

**IMPLEMENTASI PEMBINAAN, PEMANTAUAN DAN EVALUASI KINERJA
PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA SWASTA (PPTKIS)
OLEH BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
INDONESIA (BP3TKI) PONTIANAK**

Raisa Mayesti, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura, Pontianak, email: Reisya_m90@yahoo.com

ABSTRAK

Topik penelitian ini dipilih karena banyaknya kasus bermasalah yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri baik secara legal maupun ilegal, padahal pemerintah sudah menetapkan program tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Penelitian ini dimaksudkan ingin mengetahui proses implementasi pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) oleh Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Pontianak dalam melaksanakan program penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil yang didapat dari penelitian ini, bahwa fungsi pembinaan dan pemantauan terhadap PPTKIS belum optimal dilaksanakan oleh BP3TKI Pontianak. Hasil evaluasi BP3TKI Pontianak terhadap PPTKIS disimpulkan terdapat PPTKIS yang aktif dan tidak aktif karena PPTKIS cabang sulit untuk mendapatkan calon TKI yang ingin bekerja ke luar negeri. Selain itu, masih ditemukan PPTKIS yang bekerja di luar prosedur. Hal tersebut menyebabkan banyaknya kasus bermasalah menyangkut penempatan TKI. Sehingga, dibutuhkan kerja sama dan komitmen yang tinggi oleh semua pihak yang terkait dalam pencapaian tujuan program tersebut.

Kata Kunci : Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja, Evaluasi Kinerja, Kerjasama Pegawai, Komitmen Pegawai

ABSTRACT

Topic of this research was chosen because of there were so many problematic cases that experienced by people working aboard legally and illegally, even though the government has set program of the location and protection of indonesian workers aboard. The purpose of this research is to know the process of implementation guidance, monitoring and evaluation of the executive's performance of indonesian workers location by the center for location services and indonesian workers protection at Pontianak in implementing location and protection program indonesian workers aboard. The method of this research used qualitative method. The result of this research is the training and monitoring function to executive's private of indonesian workers location didn't do optimal yet by the center for location services and indonesian workers protection at Pontianak. The evaluation result of the center for location services and indonesian workers protection at Pontianak to executive's private of indonesian workers location was difficult to find the candidates of indonesian workers who want to work aboard. Except that, it was still found executive's private of indonesian workers location who work outside of the procedure. This led too many problems involving indonesian workers location. So that's why it takes cooperative and commitment by all participants involved for the achievement of the objective program.

Key Word : Manpower Location Training, Manpower Location Monitoring, Performance Evaluation, Employees' Cooperative, Employees' Commitment.

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat besar. Hal ini menimbulkan kuantitas tenaga kerja juga sangat tinggi sedangkan ketersediaan lapangan pekerjaan masih

sangat terbatas. Sehingga masalah ketenagakerjaan di Indonesia menjadi salah satu prioritas utama pemerintah yang harus dibenahi, termasuk pembenahan atas pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

ke luar negeri. Pengiriman TKI ke luar negeri bukanlah hal yang salah jika melihat kebutuhan pekerjaan yang semakin meningkat sekarang ini, karena menjadi TKI di luar negeri tidak bisa hanya dilihat dari dampak negatifnya saja, dimana besarnya potensi beresiko yang mempertaruhkan keselamatan tenaga kerja itu sendiri, tetapi juga harus melihat dampak positifnya yaitu dapat menjadi solusi sebagian masalah pengangguran, dan upaya pengentasan kemiskinan di negeri ini.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri memberi sumbangan bagi negara dalam bentuk devisa negara, dan merupakan bagian dari usaha untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah asal TKI tersebut dengan adanya remintasi (pengiriman uang ke Indonesia) oleh TKI, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia (Visi & Misi BP3TKI Pontianak, 2007: 12).

