

**BAB II**

**TINJAUAN TENTANG TANGGUNG JAWAB DAN PENGAWASAN  
PEMERINTAH (DINAS TENAGA KERJA) TERHADAP PEKERJA YANG DI  
PHK OLEH PERUSAHAAN**

**A. Hukum Pada Umumnya**

**1. Pengertian Hukum**

Hukum banyak sekali seginya dan luas sekali cakupannya karena hukum mengatur semua bidang kehidupan masyarakat, tidak hanya masyarakat suatu bangsa tetapi juga masyarakat dunia yang selalu mengalami perkembangan dan perubahan terus menerus. Perkembangan sejarah kehidupan umat manusia senantiasa menyebabkan terjadinya perubahan tentang apa yang di maksud dengan hukum dari masa kemas, sebelum manusia mengenal Undang-Undang hukum identik dengan zkebiasaan dan tradisi yang menjadi pedoman dalam kehidupan (A. Ali, 2008, hlm. 12).

Pertanyaan tentang apa itu hukum merupakan pertanyaan yang memiliki jawaban yang lebih dari satu sesuai dengan pendekatan apa yang dipakai oleh karna itu hukum pada hakekatnya bersifat abstrak. Terlepas dari penyebab intern, yaitu keabstrakan hukum dan keinginan hukum untuk mengatur hampir seluruh kehidupan manusia, kesulitan pendefinisian juga

bisa timbul dari faktor eksteren hukum, yaitu faktor bahasa itu sendiri. Jangankan hukum yang memang bersifat abstrak sesuatu yang konkritpun sering sulit untuk di defenisikan.

Hukum dapat didefenisikan dengan memilih satu dari 5 kemungkinan di bawah ini yaitu (Syahrani, 1999, hlm. 18) :

- a. Sesuai sifat-sifatnya yang mendasar, logis, relijius, atau pun etis.
- b. Menurut sumbernya, yaitu Undang-Undang.
- c. Menurut efeknya di dalam kehidupan masyarakat.
- d. Menurut metode pernyataan formalnya atau pelaksanaan otoritasnya.
- e. Menurut tujuan yang ingin di capainya.

Berikut akan disebutkan beberapa defenisi hukum menurut para pakar (Syahrani, 1999, hlm. 19) :

- a. Ceorg Frenzel yang berpaham sosiologi, “hukum hanya merupakan suatu *rechtgewohnheiten*.”
- b. Holmes yang berpaham realis, hukum adalah apa yang diramalkan akan diputuskan oleh pengadilan.
- c. Paul Bohannon yang berpaham antropologis, hukum merupakan himpunan kewajiban yang telah di lembagakan dalam pranata hukum.

- d. Karl Von Savigni yang berpaham Historis, keseluruhan hukum sungguhsungguh terbentuk melalui kebiasaan dan perasaan kerakyatan yaitu melalui pengoperasian kekuasaan secara diam-diam.
- e. Emmanuel Kant yang berpaham hukum alam, hukum adalah keseluruhan kondisi-kondisi dimana terjadi kombinasi antara keinginan pribadi seseorang dengan keinginan pribadi orang lain sesuai dengan hukum umum tentang kemerdekaan.
- f. Hans Kelsen yang berpaham positivis, hukum adalah suatu perintah memaksa terhadap tingkah laku manusia.

Dengan demikian beberapa rumusan definisi diatas yang dibuat oleh para ahli untuk melukiskan apa yang dimaksud dengan hukum. Selain itu masih banyak lagi definisi-definisi hukum yang berbeda beda akan tetapi kalau diperhatikan definisi-definisi hukum tersebut, satu hal adalah pasti bahwa hukum itu berhubungan dengan manusia dalam masyarakat.

## **2. Tujuan Hukum**

Keadilan Dalam merumuskan apa yang menjadi tujuan hukum, para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda beda, yang akan diuraikan beberapa di antaranya di bawah ini (Salim, 2010, hlm. 46):

- a. Menurut teori etis, hukum hanya semata mata bertujuan mewujudkan keadilan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh filosof Yunani, Aristoteles dalam karyanya *Ethica Nicomachea* dan *Rhetorika* yang menyatakan bahwa hukum mempunyai tugas yang suci yaitu memberi kepada setiap orang yang ia berhak menerimanya.
- b. Menurut teori utilities, teori ini diajarkan oleh Jeremy Bentham bahwa hukum bertujuan mewujudkan semata-mata apa yang berfaedah saja. Pendapat ini di titikberatkan pada hal-hal yang berfaedah bagi orang banyak dan bersifat umum tanpa memperhatikan soal keadilan.
- c. Teori yuridis dogmatik adalah teori yang bersumber dari pemikiran positivitis di dunia hukum yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom dan mandiri karena hukum tak lain hanya kumpulan aturan. Menurut penganut teori ini, meskipun aturan hukum atau penerapan hukum terasa tidak adil dan tidak memberikan manfaat yang besar bagi mayoritas anggota masyarakat, hal itu tidak menjadi soal, asalkan kepastian hukum dapat terwujud.

