

ANALISIS UPAH MINIMUM BURUH DALAM PERSPEKTIF HAK ASASI MANUSIA DI DAERAH KABUPATEN MAGELANG

Ajeng Dania Mada Dewi, Augista Nurhiqma Sandriana Putri, Dimas Pangestu, Moh
Imam Mahmudin

Prodi Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Tidar
ajengdaniamadadewi@gmail.com, augistaputri346@gmail.com
pangestudimas2001@gmail.com, imammahmumudin1902@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji upah minimum buruh di Kabupaten Magelang dalam perspektif hak asasi manusia (HAM). Fokus utama adalah untuk mengevaluasi apakah upah minimum yang ditetapkan sudah sesuai dengan standar hidup layak yang dijamin oleh HAM, serta dampaknya terhadap kesejahteraan buruh. Data diperoleh melalui metode kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap buruh, pengusaha, dan pejabat pemerintah setempat, serta analisis dokumen kebijakan terkait upah minimum. Untuk memperbaiki situasi ini, diperlukan kebijakan yang lebih komprehensif dan partisipatif, dengan melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk buruh, dalam proses penetapan upah minimum. Penelitian ini menyarankan agar pemerintah daerah Magelang mengadopsi pendekatan berbasis HAM dalam merumuskan kebijakan upah, guna memastikan bahwa upah minimum tidak hanya sekadar angka, tetapi benar-benar mampu menjamin kehidupan yang layak bagi buruh dan keluarganya.

Kata Kunci : Hak Asasi Manusia;Upah;Buruh

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki populasi manusia yang sangat banyak. Dalam kehidupan kita membutuhkan kebutuhan untuk sehari-hari. Untuk mendapatkannya tentu saja kita harus bekerja. Mendapatkan pekerjaan yang layak di negara ini harus juga memiliki syarat salah satunya adalah pendidikan tinggi. Namun, dalam kenyataannya banyak masyarakat yang masih memiliki sumber daya manusia yang rendah. Menurut data dari Badan Pusat Statistik, tingkat pendidikan mayoritas di Indonesia dari wajib belajar 9 tahun, tamatan terbanyak berasal dari SMA/ sederajat dengan persentase sebanyak 30,22%, kemudian di posisi kedua adalah tamatan SD/ sederajat dengan persentase sebanyak 24,62%, sementara penduduk di Indonesia yang tidak tamat SD/ sederajat memiliki presentasi cukup tinggi untuk ukuran negara berkembang, yaitu 9,01%. Presentasi Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ada di Indonesia masih cukup rendah, hal ini berpengaruh pada kualitas sumber daya manusia di Indonesia itu sendiri. Sulitnya syarat untuk memasuki dunia kerja membuat penduduk di Indonesia masih banyak yang bekerja serabutan atau bekerja sebagai buruh dengan upah minimum.

¹Kabupaten Magelang mempunyai populasi manusia sekitar 1.221.681 jiwa pada tahun 2014 menurut Badan Pusat Statistik (BPS). Mayoritas orang yang bekerja di Kabupaten Magelang tidak memiliki pendidikan formal yang tinggi. Pada tahun 2022, 48,18% penduduk yang bekerja memiliki pendidikan tingkat SD ke bawah,

sedangkan 21,75% memiliki pendidikan SMP. Selanjutnya, 30,07% dari penduduk tersebut memiliki pendidikan SMA sederajat ke atas. Kabupaten Magelang merupakan daerah yang dikelilingi oleh pegunungan, jadi sebagian besar masyarakat Kabupaten Magelang berprofesi sebagai petani, pada tahun 2022 sebanyak 268.519 orang atau 34,37% di Kabupaten Magelang bekerja sebagai petani. Namun, tidak sedikit juga dari masyarakat tersebut yang mata pencahariannya menjadi seorang buruh. Pada tahun 2022 masyarakat Kabupaten Magelang yang bekerja sebagai buruh atau karyawan atau pegawai ada sebanyak 243.242 orang atau 31,14%.