Berdasarkan hal itu dan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", untuk itu dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam melindungi para TKI tersebut agar tujuan mengatasi masalah pengangguran di dalam negeri dengan mengirim TKI tersebut ke luar negeri tidak malah menimbulkan masalah baru. Berbagai kebijakan telah dibuat untuk mendukung pengentasan permasalahan ketenagakerjaan tersebut, salah satunya adalah Program Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Program Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, yang bertujuan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; menjamin dan melindungi Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; dan meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Pelaksanaan program ini, secara terstruktur pemerintah membentuk Badan

Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) di tingkat nasional yang berdiri berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 dan Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) di Tingkat Provinsi (Buku Visi & Misi BP3TKI Pontianak, 2007:5).

Salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) untuk wilayah Kalimantan Barat adalah BP3TKI Pontianak. BP3TKI Pontianak memiliki wilayah kerja seluruh wilayah Propinsi Kalimantan Barat. Propinsi Kalimantan Barat memiliki luas wilayah 146.807 km persegi yang terbagi atas 14 wilayah pemerintahan kabupaten / kota dengan jumlah penduduk 4,2 juta jiwa. Berdasarkan Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: PER-47/KA/XII/2008, BP3TKI Pontianak memiliki tugas dan fungsi pokok yang diamanatkan untuk melaksanakan Program Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri tersebut. Adapun tugas dan fungsi pokok tersebut diantaranya:

1. Menyiapkan bahan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan TKI;
2. Memantau penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan;
3. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pendaftaran dan seleksi Calon TKI (CTKI) serta penempatan oleh pemerintah;
4. Mengkoordinasikan serta menyiapkan bahan pelaksanaan untuk memfasilitasi penyelesaian masalah TKI;
5. Dan lain-lain

Tugas pokok dan fungsi dari BP3TKI Pontianak tersebut sangat penting, mengingat Kalimantan Barat merupakan wilayah yang mempunyai perbatasan darat langsung dengan luar negeri, dimana Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) khususnya Malaysia dan Brunei Darussalam dapat masuk dan keluar Kalimantan Barat dengan mudah dengan transportasi darat, baik melalui pintu resmi antar negara Entikong, maupun melalui jalan-jalan setapak di sepanjang

perbatasan kedua negara, Indonesia dan Serawak (Malaysia). Ditambah lagi dengan adanya Fasilitas Zone Ekonomi Sub Regional Asean dan Bebas Fiskal Luar Negeri, sehingga Propinsi Kalimantan Barat cenderung dipenuhi oleh Warga Negara Indonesia (WNI) yang ingin berkunjung dan bekerja ke luar negeri baik secara legal maupun ilegal.

Dalam rangka menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, BP3TKI Pontianak bertekad untuk mengembangkan dan menerapkan suatu Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Penyiapan Dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Namun dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pokok dari BP3TKI Pontianak yang dilengkapi dengan penerapan SOP tersebut, masih ditemui tingginya angka kasus bermasalah yang dialami oleh para TKI yang bekerja di luar negeri. Hal ini terlihat pada data yang diperoleh dari BP3TKI Pontianak, bahwa pada tahun 2009 hingga 2011 tercatat 168 orang TKI di PHK (Pemutusan Hak Kerja), 27 orang TKI mengalami kecelakaan kerja, 9 orang TKI sakit, 6 orang TKI meninggal dunia, 2 orang TKI mengalami gagal penempatan, dan 1 orang TKI mengalami hilang akal budi. Selain itu, masih banyak permasalahan lain yang dihadapi para TKI di luar negeri, baik yang legal maupun ilegal seperti habis kontrak, deportasi, medical unfit, indisipliner, tidak betah, melarikan diri bahkan hingga ada yang hamil. Puncaknya, pada tahun 2010 BP3TKI Pontianak harus memulangkan 4.076 TKI dan pada tahun 2011 sebanyak 1.536 TKI dari berbagai negara, yaitu Malaysia, Arab Saudi dan Brunai Darussalam (Sumber BP3TKI Pontianak, 2011).

Mengingat luasnya permasalahan tersebut, maka fokus penelitian diarahkan pada : 'implementasi pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) oleh BP3TKI Pontianak'. dengan rumusan masalah "bagaimana proses implementasi pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) oleh BP3TKI Pontianak". Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah untuk :

- a) Mengetahui proses implementasi pembinaan, pemantauan dan

evaluasi kinerja Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) oleh BP3TKI Pontianak.