### **3. Sistem Hukum**

Menurut Kelsen, Berbicara tentang hukum sebagai sebuah sistem, diawali dengan pembicaraan tentang sistem itu sendiri. Pemahaman yang umum mengenai sistem mengatakan bahwa suatu sistem adalah suatu kesatuan yang bersifat kompleks, yang terdiri dari bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain. Smith dan Taylor mendefinisikan sistem

sebagai suatu kumpulan komponen-komponen yang berinteraksi dan bereaksi antar atribut komponen-komponen untuk mencapai suatu akhir yang logis sedangkan John Burch mendefenisikan sistem sebagai suatu kumpulan dari objek-objek yang saling berhubungan dan di perintahkan untuk mencapai sasaran atau tujuan bersama (Mertokusumo, 1999, hlm. 20).

Menurut Sudikno Mertokusumo, berpendapat bahwa “sistem hukum merupakan satu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur yang mempunyai interaksi satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai tujuan kesatuan tersebut.”

Menurut Lawrence Meir Friedman komponen sistem hukum terdiri atas kultur hukum, substansi hukum, dan struktur hukum, kultur hukum adalah budaya hukum masyarakat, substansi hukum artinya materi hukum yang termuat dalam perundang-undangan dan struktur hukum berarti lembaga pelaksana hukum (Ameriks & Clarke, 2000, hlm. 43).

Fuller meletakkan ukuran apakah kita suatu saat dapat berbicara mengenai adanya suatu sistem hukum dalam delapan asas yang dinamakannya *principles of legality* yaitu:

1. Suatu sistem hukum harus mengandung peraturan-peraturan.
2. Peraturan-peraturan yang telah dibuat itu harus diumumkan.

3. Tidak boleh ada aturan yang berlaku surut, oleh karena apabila yang demikian itu ditolak, maka peraturan itu tidak bisa dipakai untuk menjadi pedoman tingkah laku.
4. Peraturan-peraturan harus disusun dalam rumusan yang bisa di mengerti.
5. Suatu sistem tidak boleh mengandung peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain.
6. Peraturan-peraturan tidak boleh mengandung tuntutan yang melebihi apa yang dapat dilakukan.
7. Tidak boleh ada kebiasaan untuk sering mengubah peraturan sehingga menyebabkan seorang akan kehilangan orientasi.

## **B. Tanggung Jawab**

### **1. Pengertian Tanggung Jawab**

Tanggung jawab menurut kamus bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran atau kewajiban. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian hidup manusia, bahwa setiap manusia dibebani dengan tanggung jawab, apabila dikaji tanggung jawab itu adalah kewajiban yang harus dipikul sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat. Tanggung jawab adalah ciri manusia yang beradab, manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengadilan atau pengorbanan.

Selanjutnya mengenai Tanggung jawab hukum, Ridwan Halim mendefinisikan tanggung jawab hukum sebagai sesuatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab hukum diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada (Khairunnisa, 2008, hlm. 4).

Purbacaraka berpendapat bahwa tanggung jawab hukum bersumber atau lahir atas penggunaan fasilitas dalam penerapan kemampuan tiap orang untuk menggunakan hak atau/dan melaksanakan kewajibannya. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang

dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggungjawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Purbacaraka & Soekanto, 1993, hlm. 37).

## 2. Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah

Dalam Penyelenggaraan Negara Sebelum mengkaji lebih jauh tentang tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam penyelenggaraan Negara, perlu ditegaskan tentang istilah pemerintah yang dimaksudkan dalam makalah ini. Pemerintah pada dasarnya memiliki dua pengertian, yaitu:

### 1. Pemerintah dalam arti luas

Menurut Van Vollenhoven, pemerintah dalam arti luas mencakup:

- a. Tindakan/kegiatan pemerintahan dalam arti sempit (*bestuur*)
- b. Tindakan/kegiatan polisi (*politie*)
- c. Tindakan/kegiatan peradilan (*rechtspraak*)
- d. Tindakan membuat peraturan (*regeling, wetgeving*)

### 2. Pemerintah dalam arti sempit

Pemerintah dalam arti sempit adalah badan pelaksana kegiatan eksekutif saja, tidak termasuk badan kepolisian, peradilan dan badan perundang-undangan. Pemerintah dalam arti sempit ini sering disebut dengan istilah “administrasi negara” dan yang akan dibahas

dalam makalah ini adalah tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam pengertian sebagai administrasi negara.