Buruh adalah seseorang yang tidak memiliki alat produksi untuk menghasilkan produk, tetapi memiliki tenaga yang dapat digunakan untuk menjalankan alat produksi tersebut untuk menghasilkan produk yang diinginkan. Setelah melakukan pekerjaan tentu saja akan diberi upah atas apa yang sudah dikerjakan. Upah minimum buruh di masing-masing wilayah ditentukan oleh kebijakan dari Provinsi masing-masing wilayah tersebut. Undang-undang ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak buruh yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja, seperti pemberian upah setimpal, kondisi kerja yang aman yang terbebas dari lingkungan yang berbahaya, dan jaminan sosial yang meliputi asuransi kesehatan, serta tunjangan pensiun. Buruh atau pekerja mempunyai perlindungan yang mempertimbangkan perkembangan dunia usaha dan kepentingan pengusaha, perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan memastikan bahwa setiap pekerja menerima perlakuan yang sama dan tanpa diskriminasi. Sesuai dengan peranan dan kedudukan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Realitanya hak-hak buruh belum terpenuhi secara maksimal. Banyak ditemukan buruh atau pekerja tidak mendapatkan upah yang setimpal dengan pekerjaannya atau mendapatkan upah dibawah upah minimum yang telah diterapkan oleh pemerintah. Hal ini bertentangan dengan Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah No.36 tahun 2021 yaitu "Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum". Di Kabupaten Magelang, pada tahun 2023 upah minimum buruhnya adalah Rp. 2.236.777,- (dua juta dua ratus tiga puluh enam ribu tujuh ratus tujuh puluh tujuh rupiah). Namun, masih banyak buruh di Kabupaten Magelang yang mendapatkan bayaran lebih rendah dari upah minimum yang telah ditentukan untuk daerah Kabupaten Magelang. Tidak sesuai dengan realita lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan hak-hak buruh belum terpenuhi. Oleh karena itu, dalam artikel ini menganalisis mengenai upah minimum buruh yang dilihat melalui perspektif hak asasi manusia khususnya untuk buruh di Kabupaten Magelang.

2. Tinjauan Pustaka

a. Tinjauan Tentang Upah Minimum Regional

Upah Minimum Regional (UMR) adalah minimal gaji yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja di suatu daerah. Upah Minimum Regional (UMR) adalah mekanisme penting untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan memastikan keadilan dalam pengupahan di berbagai wilayah. Pemerintah menetapkan UMR untuk memastikan bahwa pekerja menerima upah yang layak sesuai dengan biaya hidup di daerah tersebut. Tujuan dari penetapan UMR adalah untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan meningkatkan kesetaraan pengupahan di berbagai wilayah.

Komponen penetapan Upah Minimum Regional (UMR) mempertimbangkan beberapa faktor termasuk Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang dilakukan dengan melakukan survey KHL yang mencakup komponen dasar kebutuhan pekerja dan keluarganya, inflasi, pertumbuhan ekonomi di setiap daerah, dan produktivitas daerah tersebut. Upah Minimum Provinsi (UMP) wajib ditetapkan oleh Gubernur, selain menetapkan UMP Gubernur juga dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) jika hasil hitungan UMP lebih rendah daripada UMK yang ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi masing-masing wilayah.

b. Tinjauan Tentang Buruh

Menurut Bab 1 Pasal 1 atau 2 UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat. Tenaga kerja adalah modal utama dalam pelaksanaan pembangunan masyarakat pancasila. Kesejahteraan rakyat, termasuk tenaga kerja, adalah tujuan utama pembangunan masyarakat tersebut. Tenaga kerja yang bekerja sebagai pelaksana pembangunan harus diberikan hak-haknya.