- b) Mengetahui kerja sama pegawai BP3TKI Pontianak dalam pelaksanaan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja PPTKIS.
- c) Mengetahui komitmen pegawai BP3TKI Pontianak dalam pelaksanaan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja PPTKIS.

B. Teori Kebijakan Publik

Masalah yang harus diatasi oleh pemerintah adalah masalah publik yaitu masalah-masalah yang mempunyai dampak yang luas dan mencakup konsekuensi-konsekuensi bagi orang-orang yang secara tidak langsung terlibat (Winarno, 2007 : 71). Masalah publik juga diartikan sebagai nilai, kebutuhan atau peluang yang tak terwujudkan. Meskipun masalah tersebut dapat diidentifikasi tapi hanya mungkin dicapai lewat tindakan publik yaitu melalui kebijakan publik (Dunn dalam Tachjan, 2008 : 58). Secara konseptual, kebijakan publik dilihat dari Kamus Administrasi Publik Chandler dan Plano (dalam Pasolong, 2008 : 38-39), mengatakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik atau pemerintah. Sedangkan menurut Bridgman dan Davis (dalam Nawawi, 2009 : 8-9), untuk memudahkan pemahaman terhadap kebijakan publik, kita dapat meninjaunya dari 5 karakteristik kebijakan publik, yaitu:

- a) Memiliki tujuan yang didesain untuk dicapai atau tujuan yang dipahami
- b) Melibatkan keputusan beserta dengan konsekuensinya
- c) Terstruktur dan tersusun menurut aturan tertentu
- d) Pada hakikatnya adalah politis
- e) Bersifat dinamis

Masalah ketenagakerjaan juga termasuk dalam masalah publik. Keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya Warga Negara Indonesia yang mencari pekerjaan di luar

negeri. Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang bekerja di luar negeri semakin meningkat pula kasus-kasus bermasalah terhadap TKI selama berada di luar negeri. Hal ini tentunya menyangkut hubungan antar dua negara, maka sudah sewajarnya masalah ini menjadi kewenangan pemerintah untuk mengaturnya. Untuk itu, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 sebagai kebijakan publik yang mengatur tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, yang tujuannya selain diharapkan dapat menjadi instrumen perlindungan bagi TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 : 122-123).

Untuk mewujudkan tujuan kebijakan tersebut, BP3TKI Pontianak sebagai Unit Pelaksana Teknis di wilayah Kalimantan Barat memiliki visi : “terselenggaranya pelayanan, penempatan dan perlindungan yang profesional untuk mewujudkan TKI yang berkualitas, bermartabat dan terlindungi”, dan memiliki tugas dan fungsi pokok yang salah satunya adalah melakukan pembinaan, pemantauan dan mengevaluasi kinerja PPTKIS yang melaksanakan penempatan TKI ke luar negeri.

Dalam rangka memecahkan masalah publik, Anderson menetapkan proses kebijakan publik antara lain formulasi masalah, formulasi kebijakan, penentuan kebijakan, implementasi kebijakan, dan evaluasi kebijakan (dalam Pasolong, 2008:41). Implementasi merupakan tahap yang paling krusial dalam proses kebijakan publik. Odoji dalam Pasolong (2009 : 131-132) mengatakan bahwa pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang penting bahkan lebih penting dari pembuatan kebijakan. Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Winarno (2007 : 34), Kebijakan hanya sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan. Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit, jika program tersebut tidak diimplementasikan. Oleh karena itu, keputusan program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan

masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah ditingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil, dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumberdaya finansial dan manusia.

