

JURNAL
IMPLEMENTASI PERDA KABUPATEN SUMBAWA NOMOR 8
TAHUN 2015 TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA
KERJA WANITA (TKW)



OLEH:

Raudatul Izzah
NIM: D1A 011 292

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM

2018

JURNAL
IMPLEMENTASI PERDA KABUPATEN SUMBAWA NOMOR 8
TAHUN 2015 TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA
KERJA WANITA (TKW)



OLEH:

Raudatul Izzah
NIM: DIA 011 292

Menyetujui

Pembimbing Pertama,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "RR. Cahyowati", written over a vertical line.

Dr. RR. Cahyowati, SH, M.H.
NIP. 19650517 199001 2 001

**IMPLEMENTASI PERDA KABUPATEN SUMBAWA NOMOR 8 TAHUN 2015
TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA WANITA (TKW)**

**Raudatul Izzah
NIM: D1A 011 292**

ABSTRAK

Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 8 Tahun 2015 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Kabupaten Sumbawa perlu mendapat perhatian lebih dari masyarakat. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui implementasi Perda Nomor 8 Tahun 2015 Kabupaten Sumbawa Tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian empiris dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Berdasarkan kesimpulan penelitian diketahui bahwa implementasi Perda Nomor 08 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri belum maksimal karena berbagai kendala, adapun upaya yang dilakukan untuk mengemplementasikan Perda tersebut antara lain; membuka seluas-luasnya akses informasi bagi calon maupun eks Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Wanita, Mengusulkan peningkatan anggaran kepada Pemerintah Kabupaten Sumbawa guna melakukan sosialisasi Perda Nomor 8 Tahun 2015 keseluruhan Wilayah Kabupaten Sumbawa dan Melakukan pelatihan yang dikhususkan bagi calon tenaga kerja yang akan bekerja keluar negeri. Penyusun merekomendasikan agar perlu adanya peningkatan kapasitas para pelaksana Perda agar memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Perlu adanya sosialisasi pada masyarakat tentang Perda Nomor 08 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri.

Kata Kunci: Implementasi Perda, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Wanita

**IMPLEMENTATION OF REGIONAL REGENCY OF SUMBAWA REGION NUMBER 8
YEAR 2015 CONCERNING WOMEN LABOR PROTECTION**

**Raudatul Izzah
NIM: D1A 011 292**

ABSTRACT

Implementation of Regional Regulation of Sumbawa Regency Number 8 Year 2015 on the Protection of Indonesian Workers of Sumbawa Regency needs to get more attention from the community. The purpose of writing this thesis is to know the implementation of Regional Regulation Number 8 Year 2015 Sumbawa Regencies about Protection of Women Labor Law. Research method used in this research is empirical research method by using approach of legislation. Based on the conclusions of the research, it is known that the implementation of Regional Regulation Number 08 of 2015 on the Placement and Protection Service of Indonesian Workers Abroad has not been maximized due to various obstacles, as well as efforts made to implement the law, among others; open the widest access to information for prospective or ex Labor Indonesia / Female Workers, Proposed an increase of budget to the Government of Sumbawa Regency in order to socialize the Regional Regulation Number 8 of 2015 throughout the District of Sumbawa and Conduct training that is specific to prospective workers who will work out country. The authors recommend that there should be an increase in the capacity of implementers of local regulations to have competence in accordance with their fields. It is necessary to socialize the community about Local Regulation Number 08 of 2015 on the Service of Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers Abroad.

Keywords: Implementation of Local Regulation, Legal Protection, Female Labor

I. PENDAHULUAN

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur baik material maupun spiritual.

Masalah ketenagakerjaan Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di satu sisi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masih belum memadai dan lapangan kerja yang terbatas di sisi lain. Pemerintah berusaha untuk mengurangi angka pengangguran dan juga meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu alternatif/ pilihan dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah penempatan tenaga kerja yaitu Pasal 31 sampai dengan Pasal 38. Dalam Pasal 31 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mengatur bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengamanatkan bahwa ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri harus diatur dengan undang-undang tersendiri. Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke

luar negeri adalah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Namun demikian, ketika dibaca dan ditelaah secara kritis, Undang-Undang ini ternyata lebih banyak mengatur prosedural dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri, dan hanya sedikit mengatur hak-hak dan jaminan perlindungan hak-hak buruh migran dan anggotakeluarganya. Padahal, amanat untuk memberikan perlindungan terhadap buruhmigran selain dimandatkan oleh konstitusi negara (Undang-Undang 1945), juga tercermindari komitmen negara meratifikasi sejumlah instrumen hak asasi manusia yang dikeluarkan oleh ILO dan PBB.

Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, memiliki nilai yang strategis, karena selain untuk penanggulangan pengangguran di dalam negeri juga dapat mendatangkan devisa cukup besar bagi negara, diharapkan pemerintah dan swasta (PPTKIS) dapat melakukan penanganan penempatan TKI ke luar negeri yang lebih baik dan profesional, terutama dalam menyusun regulasi yang lebih komprehensif sehingga seluruh permasalahan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik serta menyiapkan calon TKI yang sesuai dengan kebutuhan pasar di luar negeri.

Sulitnya memperoleh lapangan kerja saat ini menimbulkan berbagai dampak mulai dari pengangguran, kemiskinan, hilangnya rasa percaya diri, dan stres. Bahkan dalam skala besar, dampak pengangguran akan membebani perekonomian suatu negara. Akibat yang dirasakan tidak hanya pada angkatan kerja yang mengalami pengangguran, bahkan mempengaruhi generasi di bawahnya. Kepala keluarga yang tidak bekerja tentu sulit menghidupi keluarga terutama anaknya, akibat yang ditimbulkan putus sekolah maupun kekurangan gizi.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa mengeluarkan peraturan daerah yang mengatur mengenai perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yakni dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sumbawa Nomor 8 Tahun 2015 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Kabupaten Sumbawa.

II. PEMBAHASAN

Implementasi Perda Kabupaten Sumbawa Nomor8 Tahun 2015 tentang Perlindungan TKI

1. Komunikasi kebijakan guna mendukung implementasi Perda Nomor 8 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri.

Komunikasi yang dilakukan terkait dengan implementasi kebijakan Perda Nomor 08 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri kepada pegawai dan staf cenderung terjadi kesalahan dalam komunikasi. Menurut Agustino¹:”komunikasi merupakan salah-satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik”. Implementasi yang efektif akan terlaksana, jika para pembuat keputusan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Informasi yang diketahui para pengambil keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik.

Terdapat tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi. Edward III dalam Agustino mengemukakan tiga variabel tersebut yaitu²: (1) Transmisi. Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali terjadi masalah dalam penyaluran komunikasi yaitu adanya salah pengertian (miskomunikasi) yang disebabkan banyaknya tingkatan birokrasi yang harus dilalui dalam proses komunikasi, sehingga apa yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan; (2) Kejelasan. Komunikasi yang diterima oleh pelaksana kebijakan (*street-level-*

¹ Agustino, 2006. *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Bandung : Mandar Maju

² Ibid, Agustino, 2006

bureaucrats) harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu/mendua; (3) Konsistensi. Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi harus konsisten dan jelas untuk ditetapkan atau dijalankan. Jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa sebagai salah satu pelaksana dari implementasi Perda Nomor 08 Tahun 2015, dalam melakukan komunikasi sering mengalami salah komunikasi. Artinya bahwa komunikasi yang dibangun tidak selamanya sesuai dengan harapan. Kesalahan komunikasi bisa terjadi karena tiga faktor yaitu saluran yang digunakan tidak baik, perintah tidak jelas dan inkonsisten.

Pertentangan antara pelaksana kebijakan dengan perintah yang dikeluarkan oleh pembuat kebijakan. Pertentangan seperti ini akan mengakibatkan distorsi dan hambatan yang langsung dalam komunikasi kebijakan. Informasi yang disampaikan melalui berlapis-lapis hierarki birokrasi. Distorsi komunikasi dapat terjadi karena panjangnya rantai informasi yang dapat mengakibatkan bias informasi. Sedangkan Masalah penangkapan informasi juga diakibatkan oleh persepsi dan ketidakmampuan para pelaksana dalam memahami persyaratan-persyaratan suatu kebijakan. Ketiga faktor ini saling mendukung dan menguatkan. Untuk itu perlu ada penyamaan persepsi tentang cara berkomunikasi antara atasan dan bawahan.

2. Sumber-sumber penting yang mendukung implementasi Perda Nomor 8 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri.

Selain komunikasi faktor yang mendukung implementasi Perda adalah sumber daya penting seperti manusia, fasilitas, wewenang dan informasi. Syarat berjalannya suatu organisasi adalah kepemilikan terhadap sumberdaya (*resources*). Sumber daya diposisikan sebagai *input* dalam organisasi sebagai suatu sistem yang mempunyai implikasi yang bersifat ekonomis dan teknologis. Secara ekonomis, sumber daya bertalian dengan biaya atau pengorbanan langsung yang dikeluarkan oleh organisasi yang merefleksikan nilai atau kegunaan potensial dalam transformasinya ke dalam *output*. Sedang secara teknologis sumberdaya bertalian dengan kemampuan transformasi dari organisasi”.

