

# **PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA PADA USAHA DAGANG YANG TIDAK MEMPUNYAI IZIN USAHA**

**(Studi Di UD Tri Mulya Onix Kabupaten Tulungagung)**

**Erma Zulfa Kurniawan, Dr. Bambang Winarno, SH.MS, Ratih Dheviana  
Puru Hitaningtyas, SH.LLM.**

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya  
Email : [ermazulfa@yahoo.com](mailto:ermazulfa@yahoo.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan karena adanya perusahaan yang berbentuk perusahaan perseorangan yang telah mempunyai pekerja lebih dari sepuluh 10 (sepuluh) orang tidak melengkapi izin usahanya dan tidak melapor ketenagakerjaan di perusahaan ke pemerintah setempat. Hal tersebut berdampak kepada beberapa pihak, salah satunya yaitu pekerja di perusahaan tersebut tentang pemenuhan haknya. Untuk itu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisis pemenuhan hak-hak bagi pekerja dari perusahaan yang tidak mempunyai kelengkapan izin tersebut. Penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif kualitatif. Urgensi dari penelitian ini adalah agar tidak ada lagi perusahaan yang tidak taat hukum seperti contoh tidak mempunyai kelengkapan izin usahanya dan selalu memenuhi hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata kunci : perusahaan, hak pekerja, izin usaha.

## **Abstract**

The research is done because in fact there are companies in form of personal company which already have more than 10 workers didn't equip their business permit and never report the company workforce to local government. it is effected to several parties, one of them to the workers in the company regarding their employees' rights fulfillment. That's why the research purposes are finding out, identifying, and analyzing rights fulfillment to workers from the company which have no business permit. The research is empirical research by using juridical sociologist approach. Data collected will be analyzed in descriptive qualitative. Urgency of this research is, there should be no longer company which disobeyed law as discussed, didn't have business permit and always fulfilling their workers rights as the regulation applied.

Keywords: company, workers rights, business permit.

## A. PENDAHULUAN

Perkembangan usaha perdagangan yang semakin maju di Indonesia, menuntut banyak pihak untuk dapat menyesuaikan diri dengan globalisasi perekonomian yang ada. Pihak-pihak dalam perekonomian itu sendiri adalah pemerintah dan masyarakat luas. Perkembangan usaha perdagangan tersebut tidak luput dari berbagai permasalahan yang menghambat jalannya suatu usaha perdagangan yang sehat. Salah satu faktor penghambat jalannya usaha perdagangan yang sehat yaitu muncul dari pengusahanya sendiri tentang faktor perizinan usaha atau perusahaannya.

Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Perdagangan Nomor: 1258/Kp/XII/84 menyatakan bahwa setiap perusahaan yang melakukan usaha perdagangan wajib mempunyai Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP). Hal tersebut sebagaimana telah diatur dalam pasal 5 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan mewajibkan setiap perusahaan untuk mendaftarkan perusahaannya dalam Daftar Perusahaan.

Wajib daftar perusahaan tersebut dilakukan oleh semua bentuk perusahaan. Salah satunya perusahaan berbentuk perusahaan perseorangan. Berhubungan dengan perusahaan perorangan, perusahaan ini wajib mengajukan permohonan izin gangguan (HO), yaitu pernyataan bahwa perusahaan yang didirikan tidak mengganggu lingkungan sekitarnya kepada pemerintah daerah setempat bila usahanya dapat menimbulkan gangguan pada masyarakat sekitarnya.<sup>1</sup> Pengajuan HO juga sebelumnya harus disertai oleh Izin mendirikan bangunan (IMB) bagi perusahaan tersebut. Selain itu seperti halnya bentuk perusahaan lain, perusahaan perorangan wajib mempunyai Tanda Daftar Perusahaan (TDP) yaitu sebagai bukti bahwa perusahaan/badan usaha telah melakukan daftar perusahaan berdasarkan Undang-undang nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan sebagaimana telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya.