Kebijakan yang direkomendasikan oleh *policy makers* bukanlah jaminan bahwa kebijakan tersebut pasti berhasil dalam implementasinya. Beberapa tantangan yang dihadapi oleh para implementor mempertimbangkan dampak dari beberapa fase proses kebijakan, yaitu:

1. Permasalahan dan tuntutan secara tetap didefinisikan kembali dalam proses kebijakan.
2. Para pembuat kebijakan sering mendefinisikan masalah untuk mereka yang belum mendefinisikan sendiri.
3. Program-program yang membutuhkan partisipasi masyarakat dan antar pemerintahan bila mengandung berbagai penafsiran tentang maksud program itu sendiri. penafsiran yang tidak konsisten tentang tujuan program seringkali tidak terpecahkan.
4. Program mungkin dapat dilaksanakan tanpa perlu mempelajari kegagalan.
5. Program sering mencerminkan kesepakatan yang dapat mudah dicapai ketimbang kepastian yang sesungguhnya.
6. Banyak program dikembangkan dan dilaksanakan tanpa mendefinisikan masalahnya secara jelas (dalam Nawawi, 2009 : 133).

Sedangkan menurut Weimer dan Vining (1999) yang dikutip dari buku Pasolong (2008:59) menyimpulkan bahwa ada tiga faktor umum yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan publik, yaitu :

1. Logika yang digunakan oleh suatu kebijakan, yaitu sampai berapa benar teori yang menjadi landasan kebijakan atau seberapa jauh hubungan logis antara kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan

- tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan;
2. Hakekat kerjasama yang dibutuhkan, yaitu apakah semua pihak yang terlibat dalam kerjasama telah merupakan suatu *assembling* produktif;
 3. Ketersediaan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, komitmen untuk mengelola pelaksanaannya.

Edward III (1980) mengatakan bahwa disposisi (watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementator, seperti komitmen, kejujuran dan sifat demokratis) dan sumber daya juga menjadi variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan.

Apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor dan sumberdaya finansial. Sumber daya adalah faktor penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja (Alone, 2009 : 1).

Menurut Mansyur (2007:29), Komitmen adalah salah satu bentuk perilaku individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau lembaga. Perilaku individu atau kelompok merupakan salah satu dimensi yang sangat penting dalam organisasi. Sondang P Siagian (dalam Mansyur, 2007:32), mendefinisikan komitmen sebagai suatu strategi dan rencana yang telah ditetapkan dengan dukungan masyarakat dan pemerintah. Dengan demikian komitmen diartikan sebagai suatu sikap baik positif maupun negatif sebagai hasil proses pengamatan yang melahirkan suatu strategi atau rencana yang diimplementasikan melalui kebijakan.

Mazmanian dan Sabatier (1983) mengemukakan faktor keberhasilan implementasi kebijakan publik dipengaruhi oleh lingkungan kebijakan yang salah satunya adalah tingkat komitmen dan keterampilan dari aparat dan implementornya.

Komitmen aparat pelaksana dalam mewujudkan tujuan program kebijakan merupakan variabel yang paling krusial. Aparat badan pelaksana harus memiliki kompetensi dalam menentukan skala prioritas tujuan dan selanjutnya merealisasikan skala prioritas tujuan program kebijakan yang telah ditentukan tersebut (dalam Nawawi, 2009 : 145-148).

Teori dari Mazmanian dan Sabatier ini memperkuat teori yang diungkapkan oleh Weimer & Vining yang mengatakan kemampuan dan komitmen para pelaksana juga dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi program kebijakan.

Keberhasilan suatu kebijakan dapat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan keterampilan dari para implementor kebijakan yang terkait dengan kompetensi teknis, sosial, manajerial dan intelektual (dalam Nawawi, 2009:152).

Dalam implementasi Kebijakan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, maka komitmen dan kemampuan atau keterampilan dari implementor yang memadai dapat memberikan sumbangan yang besar bagi keberhasilan kebijakan tersebut, karena pada hakikatnya merekalah pelaksana dari kebijakn tersebut. dalam hal ini implementor yang dimaksud adalah BNP2TKI dan seluruh UPT nya termasuk pihak-pihak yang terkait. Karena langkah-langkah yang dapat diambil oleh para pengambil kebijakan untuk meningkatkan kualitas desain kebijakan dalam rangka memperlancar pelaksanaannya adalah tugas pelaksanaan ini harus dialokasikan pada sebuah badan yang memiliki pengalaman dan komitmen yang relevan (Tachjan, 2008:10).

