Sebagai Pekerja Di Indonesia (Doctoral dissertation, UPN Veteran Jawa Timur).
- Pakpahan, A., & Yusuf, H. (2025). Eksploitasi Anak dalam Industri Tembakau: Tinjauan Hukum dan Kriminologis atas Kasus di NTB dan Jawa Timur. Media Hukum Indonesia (MHI), 3(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.16411605>
- Rachma, F., Purwanto, CS, Fanita, AR, Luthfia, HM, & Indrawan, J. (2025). Eksploitasi Buruh Garmen Di Bangladesh Oleh Korporasi Multinasional. Jurnal Studi Ilmu Politik , 4 (4), 215-227. DOI: <https://doi.org/10.19109/jsipol.v4i4.29974>
- Rozikin, I. S., & Muhyiddin, M. (2025). Transformasi Pasar Kerja di Indonesia: Studi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. Journal of Social Movements, 2(1), 15-40. <https://doi.org/10.62491/jsm.v2i1.2025.34>
- Samudera, RS (2025). Implementasi Kebijakan Uu Cipta Kerja Dalam Tata Kelola Ketenagakerjaan, Lingkungan, Dan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Di Indonesia Pasca-Pandemi <https://doi.org/10.61731/dpmr.v5i1.44206>
- Sholikin, A. (2024). "Jaminan Sosial" bagi Tenaga Kerja Informal pada Sektor Industri Ekstraktif di Bojonegoro. Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan , 16 (02), 225-248 <https://doi.org/10.52166/madani.v16i02.7401>
- Sugeng Santoso, P. N., & SH, M. (2025). Reformasi Hukum Ketenagakerjaan Antara Perlindungan Hukum Dan Fleksibilitas Dunia Usaha. Prenada Media.
- Supiot. "Labour Is Not a Commodity: The Content and Meaning of Work in the Twenty-first Centur." International Labour Review 160, no. 1 (2021): 20. <https://doi.org/10.1111/ilr.12205>.
- Tjakra Dirana, E., Rosida, N., & Wijaya, E. (2024). Kebijakan Pemerintah dalam Menetapkan Upah Minimum yang Layak di Era Revolusi Industri 4.0: Kebijakan Pemerintah Dalam Menetapkan Upah Minimum Yang Layak Di Era Revolusi Industri 4.0. Mendapo: Journal of Administrative Law, 5(3), 224-240. <https://doi.org/10.22437/mendapo.v5i3.32106>
- WATI, M. I. (2023). Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Terhadap Penerapan Upah Minimum Di Kota Pekanbaru Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Wibawa, F. A. (2023). Kajian Hukum Terhadap Pengusaha Yang Mempekerjakan Anak Pada Sektor Informal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. DEKRIT (Jurnal Magister Ilmu Hukum), 13(2), 90-105. <https://doi.org/10.55499/dekrit.v13n2.205>