Secara umum, buruh dapat diartikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". istilah buruh mencakup banyak jenis pekerjaan yang tidak terbatas kepada status pekerjaan tertentu. Di Indonesia penggunaan istilah buruh diganti menjadi pekerja, hal ini dikarenakan kata buruh dinilai cenderung merujuk pada golongan yang selalu mendapatkan tekanan dan berada di bawah kekuasaan orang lain. Buruh dianggap sama dengan kelompok tenaga kerja golongan bawah yang bekerja hanya dengan otot. Karena itu, mereka yang bekerja tidak hanya dengan otot enggan dianggap sebagai buruh (misalnya, karyawan administrasi).

Buruh terbagi dalam beberapa klasifikasi. Berikut adalah klasifikasi buruh:

- Buruh berdasarkan keahlian
Buruh berdasarkan keahlian dibagi menjadi dua jenis yaitu buruh terampil dan buruh kasar. Buruh terampil adalah pekerja yang memiliki skill profesional. Hal ini merujuk pada tenaga kerja terdidik yang memiliki lisensi atas keahlian tertentu yang ia miliki. Sedangkan buruh kasar adalah istilah yang merujuk pada tenaga kerja manual yang sebagian besar dalam ia bekerja menggunakan kekuatan fisik. Jenis buruh kasar tidak terbatas pada kualifikasi tertentu dan tidak mengharuskan tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan tertentu atau lisensi tertentu.
- Buruh berdasarkan status pekerjaan
Klasifikasi buruh berdasarkan status pekerjaan terdapat dua jenis yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja lepas, status tersebut juga sangat berpengaruh terhadap upah yang diterima oleh buruh. Buruh dengan status tenaga kerja tetap adalah tenaga kerja yang menerima upah rutin dengan kontrak kerja tidak terbatas atau bisa juga dengan kontrak kerja sesuai dengan jangka waktu tertentu yang telah ditentukan dalam perjanjian. Jenis kedua adalah Buruh dengan status tenaga kerja lepas. Tenaga kerja lepas adalah pekerja yang upahnya diberikan setelah ia selesai mengerjakan sesuatu, upah tenaga kerja lepas biasanya dihitung berdasarkan jumlah hari dia bekerja atau jumlah unit hasil kerja.

c. Hak Asasi Manusia

Hak asasi (fundamental) Untuk memahami apa arti hak asasi manusia, kita harus memahami pengertian dasar hak. "Hak" secara definitif adalah komponen normatif yang membantu orang berperilaku dengan cara tertentu. Melindungi kebebasan dan kekebalan serta memastikan bahwa manusia memiliki kesempatan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya. Hak terdiri dari tiga komponen:

- a. Pemilik hak;
- b. Ruang lingkup di mana hak dapat diterapkan;
- c. Pihak yang bersedia menerapkan hak.

Dalam pengertian dasar, hak merupakan unsur normatif yang melekat pada setiap orang. Dalam penerapannya, hak ini diterapkan dalam konteks hak persamaan dan hak kebebasan yang berkaitan dengan hubungan antara orang dan entitas usia.

3. Metode Penelitian

Dalam penulisan makalah ini, metode deskriptif analisis digunakan untuk memecahkan masalah dengan menggunakan deskripsi, penjelasan, dan analisis situasi dan kondisi dari sudut pandang penulis berdasarkan temuan telaah literatur yang mendukung (studi literatur). Data sekunder yang digunakan dalam studi ini berasal dari buku teks, jurnal, dokumentasi, lembaga penelitian, dan instansi terkait lainnya. Teknik pengumpulan data melalui studi literal (studi kepustakaan). Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data berupa data sekunder yang berhubungan dengan topik dan masalah yang terkait.

Setelah semua data dikumpulkan, proses menganalisis data dimulai. Ini dilakukan dengan membaca, mempelajari, menelaah, dan membandingkan berbagai sumber pustaka, serta menginterpretasikan hasil analisis untuk menemukan solusi untuk setiap masalah. Tahap terakhir dari proses ini adalah menarik kesimpulan dari solusi yang ditemukan.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Perlindungan hukum dan hak asasi manusia bagi Buruh atau pekerja di Kabupaten Magelang.