C. Metode Penelitian

Informasi yang hendak dikumpulkan dalam penelitian ini adalah tentang implementasi pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) oleh BP3TKI Pontianak. Berdasarkan tujuan penelitiannya, jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, karena masalah yang diteliti

merupakan persoalan kualitatif. Menurut Nasution (1988) penelitian kualitatif pada hakekatnya adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya (Sugiyono, 2007:180). Untuk mendapatkan informasi, maka langkah-langkah yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan

- 1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penulis meneliti dengan mencari literatur-literatur yang relevan sebagai landasan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian.
- 2) Penelitian Lapangan (*Field Research*), penulis melakukan penelitian di lapangan dengan observasi dan wawancara dengan menggunakan alat pengumpulan data guna memperoleh data, baik data sekunder maupun primer, yang kemudian hasilnya dianalisa dalam pembahasan penelitian.

Subjek dalam penelitian ini adalah peneliti beserta para informan. Informan dalam penelitian ini diambil secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2005 : 52) untuk mengetahui informasi sesuai tujuan penelitian, yakni informan yang dapat memberikan informasi tentang permasalahan yang akan diteliti, dalam hal ini mereka yang diduga memiliki informasi tentang pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja PPTKIS. Adapun informan yang dimaksud adalah kepala BP3TKI Pontianak beserta seluruh staf Pegawai Negeri Sipil, beberapa PPTKIS yang ada di Kalimantan Barat, dan TKI yang sudah pulang ke daerah asal.

Dalam penelitian kualitatif, informasi yang diperoleh harus diuji keabsahannya. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Menurut Patton (Moleong, 2006 : 330), triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

D. Implementasi Pembinaan, Pemantauan Dan Evaluasi Kinerja PPTKIS Oleh BP3TKI Pontianak

Proses Implementasi Pembinaan, Pemantauan Dan Evaluasi Kinerja Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta

(PPTKIS) Oleh BP3TKI Pontianak mencakup beberapa hal, yaitu :

- a. Pembinaan. Menurut Soetopo H dan Soemanto W (1991) pembinaan adalah suatu kegiatan mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada (Anonim, 2012:1). Implementasi pembinaan terhadap PPTKIS oleh BP3TKI Pontianak khususnya oleh seksi Kelembagaan Dan Pemasarakatan Program dilakukan dalam bentuk sosialisasi dan monitoring sarana dan prasarana PPTKIS. Namun kegiatan ini belum optimal dilakukan, karena masih ada PPTKIS yang merasa belum terjangkau oleh fungsi pembinaan ini. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dana dan kurangnya pegawai BP3TKI Pontianak sehingga balai ini tidak dapat menjangkau semua PPTKIS yang ada di seluruh Kalimantan Barat. Selain itu, hal tersebut juga disebabkan karena BP3TKI Pontianak tidak memiliki petunjuk pelaksanaan pembinaan PPTKIS, sehingga kegiatan pembinaan ini dilakukan tak terarah.
- b. Pemantauan. Pemantauan atau pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya (Wursanto, 2005 :270). Implementasi pemantauan terhadap PPTKIS dilakukan bersamaan dengan implementasi pembinaan. Pemantauan terhadap PPTKIS guna memantau kinerja dan kegiatan penempatan TKI yang dikirim setiap bulannya oleh masing-masing PPTKIS. Dengan melakukan pemantauan BP3TKI Pontianak dapat mengetahui mana PPTKIS yang aktif dan mana PPTKIS yang tidak aktif. Namun kenyataan dilapangan, kegiatan ini tidak rutin bahkan hampir tidak dilakukan oleh Seksi Kelembagaan Dan Pemasarakatan Program dengan alasan sejauh ini belum ditemukan PPTKIS yang bermasalah padahal berdasarkan

pengakuan dari Kepala BP3TKI Pontianak itu sendiri banyak sekali PPTKIS yang bermasalah dan melanggar aturan sehingga TKI yang disalurkan oleh PPTKIS tersebut banyak yang mengalami kasus bermasalah di negara penempatan.