Wajib Daftar perusahaan ini selain dilakukan di Dinas Perizinan yang menangani tentang Daftar Perusahaan, juga wajib melapor kepada Dinas

---

<sup>1</sup> Handri Raharjo, **Hukum Perusahaan**. Yogyakarta: Pustaka Yustisia. 2013 hlm 28

Ketenagakerjaan untuk data pekerja dan data-data lain tentang perusahaan serta hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Wajib lapor kepada Dinas Ketenagakerjaan telah ditetapkan dalam pasal 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Daftar perusahaan tersebut wajib dilakukan karena sangat penting bagi berbagai pihak, salah satunya bagi pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Dikatakan sangat penting karena dengan adanya daftar perusahaan, pemerintah dapat memantau para pekerja di perusahaan tersebut terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerjanya. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Bapak Saiful Hadi yang merupakan pengawas di Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung yang menyatakan wajib daftar perusahaan dan wajib lapor ketenagakerjaan penting untuk perlindungan hukum pekerja agar pengusaha dan pemerintah dapat saling kerjasama dalam melaksanakannya.<sup>2</sup>

Perlindungan hukum pekerja yang dimaksud diatas yaitu tentang pemenuhan hak-hak pekerja itu sendiri. Pemenuhan hak-hak pekerja haruslah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan pengusaha tidak dapat melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerjanya. Pemenuhan hak tersebut antara lain tentang upah yang harus sesuai dengan Upah Minimum daerah setempat, tentang jaminan sosial ketenagakerjaan yang telah diatur di beberapa peraturan perundang-undangan, tunjangan-tunjangan dan pemenuhan hak-hak pekerja lain yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya penulis menghubungkan keadaan tentang pemenuhan hak-hak pekerja tersebut dengan kasus nyata yang terjadi di lapangan yaitu pada UD Tri Mulya Onix yang merupakan perusahaan berbentuk usaha dagang yang memproduksi produk yang berbahan dasar marmer. Usaha dagang ini telah beroperasi dari tahun 1999 dan pada tahun 2011 mendirikan usaha dagang di tempat lain dengan nama yang sama.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Saiful Hadi anggota pengawas Dinsosnakertrans Kabupaten Tulungagung pada 15 Januari 2015 pukul 09.00

<sup>3</sup> Hasil wawancara dengan Anggota Lembaga Swadaya Kabupaten Tulungagung Bapak Pri pada tanggal 17 Oktober 2014 pukul 11.00 WIB

Usaha Dagang yang berada di tempat baru dan telah beroperasi sejak dua tahun yang lalu ternyata mengalami banyak sengketa, salah satunya tentang perizinan. Menurut Bapak Totok yang merupakan anggota Lembaga Swadaya Masyarakat Kabupaten Tulungagung menyatakan bahwa UD Tri Mulya Onix tersebut telah diberikan somasi oleh Badan Perizinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Tulungagung sejak bulan Februari 2014 untuk melakukan perizinan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam undang-undang. Namun nyatanya, usaha dagang ini tidak mengindahkan somasi tersebut sampai pada akhirnya Usaha Dagang tersebut diberikan *policy line* oleh Satpol PP.<sup>4</sup>

Setelah ditandai bahwa Usaha Dagang tersebut telah disegel oleh pemerintah, UD Tri Mulya Onix tidak mengindahkan apa yang telah terjadi. Para pekerja yang bekerja pada UD tersebut ketika bekerja tidak melewati pintu depan yang telah ada garis polisinya tetapi melewati pintu belakang yang tersedia. Berbicara soal pekerja, pekerja dari UD ini kurang lebih terdapat 40 orang dan pekerjanya tidak didaftarkan ke disnaker sejak tahun 2001 sehingga upah dari pekerja ini dibawah UMR. Selain itu dengan tidak didaftarkan ke Disnaker dengan pekerja yang sedemikian, membuat pengusaha tidak menjamin hak pekerjanya seperti yang telah dijelaskan dalam peraturan mengenai Ketenagakerjaan sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan JAMSOSTEK. Pemilik UD ini juga serta merta memberhentikan tanpa sebab perkerjanya. Seperti halnya dari wawancara dengan Bapak Totok yang merupakan anggota Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Cakra Kabupaten Tulungagung, UD ini setiap mendekati hari raya Idul Fitri selalu memberhentikan pekerjanya dan menyisakan beberapa pekerja untuk tetap bekerja. Hal ini untuk meminimalisir tentang Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh pemilik UD ini.<sup>5</sup> Selain itu UD Tri Mulya Onix tidak taat hukum, yaitu tidak mempunyai Izin Mendirikan Bangunan dan Izin Gangguan (HO).<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara terbuka dengan Anggota Lembaga Swadaya Kabupaten Tulungagung Bapak Totok pada tanggal 16 Oktober 2014 pukul 09.00 WIB