Hukum ketenagakerjaan diciptakan untuk memberikan perlindungan bagi pihak yang lemah, terutama pekerja dan buruh, dan untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja di antara pihak yang memiliki persamaan dan perbedaan yang signifikan. Persamaannya adalah manusia semuanya adalah ciptaan Tuhan dan memiliki martabat kemanusiaan, sedangkan mereka berbeda dalam hal kedudukan atau status sosial-ekonomi di mana pekerja memperoleh penghasilan dari bekerja untuk pengusaha atau majikan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan adalah dengan melindungi pekerja dan buruh dengan sarana hukum yang ada dari kekuasaan yang tidak terbatas dari majikan atau pengusaha.

²Peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat selalu dikaitkan dengan perlindungan hukum. Peran ini terkait dengan fungsi hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah yang terjadi di masyarakat. Untuk melindungi pengusaha dan pekerja, pemerintah harus campur tangan dalam bidang ketenagakerjaan dengan menetapkan

peraturan perundang-undangan untuk mengimbangi kedua belah pihak. Ini menciptakan hukum perburuhan bersifat privat dan publik. Menurut Philip M Hadjon, "hukum perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat", karena perjanjian kerja adalah dasar hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja.

Perlindungan hukum dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) buruh dan pekerja harus dipenuhi karena pentingnya posisi pekerja. Perlindungan hukum ini dapat diberikan secara materi atau dengan mencegah kecelakaan kerja. Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tugas utama pemerintah, menurut Pasal 8 UU No.39 Tahun 1999 tentang HAM. Dalam hukum nasional dan internasional dituangkan untuk melindungi hak-hak buruh.

Berdasarkan atas hukum (rechtsstaat) dan rule of law, masyarakat sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk mendapatkan kepastian hukum dan keadilan sehingga masyarakat merasakan kesejahteraan dan kemakmuran. Akibatnya, penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi. Orang-orang (HAM) adalah dua komponen penting dalam menciptakan hukum, merupakan komponen utama dalam membangun bangsa, dan merupakan kebutuhan utama bagi negara-negara yang makmur. Alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat 2 dan Pasal 28 D ayat 1 dan 2 memberikan perlindungan terhadap pekerja. Berdasarkan Pasal 27 UUD 45, pekerja dianggap sama dengan majikan atau pengusaha, tetapi kedudukan mereka berbeda secara sosial ekonomi.

2. Tuntutan upah dari para buruh atau pekerja di Kabupaten Magelang

Bagian penting dari hubungan industrial yang sehat adalah tuntutan upah buruh; tujuan utamanya adalah mencapai keseimbangan antara kepentingan buruh, perusahaan, dan ekonomi secara keseluruhan. Tuntutan upah buruh adalah permintaan yang diajukan oleh pekerja atau serikat buruh kepada perusahaan atau pemerintah untuk menaikkan gaji atau upah mereka. Tuntutan ini biasanya didasarkan pada beberapa faktor, seperti inflasi, kenaikan biaya hidup, peningkatan produktivitas, dan keadilan sosial. Berikut beberapa alasan dan faktor yang sering digunakan sebagai dasar tuntutan upah buruh:

- Inflasi dan Kenaikan Biaya Hidup: Daya beli buruh menurun jika upah mereka tetap sama karena harga barang dan jasa meningkat. Akibatnya, buruh menuntut kenaikan upah agar mereka dapat mempertahankan standar hidup mereka.
- Produksi Kerja: Pekerja merasa berhak atas peningkatan produktivitas perusahaan.
- Kesenjangan Upah: Banyak masalah terjadi antara upah manajemen dan pekerja di tingkat bawah. Pekerja menuntut kenaikan upah untuk mengatasi perbedaan ini.
- Kesejahteraan Buruh: Kondisi hidup dan kesejahteraan buruh dan keluarga mereka dapat ditingkatkan dengan kenaikan upah.
- Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Tuntutan upah biasanya merupakan bagian dari perjanjian kerja bersama antara manajemen perusahaan dan serikat buruh.