- c. Evaluasi kinerja. Evaluasi terhadap kinerja PPTKIS yang dilakukan BP3TKI Pontianak pada tahun 2011, Jumlah PPTKIS yang ada di Kalimantan Barat sebanyak 28 kantor yang terdiri dari 1 (satu) kantor PPTKIS pusat dan 27 (dua puluh tujuh) kantor cabang PPTKIS. pada umumnya diantara 28 cabang PPTKIS masih aktif masa berlaku surat ijin operasionalnya. Diantara 28 PPTKIS yang ada di Pontianak, 1 PPTKIS pusat dan 27 PPTKIS cabang, yang aktif dalam penempatan TKI ke luar negeri sebanyak 6 kantor cabang dan 1 kantor pusat. Hasil evaluasi BP3TKI Pontianak terhadap PPTKIS terdapat beberapa hal, PPTKIS cabang sulit untuk mendapatkan calon TKI yang ingin ke luar negeri dan hal-hal lainnya. Dari pihak BP3TKI Pontianak telah memberikan saran-saran kepada PPTKIS yang ada di Pontianak agar memacu tentang pengiriman TKI ke luar negeri sesuai dengan surat perjanjian penempatan yang pernah diajukan ke BP3TKI Pontianak.

Usaha dalam mencapai keberhasilan implementasi pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja PPTKIS tersebut, BP3TKI Pontianak saling bekerjasama antar anggota organisasi dengan melakukan pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab terhadap masing-masing anggota. Dalam pelaksanaan tugasnya BP3TKI Pontianak memiliki struktur organisasi yang mengatur tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Selain Kepala BP3TKI Pontianak, terdapat 1 Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan 3 kepala seksi, yaitu Seksi Penyiapan Dan Penempatan, Seksi Perlindungan Dan Pemberdayaan, dan Seksi Kelembagaan Dan Pemasarakatan. Untuk mengatur keuangan di balai ini, ada pegawai yang di tunjuk sebagai Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran. Selain itu, Untuk memperlancar

keberangkatan dan pemulangan tenaga kerja indonesia di pintu - pintu Embarkasi dan Debarkasi tertentu, BP3TKI Pontianak membawahi Pos Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) yang dikepalai oleh seorang koordinator.

Selain bekerjasama, BP3TKI Pontianak juga perlu memiliki komitmen untuk melaksanakan tugasnya. Dari hasil penelitian, Komitmen pegawai BP3TKI Pontianak dalam pelaksanaan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja PPTKIS dirasakan sangat minim oleh kepala balai tersebut, karena masih ditemukan PPTKIS yang bekerja melanggar prosedur sehingga dianggap sebagai salah satu penyebab tidak berhasilnya tujuan Program Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri yang dibuktikan dengan banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri melalui jalur ilegal, dan tingginya angka kasus bermasalah yang dihadapi oleh TKI legal maupun ilegal di dalam maupun di luar negeri.

E) Kesimpulan

1. Implementasi pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja PPTKIS oleh BP3TKI Pontianak mencakup beberapa hal, diantaranya: a) terdapat PPTKIS yang tidak terjangkau oleh fungsi pembinaan ini. Dan, BP3TKI Pontianak tidak memiliki petunjuk pelaksanaan pembinaan PPTKIS, sehingga kegiatan pembinaan ini dilakukan tak terarah. b) pemantauan tidak rutin dilakukan sehingga banyak PPTKIS yang bekerja melanggar aturan, pada akhirnya TKI yang disalurkan oleh PPTKIS tersebut banyak yang mengalami kasus bermasalah di negara penempatan. c) hasil evaluasi, PPTKIS cabang sulit untuk mendapatkan calon TKI yang ingin ke luar negeri dan hal-hal lainnya.
2. Bentuk kerjasama yang dilakukan oleh BP3TKI Pontianak dalam melaksanakan tugasnya adalah dengan melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap masing-masing anggotanya.
3. Komitmen para pelaksana tersebut masih minim sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam penempatan dan

perlindungan TKI ke luar negeri belum berhasil.