<sup>5</sup> Hasil wawancara terbuka dengan Totok anggota Lembaga Swadaya Masyarakat Cakra Kabupaten Tulungagung pada tanggal 20 Oktober 2014 pukul 11.00 WIB

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Wasidi Kepala Desa Wates pada 2 Februari 2015 pukul 11.00 WIB

Dengan tidak adanya kelengkapan izin tersebut, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya tentang pentingnya perizinan yang akan mempengaruhi jalannya suatu perusahaan, berpengaruh kepada perlindungan hukum terhadap pekerjanya karena dengan tidak adanya kelengkapan izin, pemerintah tidak dapat langsung mengawasi tentang pemenuhan hak pekerja dari pengusaha yaitu dalam hal ini pekerja di UD Tri Mulya Onix Kabupaten Tulungagung.

Dari hal tersebut maka penelitian tentang pemenuhan hak-hak pekerja dari suatu usaha dagang yang tidak mempunyai izin usaha di Indonesia penting dilakukan khususnya dengan ditemukan kasus nyata dilapangan yaitu di UD Tri Mulya Onix Kabupaten Tulungagung.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Bagaimana pemenuhan hak-hak pekerja pada Usaha Dagang Tri Mulya Onix yang tidak mempunyai izin usaha?

## **C. PEMBAHASAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian empiris yaitu penelitian yang menggunakan sumber data primer, yang mana data diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan serta difokuskan pada suatu aturan hukum yang dihubungkan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Kemudian pendekatan penelitian menggunakan pendekatan penelitian yuridis sosiologis dimana pendekatan penelitian ini dilakukan dengan cara mencari data dari operasi kegiatan usaha yang dilakukan pelaku usaha yang mempunyai Usaha Dagang yang tidak mempunyai izin usaha tersebut, serta mencari data dari pekerja yang bekerja pada Usaha Dagang tersebut.

Kemudian jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu jenis dan sumber data primer serta sekunder. Jenis sumber data primer diambil dari hasil wawancara yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara

langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.<sup>7</sup> Sumber data hasil wawancara tersebut dari objek dan subjek yang diteliti dari penelitian ini.

Selanjutnya untuk jenis data sekunder yaitu data-data atau masukan-masukan sekitar masalah obyek yang disoroti melalui penelitian yang bersumber pada literatur, peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang hendak dibahas.<sup>8</sup> Data sekunder diambil dari literatur dan beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini. Selanjutnya sumber data sekunder diambil di PDIH (Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang dan Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya Malang.

Penelitian ini mengambil populasi dari seluruh objek atau subjek yang diteliti dengan sampel ditentukan dengan teknik *sampling* dengan cara penentuan sampel *random* maupun *non random*. Selanjutnya teknik analisis data menggunakan teknik pengolahan data secara deskriptif kualitatif berdasarkan kualitas yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penulisan penelitian ini, secara kualitatif artinya menguraikan data dalam secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtut, logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data.<sup>9</sup>

### **Pemenuhan Hak-hak Pekerja Pada Usaha Dagang yang Tidak Mempunyai Izin Usaha**

Dalam Undang-undang Ketengakerjaan, hak-hak pekerja diatur dan dijelaskan pada pasal-pasal secara terpisah. Hak-hak pekerja tersebut antara lain :

1. Bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha; (pasal 6)
2. Pekerja/buruh berhak untuk memperoleh dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja; (pasal 11)

---

<sup>7</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, **Metodologi Penelitian**, Bumi Asara, Jakarta, 2001, hlm.81

<sup>8</sup>Ronny Hanitjo Soemitro, **Metode Penelitian Hukum**, Ghalis, Jakarta, 1983, hlm 24.

<sup>9</sup> Abdulkadir Muhammad, **Hukum dan Penelitian Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004. Hlm. 172

3. Pekerja/buruh berhak memperoleh pengakuan kerja setelah mengikuti pelatihan kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja; (pasal 18 ayat (1))
4. Pekerja/buruh berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri; (pasal 31)
5. Hak untuk mendapatkan cuti kerja; (pasal 79)
6. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama; (pasal 86 ayat (1))
7. Hak untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam hal ini berkaitan dengan pengupahan; (pasal 88 ayat (1))
8. Hak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja; (pasal 99 ayat (1))
9. Hak untuk melakukan ibadah menurut agama pekerja/buruh; (pasal 80)
10. Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh; (pasal 104 ayat (1))
11. Hak untuk melakukan mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan; (pasal 137)
12. Hak untuk mendapatkan uang pesangon dari pengusaha ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. (pasal 156 ayat (1))

Hak-hak pekerja tersebut harus dipenuhi dan dilaksanakan oleh pengusaha yang akan mempekerjakan pekerja/buruh di perusahaannya. Sebagaimana dijelaskan dalam pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja :

“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,(satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).”