Menurut Stephen Leacock yang dikutip Ismail Suny (Suny, 1965, hlm. 43), kekuasaan eksekutif adalah kekuasaan yang mengenai pelaksanaan undang-undang. Dengan kata lain bahwa eksekutif menyelenggarakan kemauan Negara. Dalam suatu Negara demokrasi, kemauan Negara itu dinyatakan melalui badan pembentuk undang-undang. Tugas utama dari eksekutif tidak mempertimbangkan, tetapi melaksanakan undang-undang yang ditetapkan oleh badan legislative. Tetapi dalam Negara modern, urusan eksekutif adalah tidak semudah sebagai adanya pada masa-masa Yunani. Oleh karena beraneka ragamnya tugas-tugas Negara, dirasa perlu menyerahkan urusan pemerintahan dalam arti luas kepada tangan eksekutif dan tak dapat lagi dikatakan bahwa kekuasaan eksekutif hanya terdiri dari pelaksanaan undang-undang.

Di era reformasi saat ini, begitu banyak persoalan mendasar yang harus dihadapi pemerintah berkaitan dengan penyelenggaraan negara lebih khusus sangat terkait dengan upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan negara yang dirasakan masih sangat jauh dari apa yang menjadi harapan masyarakat.

Tidak bisa dipungkiri bahwa masih banyak ditemukan praktik penyelenggaraan Negara yang menyimpang dari aturan baik itu aturan tertulis maupun aturan yang tidak tertulis, meskipun Negara Indonesia telah

mengadopsi konsep tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam konsep *governance* pemerintah tidak saja harus bertindak bersandar pada peraturan (*rule*) semata tetapi pemerintah (*government*) dituntut untuk lebih aktif mengambil kebijakan demi memenuhi aspirasi dan kepentingan serta kebutuhan masyarakat yang serba kompleks.

Pergeseran paradigma penyelenggaraan negara dari konsep *government* menjadi *governance* tersebut diharapkan melahirkan suatu pemerintahan yang dapat menyerap semua aspirasi masyarakat sehingga benar-benar pemerintah mempunyai kemampuan untuk menerima amanah, professional dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dan yang terpenting bertanggung jawab dalam melaksanakan fungsi dan kewajibannya termasuk dalam hal pengambilan keputusan atau kebijakan pemerintahan.

Berbicara tentang kebijakan pemerintah dalam konteks Negara hukum maka tidak lepas dari asas legalitas yang merupakan unsur universal konsep negara hukum apapun tipe negara hukum yang dianut suatu negara. Dalam hukum pidana asas legalitas dalam wujudnya "*nullum delictum sine lege*" dewasa ini masih diperdebatkan asas berlakunya. Dalam hukum administrasi asas legalitas dalam wujudnya "*wetmatigheid van bestuur*" sudah lama dirasakan tidak memadai, meskipun disadari bahwa asas *wetmatigheid* menjamin pelaksanaan asas persamaan di hadapan hukum dan

asas kepastian hukum. Tidak memadainya asas "*wetmatighid van bestuur*" pada dasarnya berakar pada hakikat kekuasaan pemerintah.

Kekuasaan pemerintahan (arti sempit) di Indonesia sangat populer disebut dengan eksekutif dalam prakteknya tidaklah murni sebuah kekuasaan eksekutif (melaksanakan undang-undang). Dalam kaitan dengan hal tersebut, Philipus M. Hadjon menyatakan dengan menyitir pendapatnya N.E. Algra bahwa : ”pada kepustakaan Belanda jarang menggunakan istilah "*uitvoerende macht*", melainkan menggunakan istilah yang populer "*bestuur*" yang dikaitkan dengan "*sturen*" dan "*sturing*". "*Bestuur*" dirumuskan sebagai lingkungan kekuasaan negara di luar lingkungan kekuasaan legislatif dan kekuasaan yudisial” (Phillipus, 2002, hlm. 1).