F) Saran

1. BP3TKI harus melaksanakan pembinaan rutin sesuai jadwal dan memiliki petunjuk pelaksanaan yang lebih teratur dan tidak membedakan antara PPTKIS yang satu dengan PPTKIS yang lain agar fungsi pembinaan dapat lebih optimal.
2. Untuk melakukan Pemantauan terhadap PPTKIS yang ada seharusnya BP3TKI Pontianak membuat suatu program yang memudahkan pelaksanaan pemantauan seperti menyediakan sarana komunikasi yang bersifat online di semua PPTKIS yang ada, agar pihak BP3TKI mudah memantau dan tidak lagi manual seperti sekarang ini.
3. Pada saat melakukan evaluasi harus disertai dengan tindakan penertiban terhadap PPTKIS, seperti memberikan peringatan bagi PPTKIS yang tidak mentaati prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah, agar tidak ada lagi TKI yang menjadi korban oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.
4. Jika kerjasama antar pegawai BP3TKI Pontianak sesuai struktur organisasi dan dirasakan sudah terjalin sangat baik dalam pelaksanaannya, balai ini perlu juga menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh instansi/lembaga yang terkait tanpa terkecuali dalam artian kerja sama yang positif, agar menciptakan hubungan kerja yang harmonis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Semua pihak memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Semestinya, PPTKIS memberangkatkan TKI sesuai prosedur. Untuk menghindari terjadinya PHK terhadap TKI di negara penempatan, harusnya PPTKIS menempatkan TKI tersebut sesuai minat, bakat dan keterampilan yang mereka miliki. PPTKIS bertanggung jawab terhadap TKI sejak perekrutan, pemberangkatan, penempatan, pemantauan di negara penempatan sampai kepulangan TKI ke tanah air. Dan, BP3TKI Pontianak memiliki peran penting dalam membina dan memantau kinerja semua PPTKIS

itu, untuk memastikan tidak terjadinya penyimpangan.

G) Referensi

1. Kepala BP3TKI, 2004. *Visi & Misi BP3TKI Pontianak*. Pontianak : Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Pontianak.
2. Mansyur. 2007. *Komitmen Pemerintah Daerah Terhadap Pembangunan Dibidang Pendidikan Dalam Era Otonomi Daerah : Studi Kasus Kebijakan Publik Di Kabupaten Ketapang*. Pontianak : Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura.
3. Moleong, Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
4. Nawawi, Ismail. 2009. *Public Policy Analisis, Strategi Advokasi Teori Dan Praktek*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
5. Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
6. Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
7. ----- . 2007. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
8. Tachjan. 2008. *Implementasi Kebijakan Publik*. Bandung : TRUEN RTH.
9. Winarno, Budi. 2007. *Kebijakan Publik, Teori Dan Proses*. Yogyakarta : Media Pressindo.
10. Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*.

Internet

11. Eaz Not Alone. 2009. Diambil pada Tanggal 21 Maret 2012 : 08.20 WIB dari <http://eaznotalone.blogspot.com/2009/05/tugas-kebijakan-publik.html>.
12. Anonim . 2012. Diambil pada Tanggal 29 Juli 2012 :21.10 WIB dari <http://www.masbied.com/2012/04/09/pengertian-pembinaan-menurut-psikologi/>

Peraturan Perundang-Undangan

13. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan

- Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Nomor: PER-47/KA/XII/2008 tentang Tugas Dan Fungsi Pokok BP3TKI Pontianak.
14. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Pembentukan Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).
 15. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
 16. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2).



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Raisa Mayesti
 NIM / Periode lulus : E01108073 / 2012 - 2013
 Fakultas/Jurusan : FISIP / Ilmu Administrasi Negara
 E-mail address/HP : Reisa_Mgo@yahoo.com / 085750629452

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

Implementasi Pembinaan, Pemantauan, Dan Evaluasi Kinerja pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Pontianak.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

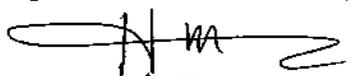
- secara *fulltext*
- content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

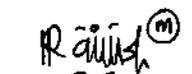
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
 Pengelola Jurnal


 Dr. Arifin
 NIP. 197105021997021 002

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal: Mei 2013


 (Raisa Mayesti)
 nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).