Pasal tersebut secara jelas menyatakan bahwa ketika seorang pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh lebih dari 10 orang atau memberikan upah paling

sedikit satu juta rupiah maka pengusaha wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dalam pasal 6 ayat (2) Undang-undang Nomor 2004 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosila, menjelaskan bahwa Jaminan sosial tenaga kerja meliputi :

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan hari tua
- c. Jaminan pensiun; dan
- d. Jaminan kematian

Seperti yang telah dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib mengikutsertakan pekerja/buruhnya pada jaminan sosial tenaga kerja. keikutsertaan ini harus didahului dengan pendaftaran pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut dnegan BPJS. Keduanya yaitu pengusaha dan pekerja diwajibkan membayar iuran untuk keikutsertaan pada Jaminan sosial ketenagakerjaan ini. Hal tersebut telah diatur dalam undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disebut dengan SJSN. Dalam pasal 13 ayat (1) Undang-undang SJSN menyatakan bahwa :

“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dengan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”

Pemberi kerja dan pekerja tersebut merupakan peserta dari Jaminan Sosial. Peserta dalam Jaminan Sosial sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 1 angka 8 Undang-undang SJSN adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.

Selanjutnya hak dari pekerja/buruh tidak berhenti di jaminan sosial saja, yang terpenting adalah penghidupan yang layak baginya akan imbalan atas apa yang pekerja/buruh lakukan. Imbalan tersebut identik dengan upah. Kewajiban pengusaha atas pemberian upah yang sesuai dengan upah minimum daerah atau tidak boleh memberikan upah dibawah upah minumum telah diatur dalam pasal 90 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89. Dalam pasal 89 menjelaskan bahwa upah minimum yang dimaksud adalah :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;



b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Karena setiap daerah di Indonesia mempunyai penghasilan daerah yang berbeda, maka setiap daerah mempunyai upah minimum sendiri-sendiri.

Hak-hak pekerja/buruh di UD Tri Mulya Onix menurut data dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yang diambil dari formulir pendaftaran “Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan”, pengusaha menyatakan bahwa :<sup>10</sup>

1. Pengusaha UD Tri Mulya Onix memberikan upah kepada pekerjanya tertinggi yaitu Rp 60.000 (enam puluh ribu rupiah) perhari dan paling rendah yaitu Rp 35.000 (tiga puluh lima ribu rupiah) perhari dan dibayarkan setiap satu bulan sekali sehingga satu bulan kerja, upah diberikan paling tinggi sejumlah Rp 1.500.000 (Satu juta lima ratus ribu rupiah) dan upah terendah sejumlah Rp 850.000 (Delapan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah);
2. Fasilitas perusahaan dalam keselamatan dan kesehatan kerja, pengusaha menyediakan P3K;
3. Perusahaan telah melaksanakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada awal pendaftaran yaitu tanggal 8 Oktober 2014 yang diikuti oleh 15 orang pekerja/buruh dengan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diikuti berupa:
  - a. Jaminan Kecelakaan Kerja
  - b. Jaminan Kematian
  - c. Jaminan Hari Tua

Namun dari data di dalam formulir, pengusaha tidak mencantumkan nomor pendaftaran;

Selanjutnya menurut hasil wawancara dengan pemilik UD Tri Mulya Onix yaitu Bapak Mulyani menyatakan bahwa pelaporan tenaga kerja ke Dinsosnakertrans baru dilakukan pada tahun 2014 karena faktor ketidaktahuan akan wajib lapor. Hal tersebut menurut beliau dikarenakan tidak adanya sosialisasi dari pemerintah untuk hal tersebut.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Hasil pengolahan data formulir Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Mulyani pemilik UD Tri Mulya Onix Kabupaten Tulungagung pada 2 Januari 2015 pukul 14.00 WIB

Menurut analisis dari penulis, tidak seharusnya seorang pengusaha tidak mengetahui akan pentingnya wajib lapor tersebut. Mengingat perusahaan tersebut walaupun merupakan bentuk perusahaan perorangan namun perusahaan tersebut sudah menjajaki dunia ekspor maka walaupun tidak adanya sosialisasi dari pemerintah, pengusaha harus tau tentang aturan main dalam dunia bisnis di Indonesia yang mana Indonesia merupakan negara hukum maka segala sesuatu yang dilakukan harus didasarkan pada hukum yang berlaku di Indonesia.