Konsep "*bestuur*" membawa implikasi kekuasaan pemerintahan tidaklah semata sebagai kekuasaan terikat, tetapi juga merupakan suatu kekuasaan bebas Menurut Ten Berge, seperti yang dikutip Philipus M. Hadjon, kekuasaan bebas itu meliputi kebebasan kebijakan dan kebebasan penilaian. Kebebasan kebijakan (wewenang diskresi dalam arti sempit) artinya bila peraturan perundang-undangan memberikan wewenang tertentu kepada organ pemerintah, sedangkan organ tersebut bebas untuk (tidak) menggunakannya meskipun syarat-syarat bagi penggunaannya secara sah dipenuhi. Kebebasan penilaian (wewenang diskresi dalam arti yang tidak sesungguhnya) adalah hak yang diberikan organ pemerintah untuk menilai

secara mandiri dan eksklusif apakah syarat-syarat bagi pelaksanaan suatu wewenang secara sah telah terpenuhi.

Philipus M. Hadjon menyatakan untuk memudahkan memberikan pemahaman tentang kekuasaan bebas atau kekuasaan diskresi dengan cara melihat ruang lingkungannya. Kekuasaan bebas atau kekuasaan diskresi meliputi:

- a. Kewenangan untuk memutus sendiri
- b. Kewenangan interpretasi terhadap norma-norma tersamar (*vage normen*).

Kekuasaan bebas (*vrij bestuur*) asas "*wetmatigheid*" tidaklah memadai. Kekuasaan bebas di sini tidak dimaksudkan kekuasaan yang tanpa batas, tetapi tetap dalam koridor hukum (*rechtmatigheid*), setidaknya-tidaknya kepada hukum yang tertulis atau asas-asas hukum. Perihal kewenangan tidak terlepas dari Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi karena kedua jenis hukum itulah yang mengatur tentang kewenangan. Hukum Tata Negara berkaitan dengan susunan negara atau organ dari negara (*staats, inrichtingrecht, organisatierecht*) dan posisi hukum dari warga negara berkaitan dengan hak-hak dasar (*grondrechten*).

Dalam organ atas susunan negara diatur mengenai :

- 1) Bentuk negara
- 2) Bentuk pemerintahan
- 3) Pembagian kekuasaan dalam Negara.

Pembagian kekuasaan dalam negara terdiri atas pembagian horisontal yang meliputi : kekuasaan legislatif, eksekutif dan yudikatif, dan vertikal terdiri atas pemerintah pusat dan daerah. Pembagian kekuasaan dalam negara secara horisontal dimaksudkan untuk menciptakan keseimbangan dalam negara dan saling melakukan kontrol. Adapun pembagian tugas secara vertikal maupun horisontal, sekaligus dengan pemberian kewenangan badan-badan negara tersebut, yang ditegaskan dalam konstitusi.

Untuk Indonesia diatur dalam UUD 1945 tentang pembagian kekuasaan yang terdiri dari kekuasaan legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Pemberian wewenang tersebut dapat dilihat dalam Pasal 4, Pasal 5, Pasal 17, Pasal 18 yang diamandemen dengan Pasal 18 A dan Pasal 18 B, Pasal 19, Pasal 20 yang diamandemen dengan Pasal 20 A, dan Pasal 24 yang diamandemen dengan Pasal 24 A, Pasal 24 B, dan Pasal 24 C.

## **C. Pengawasan**

### **1. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Terry, yang mengatakan bahwa: “Dalam rangka

pencapaian tujuan suatu organisasi, termasuk negara sebagai organisasi kekuasaan terbesar seyogyanya menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), memberi dorongan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*)” (Terry, 2007, hlm.15). Menurutnya, pengawasan sebagai upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena: “Apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri” (Terry, 2007, hlm.137).

Hal tersebut juga didukung oleh Situmorang dalam bukunya Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, yang mengatakan bahwa: “Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana dan program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang intensif dan berkesinambungan jelas akan mengakibatkan lambatnya, atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.” (Situmorang, 2005, hlm.8).

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mc. Farland seperti yang dikutip Handyaningrat sebagai berikut: “*Control is the process by which an executive gets the performance of his subordinate to correspond as closely as possible to chosen plans, orders, objectives, or policies.* (Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah

hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan)” (Manullang, 2005, hlm.143).

Jadi pengawasan penting untuk dilaksanakan, mengingat pengawasan tersebut dapat mempengaruhi hidup/matinya suatu organisasi atau birokrasi, dan untuk melihat apakah pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, dan kebijaksanaan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengawasan itu sendiri didefinisikan oleh Sujamto dalam bukunya *Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia* sebagai: “Segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak” (Sujamto, 2007, hlm.53).

Senada dengan pendapat diatas, Manulang dalam karyanya *Dasar-dasar Manajemen*, mendefinisikan pengawasan sebagai: “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula” (Manullang, 2005, hlm.4).