Menurut Edward III dalam Agustino³, sumberdaya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik. Indikator-indikator yang digunakan untuk melihat sejauh mana sumber daya mempengaruhi implementasi kebijakan terdiri dari:

1. Staf. Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf atau pegawai (*street-level bureaucrats*).
2. Informasi. Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.
3. Wewenang. Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik.
4. Fasilitas. Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin mempunyai staf yang mencukupi, kapabel dan kompeten, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

³ Ibid, Agustino, 2006

Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk yaitu: pertama, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan. Pada umumnya kewenangan harus bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan secara efektif. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang tidak ada, maka kekuatan para implementor di mata publik tidak dilegitimasi, sehingga dapat menggagalkan implementasi kebijakan publik. Tetapi dalam konteks yang lain, ketika wewenang formal tersedia, maka sering terjadi kesalahan dalam melihat efektivitas kewenangan. Di satu pihak, efektivitas kewenangan diperlukan dalam implementasi kebijakan; tetapi di sisi lain, efektivitas akan menyusut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau kelompoknya.

Fasilitas fisik merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementer mungkin mempunyai staf yang mencukupi, *kapabel* dan *kompeten*, tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

Di samping hal-hal yang telah dibahas tersebut di atas, jumlah anggaran yang dialokasikan oleh Pemerintah untuk melakukan sosialisasi Perda Nomor 8 tahun 2015 tersebut sangat diperlukan, sehingga sosialisasi tentang implementasi Perda tersebut dapat lebih dimaksimalkan.

3. Kecenderungan – kecenderungan atau tingkah laku – tingkah laku para pelaksana yang mengimplementasikan Perda Nomor 08 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri.

Selain komunikasi dan sumber penting dalam implementasi Perda perlu diperhatikan juga kecenderungan-kecenderungan atau tingkah laku-tingkah laku para pelaksana yang mengimplementasikan Perda Nomor 08 Tahun 2015. Menurut Edward III dalam Winarno mengemukakan⁴: ”kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah-satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif”. Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan menghadapi kendala yang serius.

Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III dalam Agustinus mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari⁵:

1. Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga masyarakat.
2. Insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka manipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para

⁴ Winarno, 2005. Implementasi Kebijakan Pemerintah pada Masyarakat Modern, Alabeta. Bandung

⁵ Ibid, Agustinus, 2005.

pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

Teori ini sejalan dengan jawaban bapak Harun, S.IP⁶ bahwa “dalam melaksanakan amanat Perda kami sudah mengangkat staf yang menangani khusus dan dibiayai. Karenanya tidak ada hambatan dengan disposisi yang kami berikan karena sudah disertai dengan biaya atau insentif”. Salah-satu teknik yang kami lakukan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka mengatur insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

3. Upaya yang dilakukan dalam mengimplementasikan Perda Nomor 08 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri.

Birokrasi merupakan salah-satu institusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu birokrasi diciptakan hanya untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu.

Ripley dan Franklin dalam Winarno mengidentifikasi enam karakteristik birokrasi sebagai hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu⁷:

1. Birokrasi diciptakan sebagai instrumen dalam menangani keperluan-keperluan publik (*public affair*).

⁶ Wawancara dengan Kepala Badan Pelayanan Satu Atap Tanggal 28 November 2017

⁷ Ibid, Winarno, 2005

2. Birokrasi merupakan institusi yang dominan dalam implementasi kebijakan publik yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam setiap hierarkinya.
3. Birokrasi mempunyai sejumlah tujuan yang berbeda.
4. Fungsi birokrasi berada dalam lingkungan yang kompleks dan luas.
5. Birokrasi mempunyai naluri bertahan hidup yang tinggi dengan begitu jarang ditemukan birokrasi yang mati.
6. Birokrasi bukan kekuatan yang netral dan tidak dalam kendali penuh dari pihak luar.

Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya pelaksanaan kebijakan.

Upaya Penegakkan Perda Nomor 08 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri

Bentuk dan model penegakan Perda adalah melakukan pendekatan persuasif kepada pihak terkait dengan persoalan TKW, penerapan Perda disesuaikan dengan kewenangan Pemerintah Daerah, melaporkan setiap program yang dilaksanakan sebagai kewajiban Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada Pemerintah Daerah, ada *reward* dan *punishment* terhadap pelaksana implementasi Perda, ada proses pidana ketika terbukti melanggar Perda.