Sehingga dengan taat hukum, tidak adanya pihak yang dirugikan. Pemenuhan hak-hak pekerja terpenuhi, pekerja menerima hak dari kewajiban yang diberikan pekerja dan pemerintah mengawasi proses dari hubungan antara keduanya.

### **Pelaksanaan Pemenuhan Hak-hak Pekerja UD Tri Mulya Onix**

Pemenuhan hak-hak pekerja yang telah dijelaskan sebelumnya, telah menggambarkan bahwa hak-hak pekerja di UD Tri Mulya Onix yang sedang dalam pengawasan aparat hukum karena mengalami masalah sengketa hukum yang berakibat pada masyarakat sekitar karena izin perusahaannya tidak lengkap, telah melaksanakan sebagian kewajibannya sebagai pengusaha dengan memenuhi sebagian hak-hak pekerja walaupun sebagian tidak menganut dan tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebelumnya UD Tri Mulya Onix telah melanggar hukum karena bangunan perusahaan yang baru dengan jarak kurang lebih 300 meter dari bangunan perusahaan lama tidak mempunyai izin bangunan. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Galih Nusantoro yang merupakan anggota Badan pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT), sengketa tersebut sudah berlangsung sejak 2011. Pihak yang paling dirugikan adalah masyarakat sekitar yang merasakan langsung akibat berdirinya perusahaan tersebut.<sup>12</sup>

Menurut sumber, UD Tri Mulya Onix tidak mempunyai izin gangguan (HO) sehingga masyarakat sekitar perusahaan tidak dapat menerima karena merasa dirugikan dengan adanya perusahaan tersebut. Pihak BPPT sendiri telah

---

<sup>12</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Gaih Nusantoro anggota BPPT Kabupaten Tulungagung pada 21 Januari 2015 pukul 14.00 WIB.

melakukan mediasi antara pengusaha dan masyarakat namun tidak ada titik terang dan masyarakat meminta ganti rugi atau jika tidak mengganti rugi, pengusaha diminta untuk melakukan prosedur pengurusan izin sebagaimana mestinya.<sup>13</sup>

Hak pekerja/buruh di UD Tri Mulya Onix yang menurut data dari hasil wawancara mempunyai 45 (empat puluh lima) pekerja/buruh dengan 37 orang pekerja/buruh laki-laki dan 8 orang pekerja/buruh perempuan. Dari hasil wawancara dengan pemilik perusahaan yaitu Bapak Mulyani, tidak ada diskriminasi yang membedakan antara pekerja/buruh perempuan dengan laki-laki. Keduanya diperlakukan sama kecuali untuk pekerjaan berat hanya dilakukan oleh pekerja/buruh laki-laki.<sup>14</sup>

Dalam hal hak pekerja/buruh perempuan yang sedang mengalami haid dan merasakan sakit akibat haid tersebut, maka pengusaha memberikan izin penuh untuk beristirahat dan selama ini jarang sekali hal tersebut terjadi.

Selanjutnya menurut hasil wawancara dengan Bapak Haryanto yang dapat dikatakan sebagai manager perusahaan tersebut menyatakan bahwa pengusaha memberikan waktu istirahat pada jam makan siang yang mana pada waktu istirahat tersebut dapat digunakan untuk melakukan ibadah sholat karena seluruh pekerja/buruh perusahaan ini beragama Islam. Istirahat tersebut diberikan selama satu jam dari pukul 12.00 – 13.00 WIB. Kecuali pada hari jumat waktunya yaitu mulai pukul 11.30 – 13.00 WIB untuk pelaksanaan sholat jumat karena mayoritas pekerja beragama islam.<sup>15</sup>

Hak pekerja/buruh di UD Tri mulya Onix menurut hasil wawancara secara langsung dengan Anang yang merupakan kepala produksi perusahaan tersebut, hak-haknya sebagai pekerja telah terpenuhi seperti dalam hal upah. Upah bapak Anang selama satu bulan yaitu Rp 1.600.000 (satu juta enam ratus ribu rupiah) yang ketika kerjanya bagus, majikannya atau pengusaha menambah uang pesangon untuk prestasinya. Bapak Anang juga telah diikutsertakan dalam

---

<sup>13</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Desa Wates Bapak Wasidi pada hari Kamis, 1 Januari 2015 pada pukul 11.00 WIB

<sup>14</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Mulyani pemilik UD Tri Mulya Onix Kabupaten Tulungagung pada 2 Januari 2015 pukul 14.00 WIB.