Kedua pendapat tersebut diperkuat lagi oleh pernyataan Sondang P. Siagian dalam bukunya *Filsafat Administrasi*, yang menyatakan bahwa

pengawasan adalah: “Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan” (Siagian, 2004, hlm.135).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka secara singkat inti dari definisi pengawasan adalah usaha untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Lebih rinci lagi, Kaho mendefinisikan pengawasan sebagai: “Suatu usaha sistematis untuk menerapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan-tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi dipergunakan dengan cara paling efisien dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan”.

Seseorang berhasil atau berprestasi, biasanya adalah mereka yang telah memiliki disiplin tinggi. Begitu pula dengan keadaan lingkungan tertib, aman, teratur diperoleh dengan penerapan disiplin secara baik. Disiplin yang dari rasa sadar dan insaf akan membuat seseorang melaksanakan sesuatu secara tertib, lancar dan teratur tanpa harus diarahkan oleh orang lain.

Bahkan lebih dari itu yang bersangkutan akan merasa malu atau risih jika melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku. Hal ini ialah yang diharapkan pada diri setiap pegawai melalui pengawasan dan pembinaan pegawai. Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi, menurut Siswanto adalah :

1. Perubahan lingkungan organisasi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan persaingan baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada para penyalur perlu dianalisis dan dicatat secara tepat, bermacam-macam pasar organisasi, luar dan

dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Di samping itu organisasi luar dan dalam negeri, perlu selalu dimonitor. Disamping itu organisasi sekarang lebih bercorak desentralisasi, dengan banyak agen-agen atau cabang-cabang penjualan dan kantor-kantor pemasaran, pabrik-pabrik yang terpisah secara geografis, atau fasilitas-fasilitas penelitian terbesar luas. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan lebih efisien dan efektif.

### 3. Kesalahan-kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Tetapi kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan memesan barang atau komponen yang salah, membuat penentuan harga yang terlalu rendah, masalah-masalah didiagnosa secara tidak tepat. Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan tersebut sebelum menjadi kritis.

### 4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggungjawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem

pengawasan. Tanpa sistem tersebut, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan. Sehingga tugas manajer adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat.

## **2. Tujuan dan Fungsi Pengawasan**

Secara filosofis pengawasan mutlak diperlukan karena manusia bersifat salah dan paling sedikit khilaf. Manusia adalah orang yang perlu diamati, bukan dengan maksud untuk mencari kesalahannya dan kemudian menghukumnya, akan tetapi untuk mendidik dan membimbing. Hal ini kiranya sangat penting untuk diperhatikan, karena seorang pimpinan dalam suatu organisasi sering lupa bahwa seorang pimpinan yang baik adalah seorang yang dengan ikhlas memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk menyebabkan dia tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi berani berbuat kesalahan yang lain.

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya adapun tujuannya.

1. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan/kesalahan-kesalahan pelaksanaan.
2. Untuk mempertanyakan apakah pelaksanaan tugas dan pekerjaan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Untuk mengetahui dimana letak kelemahan-kelemahan sebab terjadinya penyimpangan, dampaknya serta siapa yang paling bertanggung jawab atas kesalahan tersebut dan bagaimana memperbaikinya di masa mendatang.
4. Untuk mencegah dan memperkecil pemborosan/inefisiensi.

Berbagai tujuan dan fungsi pengawasan tersebut memberikan pengertian bahwa, pengawasan terhadap pelaksanaan suatu peraturan memiliki tujuan yang secara tidak langsung terhadap terlaksanannya peraturan yang telah ditetapkan dan mendidik aparat pelaksana peraturan untuk tetap melaksanakan kesepakatan yang telah dibentuk bersama-sama, sekaligus bagaimana aparat pengawas akan belajar banyak mengenai apa-apa yang harus diperbaiki dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan suatu peraturan.

### **3. Jenis dan Sifat Pengawasan**

Adapun jenis-jenis pengawasan menurut Makmur (Makmur, 2011, hlm.67) dapat dibagi dalam:

## 1. Pengawasan Berdasarkan Objek

### a. Pengawasan terhadap Penerimaan Negara

- Penerimaan dari Pajak dan Bea Cukai dilakukan oleh Kantor Inspeksi Bea dan Cukai.
- Penerimaan dari bukan Pajak dilakukan oleh KPKN.

### b. Pengawasan terhadap Pengeluaran Negara.

Prinsip-prinsip yang dipakai dalam pelaksanaan pengeluaran negara adalah:

- *Wetmatigheid*, pengawasan yang menekankan pada aspek kesesuaian antara praktik pelaksanaan APBN dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- *Rechmatighead*, pengawasan yang menekankan dari segi legalitas praktik APBN.
- *Doelmatighead*, pengawasan yang menekankan pada pentingnya peranan faktor tolok ukur dalam praktik pelaksanaan APBN.