Di Indonesia, contoh nyata tuntutan upah buruh termasuk serikat buruh yang melakukan demonstrasi atau mogok kerja untuk menekan pemerintah atau perusahaan untuk memenuhi tuntutan mereka. Dalam banyak kasus, tuntutan ini melibatkan kenaikan upah minimum regional (UMR) atau upah minimum provinsi (UMP), yang dianggap tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang.

B. Pembahasan

³Di Kabupaten Magelang, masih banyak pengusaha yang belum memperhatikan perlindungan buruh. Menyoroti mengenai Upah minimum tidak sebanding dengan pekerjaan yang pekerja lakukan. bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan di awal atau biasa disebut lembur tidak mendapat upah tambahan. contohnya buruh pabrik yang bekerja lebih dari 8 jam. perlindungan buruh tidak hanya sekedar tentang upah, namun juga dari kesehatan dan mental pekerja yang harus diperhatikan.

Pemerintah Kabupaten Magelang sudah mengeluarkan Peraturan daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 tentang pengelolaan ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang. Dalam peraturan tersebut juga sudah dituangkan tentang hak pekerja termasuk perlindungan atas keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja, serta mengatur mengenai imbalan atau upah yang harus diterima dari perusahaan termasuk upah saat lembur dan tunjangan-tunjangan yang seharusnya diberikan oleh pemberi kerja. Namun, tetap masih banyak perusahaan yang masih belum memperhatikan peraturan daerah tersebut. Hal ini menjadi dorongan bagi pemerintah khususnya pemerintah daerah Kabupaten Magelang untuk lebih responsif terhadap isu yang terjadi.

Para pekerja di Kabupaten Magelang menuntut kenaikan upah minimum sebesar 15% dibandingkan tahun sebelumnya. Tuntutan mereka untuk upah pada tahun 2024 mencakup beberapa aspek penting. Tuntutan ini berasal dari survei kebutuhan hidup layak (KHL), inflasi (khususnya harga bahan pokok seperti beras dan telur), dan pemulihan daya beli buruh yang telah terganggu. Pada tahun 2024, UMR (Upah Minimum Regional) untuk Kabupaten Magelang adalah Rp 2.316.890, dengan UMR Kota Magelang adalah Rp 2.142.000. Penetapan ini didasarkan pada Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah yang mempertimbangkan inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kondisi ekonomi. Para buruh berpendapat bahwa kenaikan ini seharusnya lebih besar daripada kenaikan gaji TNI, Polri, dan PNS yang diproyeksikan naik sekitar 8% pada tahun yang sama, terutama mengingat beberapa sektor mengalami pemotongan gaji hingga 25% dalam beberapa tahun terakhir.

Untuk menyuarkan tuntutan ini, para pekerja telah melakukan demonstrasi dan protes di berbagai tempat, termasuk Kabupaten Magelang. Mereka berharap pemerintah memberikan lebih banyak perhatian pada perundingan upah minimum dan menyesuaikannya dengan kondisi ekonomi yang sebenarnya dan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja.

DAFTAR REFERENSI

Fitriyah, L. (2022). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Pemberian Upah Buruh Pemelihara Sapi Di Desa Tenggeer Kulon Kab. Tuban. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 5(2), 95-105.

- Kartika, O. (2017). Peran Ganda Perempuan Buruh Tani di Desa Bojong, Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang. *E-Societas*, 6(5).
- Maulana, I. (2022). *PERAN PEMERINTAH KABUPATEN BREBES DALAM PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL KABUPATEN* (Doctoral dissertation, S1 Hukum Tata Negara IAIN Syekh Nurjati Cirebon).
- Peraturan Daerah Kabupaten Magelang Nomor 16 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Ketenagakerjaan di Kabupaten Magelang
- Syahputra, D., Lie, G., & Putra, M. R. S. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Kasus PT Panca Puji Bangun yang Menggaji Buruh Dibawah UMR. *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary*, 1(2), 718-724.