<sup>15</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Hariyanto pengurus UD Tri Mulya Onix Kabupaten Tulungagung pada tanggal 2 Maret 2015 pukul 09.00 WIB

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan kartunya sedang dalam proses pembuatan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kabupaten Tulungagung.<sup>16</sup>

Pekerja lain yang bekerja pada bagian pemotongan yaitu Ibu Lilik mengaku bahwa pengusaha UD Tri Mulya Onix telah memberikan tanggungjawab yang baik atas pemenuhan hak-hak pekerja/buruh pada perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, Ibu Lilik merupakan pekerja baru di UD Tri Mulya Onix yang kurang lebih bekerja hampir 3 (tiga) sampai (empat) bulan. Upah kerja yang didapatkan yaitu Rp 850.000.<sup>17</sup>

Jumlah upah tersebut tidak sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Tulungagung. Dalam Lampiran Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2015 menyebutkan bahwa UMK Kabupaten Tulungagung sebesar Rp 1.273.050 (Satu Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Tiga Ribu Lima Puluh Rupiah).

Dapat disimpulkan bahwa pengusaha memberikan upah lebih rendah dari upah minimum. Walaupun pekerja/buruh tersebut yaitu dalam hal ini mengambil sampel dari Ibu Lilik yang telah bekerja masih dapat dikatakan sebagai masa percobaan kerja, namun dalam pasal 60 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa seorang pekerja/buruh walaupun dalam masa percobaan kerja, pengusaha dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang berlaku.

Untuk sistem pengupahan sendiri, dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pemilik perusahaan UD Tri Mulya Onix, sistem pengupahan yang digunakan di perusahaan tersebut yaitu berdasarkan lama kerja dan prestasi kerja. Hal tersebut jelas merupakan hak dari pengusaha untuk mengatur sistem pengupahannya.<sup>18</sup> Namun bagaimanapun juga pengusaha harus tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu tidak diperbolehkan membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum yang berlaku di daerah setempat.

---

<sup>16</sup>Hasil wawancara dengan Kebag Gudang Produksi UD Tri Mulya Onix Kabupaten Tulungagung Bapak Anang pada hari Jumat, 2 Februari 2015 pukul 15.30 WIB

<sup>17</sup>Hasil wawancara dengan pekerja UD Tri Mulya Onix bagian pemotongan Ibu Lilik pada hari Jumat, 2 Januari 2015 pukul 16.00 WIB

<sup>18</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Haryanto pengurus UD Tri Mulya Onix Kabupaten Tulungagung pada tanggal 2 Maret 2015 pukul 09.00 WIB

Untuk Jaminan sosial ketenagakerjaan, pengusaha hanya dapat mendaftarkan pekerjanya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sekitar kurang lebih 15 orang dengan jaminan sosial ketenagakerjaan yang diikuti yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua

Keikutsertaan pekerja yang hanya 15 orang tersebut disebabkan karena faktor pekerja sendiri yang tidak mau ikut program jaminan sosial tenaga kerja.<sup>19</sup>

Selain hal tersebut, menurut hasil wawancara dengan Bapak Haryanto mengenai cuti kerja, pengusaha disini tidak dapat melarang pekerja/buruhnya ketika akan melakukan cuti kerja dengan berbagai alasan. Alasan tersebut antara lain dikarenakan sanak saudara menikah, meninggal dunia bahkan ketika tetangga yang tidak ada hubungan darah dengan pekerja/buruh, mereka tetap meminta cuti kerja dan pengusaha tidak dapat menolak akan permintaan pekerja/buruhnya.<sup>20</sup>