## 2. Pengawasan Menurut Sifatnya

### a. Pengawasan preventif.

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum dimulainya suatu kegiatan atau sebelum terjadinya pengeluaran keuangan. Tujuan pengawasan ini adalah :

- 1) Mencegah terjadinya tindakan-tindakan yang menyimpang dari dasar yang telah ditentukan.
- 2) Memberikan pedoman bagi terselenggaranya pelaksanaan kegiatan secara efisien dan efektif.
- 3) Menentukan kewenangan dan tanggung jawab sebagai instansi sehubungan dengan tugas yang harus dilaksanakan.

b. Pengawasan Detektif.

Pengawasan detektif adalah suatu bentuk pengawasan yang dilakukan dengan meneliti dan mengevaluasi dokumen-dokumen laporan pertanggungjawaban Bendaharawan. Berdasarkan cara melakukan pengawasan detektif dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) Pengawasan dari jauh. Pengawasan dilakukan dengan cara meneliti laporan pertanggung jawaban Bendahawan, beserta bukti-bukti pendukungnya.
- 2) Pengawasan dari dekat. Pengawasan dilakukan di tempat diselenggaranya kegiatan administrasi.

3. Pengawasan Menurut Ruang Lingkupnya

- a. Pengawasan Internal. Pengawasan internal dibagi menjadi dua yaitu pengawasan dalam arti sempit, yaitu pengawasan internal yang dilakukan aparat yang berasal dari internal

lingkungan Departemen atau Lembaga yang diawasi. Sedangkan pengawan internal dalam arti luas adalah pengawasan internal yang dilakukan oleh aparat pengawas yang berasal dari lembaga khusus pengawas yang dibentuk secara internal oleh Pemerintah atau lembaga Eksekutif.

- b. Pengawasan Eksternal. Suatu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh suatu unit pengawas yang sama sekali berasal dari lingkungan organisasi eksekutif.

#### 4. Pengawasan Menurut Metode Pengawasannya

- a. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat adalah pengawasan yang dilakukan oleh Pimpinan atau atasan langsung suatu organisasi atau unit kerja terhadap bawahannya dengan tujuan untuk mengetahui atau menilai program kerja yang ditetapkan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- b. Pengawasan Fungsional

Pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas fungsional, baik yang berasal dari internal Pemerintah, maupun dari lingkungan eksternal Pemerintah. Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen, karena apabila fungsi ini tidak dilaksanakan,

cepat atau lambat akan menyebabkan matinya/hancurnya suatu organisasi.

## **D. Ketenagakerjaan pada Umumnya**

### **1. Pengertian Ketenagakerjaan**

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang WAJIB tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Peraturan tersebut dilandasi dengan tujuan sebagai berikut:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan tenaga kerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum melalui ikatan atau perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak, bersifat tertulis atau lisan dan dilandasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja juga menjadi perhatian demi menciptakan keamanan dan kenyamanan saat melakukan aktivitas pekerjaan.

Apabila timbul perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, maka hukum yang mengatur adalah Undang Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur yang berlaku dan harus diikuti oleh kedua belah pihak baik itu melalui cara berunding, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

## 2. Pengertian Tenaga Kerja

Ada beberapa pengertian tenaga kerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

Menurut Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Menurut Mulyadi, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Menurut Imam Soepomo, memberikan batasan hukum pemburuan sebagai himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang perkerja pada orang lain dengan menerima upah.

Dari keempat pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yaitu orang yang melakukan sesuatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 2 memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Adapun yang dimaksud pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pujiastuti, 2008, hlm. 1–2).

Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh. Tersirat unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah : (1) bekerja pada orang lain, (2) di bawah perintah orang lain, (3) mendapat upah. Masyarakat sering kali didapati pengusaha yang dimaknai secara sempit, yaitu mereka yang memiliki pabrik atau perusahaan-perusahaan besar. Sedangkan pemilik yayasan, lembaga-lembaga sosial, individu, koperasi dan sebagainya yang mempekerjakan orang lain tidak digolongkan kedalamnya. Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 4 menyebutkan bahwa pengusaha adalah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Angka 4 juga memberikan pengertian pemberi kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan yang dimaksud perusahaan meliputi:

- a. Setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

### 3. Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan sebelum, selama dan setelah bekerja. Tujuan penetapan Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah untuk : (1) menyebarkan dan memperkuat tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (2) menjamin pemerataan pekerjaan dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; (3) memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mencapai kesejahteraan; dan (4) meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selain itu, Undang-Undang ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjalin atas dasar kontrak kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Ada dua jenis hubungan kerja, yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kesepakatan perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang disyaratkan secara tertulis harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun mengenai hubungan kerja diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha

dan pekerja/buruh harus berdasarkan dan sesuai dengan isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

**Peraturan-peraturan terkait Ketenagakerjaan:**

- 1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 3) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- 4) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial;
- 5) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2000 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
- 6) Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection in Industry and Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan);
- 7) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2000 tentang Pengesahan *ILO Convention No.182 Concerning the Prohibition and Immediate Action for Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (Konvensi ILO No.182 Mengenai Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak);

- 8) Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan);
- 9) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Pengesahan tentang *ILO Convention No. 138 concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Konvensi ILO mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja);
- 10) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1999 tentang Pengesahan *ILO Convention No. 105 concerning the Abolition of Forced Labour* (Konvensi ILO mengenai Penghapusan Kerja Paksa)
- 11) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua;
- 12) Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun;
- 13) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kerja Dan Jaminan Kematian;
- 14) Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri;

- 15) Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping;
- 16) Peraturan Presiden No. 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan
- 17) Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
- 18) Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja;
- 19) Peraturan Presiden No. 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia;
- 20) Peraturan Presiden No. 45 Tahun 2013 tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia; dan
- 21) Peraturan Presiden No.12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

#### **4. Hak-hak Tenaga Kerja**

Hak-hak tenaga kerja terdapat dalam pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;

- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Adapun kewajiban dan hak pekerja tidak hanya diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan, tetapi juga diatur dalam pasal 12 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- a. Memberikan informasi yang benar ketika diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan
- c. Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- d. Meminta pada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih pada dipertanggungjawabkan (Triyono, 2014, hlm. 53).

Hak-hak tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Hak atas kesempatan dan perlakuan yang sama
2. Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja
3. Hak atas penempatan tenaga kerja
4. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan
5. Hak untuk istirahat dan cuti
6. Hak untuk melaksanakan ibadah
7. Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja
8. Hak atas upah yang layak
9. Hak atas kesejahteraan
10. Hak kebebasan berserikat
11. Hak untuk melakukan mogok kerja
12. Hak atas pesangon bila di PHK
13. Hak khusus bagi perempuan yaitu:
  - ii. Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. (Pasal 81)
  - ii. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. (Pasal 82)

- iii. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
- iv. Pekerja/buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja. (Pasal 83)

Untuk mendapatkan hak-hak pekerja, tentu saja seorang pekerja harus memenuhi kewajiban seorang pekerja terlebih dahulu, Kewajiban bagi pekerja/buruh diatur pada KUHPerduta, yaitu:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. (Pasal 1603)
2. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya. (Pasal 1603a)
3. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan. (Pasal 1603b)

4. Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik. (Pasal 1603d)

## **5. Lembaga Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia**

Singkatnya, BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri secara terpadu. Visi lembaga ini yaitu mewujudkan penyebaran informasi peraturan perundang-undangan dalam rangka pembinaan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Dilihat dari visinya, tujuan BNP2TKI adalah untuk memastikan pemenuhan hak asasi manusia bagi tenaga kerja Indonesia. Tidak hanya itu, melalui BNP2TKI pemerintah ingin memberikan perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial bagi tenaga kerja Indonesia.

Pada akhir Desember 2019, BNP2TKI resmi berganti nama atau dihidupkan kembali menjadi BP2MI. BP2MI adalah singkatan dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Perubahan nama ini ditandai dengan ditandatangani Presiden Jokowi dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 90 Tahun 2019. Tak hanya perubahan nama, tetapi juga struktur dan fungsi lembaga berubah. BP2MI memiliki tugas dan fungsi yang lebih spesifik terkait kesejahteraan dan pelindungan hak asasi tenaga kerja

Indonesia. Peraturan Presiden tersebut juga memangkas susunan organisasi, dari 8 bidang menjadi 5 bidang dalam satu lembaga.

Dikeluarkannya Perpres Nomor 90 Tahun 2019 memiliki pertimbangan untuk mengoptimalkan implementasi kebijakan pelayanan terpadu. Tentunya dalam rangka penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Kedepannya, BP2MI berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri di bidang ketenagakerjaan, dan dipimpin oleh Kepala BP2MI.