Penyelesaian kasus-kasus TKI/TKW diupayakan dari bawah sampai pada tingkat yang paling atas artinya dari proses administrasi ditingkatan desa, proses perekrutan oleh PPTKIS sudah dilakukan sesuai aturan dan begitu juga dengan proses yang ada ditingkatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasinya. Calon TKI/TKW yang berangkat dipastikan mereka mendapatkan informasi mengenai asuransi. Intinya ada sinergisitas antara pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan pihak PPTKIS, LSM dalam penegakan Perda. Semangat dari Perda ini dengan adanya Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP) bisa mengakomodir proses

penempatan dan perlindungan yang lebih baik dari sebelumnya. Dan juga kewajiban dari Pegawai Penyidik Negeri Sipil (PPNS) dalam melakukan pengawasan dan penindakan ketika ada proses yang inprosedural atau tidak sesuai dengan aturan. KPTKI juga mengambil peran penting dalam upaya penegakan Perda ini.

III. PENUTUP

Kesimpulan

Implementasi Perda Nomor 08 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri belum diimplementasikan secara maksimal disebabkan karena masih banyaknya kendala yang dihadapi yaitu antara lain; masih terbatasnya informasi yang diperoleh calon maupun eks Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Wanita yang bekerja dilaur negeri terutama tentang Perda Nomor 8 tahun 2015 tersebut, kurangnya jumlah anggaran yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Sumbawa untuk melakukan sosialisasi Perda Nomor 8 Tahun 2015 keseluruh Wilayah Kabupaten Sumbawa, terbukti sosialiasi yang dilakukan hanya pada 5 (lima) Kecamatan di Kabupaten Sumbawa dan pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa masih bersifat terbatas, tidak dikhususkan untuk mereka yang akan bekerja ke luar negeri dan upaya-upaya yang dilakukan dalam mengimplementasikan Perda Kabupaten Sumbawa Nomor 08 tahun 2015 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sesuai dengan hambatan-hambatan yang dihadapi adalah; membuka seluas-luasnya akses informasi bagi calon maupun eks Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Wanita yang bekerja dilaur negeri terutama tentang Perda Nomor 8 tahun 2015 kaitanya dengan hak dan kewajiban mereka ketika bekerja di luar negeri, mengusulkan peningkatan anggaran kepada Pemerintah Kabupaten Sumbawa guna melakukan sosialisasi Perda Nomor 8 Tahun 2015 keseluruh Wilayah Kabupaten Sumbawa, sehingga sosialiasi Perda tersebut dapat dilakukan di seluruh wilayah Kabupaten Sumbawa dan melakukan pelatihan yang dikhususkan bagi calon tenaga kerja yang

akan bekerja ke luar negeri oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa.

Saran

Mengalokasikan anggaran lebih besar guna melakukan sosialisasi kepada masyarakat di Kabuapten Sumbawa terkait Perda Nomor 08 Tahun 2015 tentang Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri, dan program-program yang mendukung implementasi program agar tepat sasaran. Dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan yang merupakan kewenangan dari Pengawas Penyidikan Pegawai Negeri Sipil (PPPNS) diharapkan bisa lebih intens dilakukan dan perlu ditingkatkan agar segala bentuk pelanggaran yang terjadi di lapangan bisa diminimalisir. Sangsi yang diberikan kepada para pihak yang melakukan pelanggaran harus tegas sesuai dengan amanat Undang-Undang maupun Perda sebagai turunan dibawahnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Agus Rahardjo, *Cybercrime-Pemahaman Dan Upaya Pencegahan Kejahatan Berteknologi* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002).

BPS (Badan Pusat Stastistik), Sumbawa Besar

LaluHusni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Mantra, I. B., Kasto, Keban, Y.T..*Mobilitas Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia: StudiKasus Flores Timur, Lombok Tengah, PulauBawean*. Yogyakarta. PusatPenelitianKependudukan, 1999,UniversitasGadjahMada.

Tjiptoherijanto, *Migrasi Internasional: Proses, Sistem, dan Masalah Kebijakan*, Penerbit Alumni, Bandung, 1999.

Tirtosudarmo, *Dimensi Politik Migrasi Internasional: Indonesia dan Negara Tetangga*. Bandung. Penerbit Alumni. 1999.

Waridin, *Beberapafaktor yang mempengaruhi migrasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluarnegeri*, Alumni, Bandung, 2002.

SatjiptoRaharjo, *IlmuHukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. BinaIlmu, Surabaya, 1987.

Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.

Sugiono, *Metodologi penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* cet.ke 8,Bandung, alfabeta, 2009.

Johnny Ibrahim, *Teori, Methodedan Penelitian Hukum Normatif*, BayumediaPublising, Malang, 2007.

Undang-undang

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perda nomor 8 Tahun 2015 tentang perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Internet

http://fitriaandriani27.blogspot.co.id/2016/11/migrasi_73.html

<http://markopet.blogspot.co.id/2012/06/teori-dan-kebijakan-migrasi.html>

<https://horispradana.wordpress.com/makalah/migrasi.html>