Melihat kondisi yang ada, penulis menyimpulkan bahwa hak cuti pekerja/buruh UD Tri Mulya Onix diberikan dalam bentuk pemberian izin dadakan ketika ada acara yang menyangkut kepentingan pekerja/buruh tetapi karena melihat kondisi yang ada di dalam masyarakat setempat maka pengusaha disini tidak dapat menerapkan hak cuti pekerja/buruh sebagaimana yang terdapat dalam pasal 79 ayat (2) Undang-undang ketenagakerjaan.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka perlu diadakannya lagi sosialisasi dan pengawasan terhadap perusahaan tersebut. Namun untuk bagian perizinan sendiri yaitu Bapak Galih Nusantoro mengaku bahwa untuk menangani hal tersebut sangat kompleks karena adanya beberapa hambatan. Hambatan-hambatan untuk menangani masalah tersebut antara lain:<sup>21</sup>

1. aparatur yang disediakan pemerintah sering dilakukan pergantian.

---

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan manager UD Tri Mulya Onix Bapak Hariyanto pada hari Jumat, 2 Februari 2015 pukul 14.20 WIB

<sup>20</sup> Hasil wawancara dengan manager UD Tri Mulya Onix Bapak Hariyanto pada hari Jumat, 2 Februari 2015 pukul 14.20 WIB

<sup>21</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Galih Nusantoro anggota Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Tulungagung pada tanggal 22 Januari 2015 pukul 14.00 WIBS

2. masyarakat masih berpedoman bukan pada pemerintah tetapi kebanyakan berpedoman pada ketua adat, Kyai dan orang kepercayaan di daerah.
3. Kebijakan dari pemerintah sendiri kurang fiskal.

Sedangkan menurut Bapak Mohammad Saiful Hadi yang merupakan pengawas ketenagakerjaan di Dinsosnakertrans Kabupaten Tulungagung, menyatakan bahwa dari sisi ketenagakerjaan sendiri hambatan tentang melaksanakan pengawasan dalam perusahaan tersebut yaitu:<sup>22</sup>

1. Wajib lapor dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku yaitu perusahaan tidak langsung melaporkan ketenagakerjaan di perusahaannya saat perusahaan pertama kali didirikan .
2. Data yang diisikan belum lengkap
3. Keterbatasan tenaga pengawas
4. Dari pihak perusahaan tidak aktif untuk melaporkan pekerja dan kondisi perusahaannya.

Dari pemaparan tentang pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja pada UD Tri Muya Onix kabupaten Tulungagung yang dalam saat ini izin usahanya tidak lengkap sehingga menimbulkan sengketa dengan masyarakat sekitar perusahaan, penulis menyimpulkan bahwa sebagian kewajiban pengusaha untuk memenuhi hak-hak dari pekerjanya sudah dilaksanakan. Pemenuhan hak-hak tersebut antara lain tentang:

1. Upah
2. Jaminan sosial
3. Hak Cuti
4. Hak ibadah
5. Tujangan
6. Hak untuk pekerja/buruh perempuan

Namun pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja tersebut sebagian masih bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Yang penulis paling soroti disini yaitu masalah upah. Pengusaha tidak seharusnya memberikan upah kepada

---

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Mohammad Saiful Hadi pada hari Kamis, 15 Januari 2015 pukul 09.00 WIB

pekerja lebih kecil dari Upah minimum daerah setempat karena hal ini jelas bertentangan dengan pasal 90 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Untuk lebih jelasnya, pelaksanaan pemenuhan hak pekerja di UD Tri Mulya Onix dijelaskan secara singkat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.**  
**Pelaksanaan Pemenuhan Hak Pekerja UD Tri Mulya Onix**  
**Sebelum dan sesudah Tahun 2014**

Pemenuhan Hak Pekerja	Sebelum tahun 2014	Sesudah tahun 2014
Upah	Upah diberikan sekitar RP. 500.000 – Rp 800.000 (dibawah UMK)	Upah diberikan sekitar RP. 850.000 – Rp 1.600.000 (UMK Kab.Tulungagung Rp.1.273.050)
Jaminan Sosial	Diurus sendiri oleh pengusaha ketika terjadi sakit atau kecelakaan kerja dengan pekerja pengusaha memberikan uang/ongkos berobat	Untuk 15 orang pekerja didaftarkan ke BPJS dan yang lain mengikuti sistem lama sebelum tahun 2014
Hak Cuti	Diberikan sesuai dengan permintaan pekerja dengan alasan yang masuk akal.	Diberikan sesuai dengan permintaan pekerja dengan alasan yang masuk akal.
Hak Ibadah	Diberikan dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.	Diberikan dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
Tunjangan	Sesuai dengan prestasi kerja	Sesuai dengan prestasi kerja
Hak untuk pekerja/buruh perempuan (cuti haid, melahirkan)	Diberikan ketika pekerja perempuan itu meminta kepada pengusaha.	Diberikan ketika pekerja perempuan itu meminta kepada pengusaha.