BNP2TKI memiliki 2 tugas pokok, antara lain:

- 1) Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah Pengguna pekerja migran atau Pengguna berbadan hukum di negara penempatan.
- 2) Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan. Pengawasan tersebut terkait: dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), sumber-sumber pembiayaan, dan peningkatan kualitas calon TKI. BNP2TKI juga melayani penyelesaian masalah, informasi, serta peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Dalam menjalankan tugasnya, BNP2TKI yang kini menjadi BP2MI menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- i. Implementasi kebijakan penempatan dan Pelindungan tenaga kerja Indonesia;

- ii. Pelaksanaan pelayanan dan Pelindungan tenaga kerja Indonesia;
- iii. Penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan tenaga kerja Indonesia;
- iv. Penyelenggaraan pelayanan penempatan;
- v. Pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial;
- vi. Pemenuhan hak tenaga kerja Indonesia;
- vii. Pelaksanaan verifikasi dokumen tenaga kerja Indonesia;
- viii. Pelindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
- ix. Pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna Pekerja Migran Indonesia;
- x. Pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- xi. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2MI;
- xii. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2MI; dan
- xiii. Pengawasan internal atas pelaksanaan tugas BP2MI.

Berdasarkan Perpres Nomor 90 Tahun 2019, selain tugas dan fungsi di atas, BP2MI berhak merumuskan dan menetapkan peraturan perundang-undangan terkait standar perjanjian kerja, penandatanganan, dan verifikasi. BP2MI juga menetapkan biaya penempatan tenaga kerja Indonesia dan

proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja. Dalam peraturan baru, lembaga ini memiliki susunan organisasi yang terdiri atas: Kepala, Sekretariat Utama, Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Amerika dan Pasifik, serta Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan Kawasan Eropa dan Timur Tengah.

## **6. Pengertian Pengusaha**

Pengusaha merupakan satu dari sekian banyak profesi dalam bidang kerja. Pengusaha adalah seseorang, kelompok, ataupun lembaga yang melakukan kegiatan jual, beli, atau sewa sesuatu. Banyak hal yang bisa dikategorikan dalam pengusaha, contohnya seperti produsen sepatu, peternakan ayam, eksport-import bahan baku atau sebuah produk, menjual jasa, dan lain-lain sebagainya. Menurut KBBI pengusaha diartikan sebagai orang yang berusaha dalam bidang perdagangan.

Ada beberapa pengertian pengusaha menurut para ahli, di antaranya sebagai berikut:

### **1. Thomas W Zimmerer**

Menurut Thomas, pengusaha adalah penerapan sebuah kreativitas sekaligus inovasi ketika memecahkan sebuah masalah yang menjadikan itu sebuah peluang besar. Hal itu dapat memanfaatkan banyak peluang dan memberikan keuntungan untuk banyak orang yang terlibat di dalam perusahaan tersebut.

## 2. Raymond

Mengatakan bahwa pengusaha adalah sebuah cara untuk mensejahterakan diri dengan suatu hal yang kreatif dan inovatif. Hal tersebut akan membuat keuntungan dan menjadi sebuah proses pensejahteraan diri.

## 3. Kasmir

Pengusaha adalah sebuah tempat untuk seseorang yang berani mengambil segala resiko, demi tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan dan untuk sebuah keuntungan.

## 4. Arif F. Hadipranata

Pengusaha merupakan sosok atau orang yang mengambil sebuah keputusan dalam perpengusahaan, yang akan memberikan banyak keuntungan kepada banyak orang. Sosok itu menjadi inti dari sebuah pengusaha yang terlibat dalam perpengusahaan.

## **7. Pengertian Perusahaan**

Perusahaan adalah tempat di mana terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Dalam definisi lainnya, perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual ke masyarakat dengan tujuan meraih laba atau keuntungan.

Definisi perusahaan juga bisa ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Isinya mengemukakan kalau perusahaan adalah suatu badan usaha di wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berdiri dan berjalan dengan tujuan menghasilkan laba.

Dalam berdirinya suatu perusahaan terdapat 2 unsur pokok di dalamnya agar perusahaan tersebut bisa berjalan. Unsur pokok ini sangat penting sebagai pondasi suatu perusahaan.

- 1) Bentuk Usaha, perusahaan harus menentukan terlebih dahulu bentuk usaha yang akan dibuat. Apakah bentuknya perorangan, UKM, CV, atau PT. Bentuk usaha ini bisa berubah seiring perkembangan dari perusahaan tersebut.
- 2) Jenis Usaha, jenis usaha lebih sifatnya lebih variatif. Perusahaan bebas menentukan jenis usaha yang akan dijalankannya. Misalnya perusahaan akan bergerak di bidang konveksi, otomotif, atau kuliner.