Sumber: *Data primer, diolah, 2015*

Pada tabel tersebut dijelaskan bahwa sebelum tahun 2014 yaitu ketika perusahaan belum melakukan proses kelengkapan izin usahanya terkait Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Izin Gangguan (HO), serta perusahaan belum melakukan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, pemenuhan hak-hak pekerjaanya berbeda dengan setelah dilakukan proses kelengkapan izin dan wajib

lapor ketenagakerjaan. Pemenuhan hak pekerja tersebut sebagian telah sesuai dengan ketentuan di peraturan perundang-undangan yang berlaku setelah dilakukan proses kelengkapan izin dan wajib lapor ketenagakerjaan.

## **D. PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan hak-hak pekerja pada UD Tri Mulya Onix yang izin usahanya tidak lengkap yaitu ketidaklengkapan tersebut dikarenakan tidak adanya Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Izin Gangguan (HO), maka pemenuhan hak-hak pekerja pada perusahaan tersebut sebagian terpenuhi sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku yaitu khususnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa lainnya bertentangan.

Pemenuhan hak-hak pekerja UD Tri Mulya Onix sebelum dan sesudah adanya lapor ketenagakerjaan di perusahaan ke Dinsosnakertrans dan pengurusan kelengkapan izin usahanya diproses BPPT, beberapa ada yang berbeda. Pemenuhan hak-hak pekerja tersebut antara lain, untuk pengupahan sebelum adanya laporan semuanya masih dibawah Upah Minimum sedangkan setelah adanya laporan ada sebagian yang telah memenuhi Upah Minimum daerah setempat. Selanjutnya untuk jaminan sosial Ketenagakerjaan sebelumnya tidak diadakan pendaftaran ke BPJS dan setelah laporan ada beberapa pekerja yang mengikuti jaminan sosial tenaga kerja yang didaftarkan ke BPJS. Untuk hak cuti, hak ibadah dan hak tunjangan untuk para pekerja tidak ada perubahan.

### **B. Saran**

1. Bagi Pengusaha, tidak adanya izin usaha suatu perusahaan yang dimiliki dan tidak adanya laporan ketenagakerjaan ke Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan menimbulkan masalah sendiri di perusahaan yang dimiliki. Karena itu setiap pengusaha diwajibkan untuk mengurus kelengkapan izin perusahaannya mulai dari izin perusahaan sendiri sampai wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar



- antara pengusaha, pekerja dan pemerintah dapat menciptakan kerjasama yang baik sebagaimana hubungan industrial yang ada dalam undang-undang.
2. Bagi Dinsosnakertrans, kurangnya tenaga pengawas dalam hal untuk mengawasi setiap perusahaan di daerah setempat bukan menjadi alasan untuk lalai dalam melakukan pengawasan disetiap perusahaan. Untuk itu Dinsosnakertrans wajib untuk melakukan pengawasan terhadap setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja walaupun sebelumnya perusahaan tidak melaporkan terlebih dahulu pekerja dan perusahaannya ke dinas setempat.
  3. Bagi BPPT, yaitu melaksanakan prinsip pemerintahan yang bersih dan baik dalam setiap memberikan pelayanan kepada perusahaan dan masyarakat serta menindak tegas pelaku usaha atau pengusaha yang berbuat curang dengan contoh tentang izin perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Rachmad Budiono, 2009. **Hukum Perburuhan**. Jakarta : Indeks.
- Abdulkadir Muhammad, 2004. **Hukum dan Penelitian Hukum**, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2001. **Metodologi Penelitian**, Bumi Asara, Jakarta.
- Handri Raharjo, 2013. **Hukum Perusahaan**. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Ronny Hanitjo Soemitro, 1983. **Metode Penelitian Hukum**. Jakarta: Ghalis.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan
- Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 17 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Izin Mendirikan Bangunan.

Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 21 Tahun 2010 tentang  
Penyelenggaraan Izin Gangguan