**SURAT EDARAN**

**NOMOR: S.E. 0189/OT/VII/2007/02**

**TENTANG**

**PETUNJUK PELAKSANAAN PERATURAN MENTERI LUAR NEGERI**

**NOMOR: 07/A/KP/X/2006/01 TAHUN 2006 TENTANG**

**PEDOMAN DAN TATA CARA PENGANGKATAN, PEMBERHENTIAN**

**DAN PEMBUATAN KONTRAK KERJA PEGAWAI SETEMPAT PADA**

**PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA DI LUAR NEGERI**

1. Bahwa sejumlah ketentuan dalam Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengangkatan, Pemberhentian, dan Pembuatan Kontrak Kerja Pegawai Setempat pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri perlu diberikan petunjuk agar pelaksanaannya oleh Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dapat dilakukan sesuai dengan maksud dikeluarkannya Peraturan Menteri Luar Negeri tersebut;

2. Bahwa untuk itu perlu dirumuskan petunjuk dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 termaksud.

## A. Prinsip Dasar

Terdapat 6 (enam) prinsip dasar di dalam Peraturan Menteri Luar Negeri (Permenlu) Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 yang sangat berbeda dengan prinsip yang terkandung dalam Peraturan Pegawai Setempat di Perwakilan sebelum berlakunya Permenlu Nomor: 07/A/KP/X/2006/01, yaitu:

1. Dasar pelaksanaan kerja Pegawai Setempat adalah Kontrak Kerja untuk jangka waktu tertentu (2 tahun) dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali saja untuk paling lama 1 (satu) tahun dan selanjutnya dapat diperbarui untuk setiap kali kontrak selama 2 (dua) tahun.

2. Setiap kali pembaruan kontrak kerja, yaitu dari kontrak kerja yang lama ke kontrak kerja yang baru, harus ada masa jeda selama 30 (tiga puluh) hari. Dengan adanya masa jeda, maka kontrak kerja dapat disebut sebagai kontrak kerja waktu tertentu yang tidak mengenal pesangon menurut undang-undang yang berlaku di Indonesia.

3. Tidak mengenal kenaikan gaji berkala. Kenaikan gaji hanya dimungkinkan pada saat pembaruan Kontrak Kerja yang besarnya paling tinggi 5% (lima persen) dari gaji pokok sebelumnya yang didasarkan pada kompetensi, keahlian, keterampilan, kinerja dan prestasi Pegawai Setempat.

4. Tidak mengenal batas usia pensiun karena kontrak kerja hanya berlaku untuk 2 (dua) tahun. Dalam kaitan ini bukan berarti seorang Pegawai Setempat dapat bekerja di Perwakilan secara terus menerus. Perwakilan tetap perlu melakukan regenerasi terutama bagi Pegawai Setempat yang sudah memasuki usia 56 (limapuluh enam) tahun dengan melihat kompetensi, keahlian, keterampilan, kebutuhan dan kesehatan Pegawai Setempat yang bersangkutan.

   Seorang Pegawai Setempat yang sudah berumur 56 (limapuluh enam) tahun atau lebih dapat dipertimbangkan pembaruan kontrak kerjanya jika yang bersangkutan mempunyai keahlian atau keterampilan khusus seperti *researcher*, *speechwriter, interpreter, translator, computer* (*programming, hardware/software, LAN, webdesign*), accounting, menguasai secara mahir tarian/alat musik tradisional Indonesia, dan/atau menguasai masalah keprotokolan dan kekonsuleran.

5. Tidak mengenal pesangon dan sebagai gantinya diperkenalkan skema *Provident Fund.*

6. Apabila terjadi perselisihan antara Pegawai Setempat dan Perwakilan maka *choice of law*-nya adalah Hukum Indonesia dan *choice of forum*-nya adalah Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

## B. Pengelolaan Administrasi Pegawai Setempat di Perwakilan RI

### 1. Persyaratan Minimum Pendidikan Pegawai Setempat

1.1. Bagi calon pegawai yang baru pertama kali diangkat sebagai Pegawai Setempat, minimum ijazah pendidikan yang harus dimiliki adalah Diploma 3 (D-3). Ijazah pendidikan digunakan untuk menentukan besaran gaji pokok bagi pegawai setempat yang diangkat untuk pertamakalinya.

1.2. Pegawai Setempat yang telah bekerja di Perwakilan sebelum berlakunya peraturan ini dan memiliki ijazah dibawah Diploma 3 (D-3) dapat dipertimbangkan perpanjangan/pembaruan kontrak kerjanya di Perwakilan apabila memiliki kompetensi, keahlian, keterampilan, kinerja dan prestasi yang baik serta pengalaman yang diperlukan Perwakilan.

### 2. Mekanisme Penetapan Standar Gaji Pokok

2.1. Berdasarkan Permenlu Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 BAB VII butir (1) Perwakilan diberikan kewenangan penuh, namun tetap berpegang pada prinsip kewajaran dan kemampuan anggaran, untuk menentukan besarnya gaji pokok Pegawai Setempat pada pengangkatan pertama. Dalam menentukan gaji pokok tersebut, Perwakilan perlu memperhatikan

2.2. Permenlu Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 BAB VII butir (5) yang menyebutkan bahwa gaji pokok tertinggi bagi Pegawai Setempat tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Angka Dasar Penghasilan Luar Negeri Perwakilan dimana Pegawai Setempat yang bersangkutan bekerja (contoh: lihat lampiran I).

*2.3.* Komponen-komponen yang harus dipertimbangkan untuk menetapkan gaji pokok Pegawai Setempat adalah *tingkat pendidikan (D-3, S-1, S-2, S-3) sebagai dasar penggajian (gaji pokok), ditambah komponen gaji lainnya yang meliputi:*

- *Kompetensi;*
- *Keahlian khusus (programmer, interpreter, speechwriter, researcher dan lain-lain);*
- *Keterampilan;*
- *Pengalaman kerja;*
- *Beban dan resiko kerja.*

2.4. Dalam menentukan gaji pokok Pegawai Setempat pada pengangkatan pertama tersebut Perwakilan perlu memperhatikan standar upah minimum yang berlaku di negara akreditasi.

2.5. Dengan berlakunya Model Kontrak Kerja yang baru, maka kenaikan gaji berkala sudah tidak berlaku lagi. Kenaikan gaji dapat diberikan pada masa kontrak kerja berikutnya maksimum sebesar 5% (lima persen) dari gaji pokok setelah Tim Kepegawaian memperhatikan kompetensi, kinerja dan prestasi Pegawai Setempat tersebut.

2.6. Besaran gaji pegawai yang telah bekerja di Perwakilan sebelumnya tidak kurang dari jumlah yang diterima terakhir sebelum menandatangani kontrak baru.

2.7. Besaran gaji bisa naik atau turun karena kompetensi, beban kerja, tanggung jawab, prestasi, keahlian, ketrampilan dan resiko pekerjaan yang berbeda bobotnya.

2.8. Penentuan besaran gaji pokok Pegawai Setempat bawaan Unsur Pimpinan ditetapkan oleh Kepala Perwakilan dengan memperhatikan pertimbangan dari Tim Kepegawaian.

**3. Mekanisme Penetapan Tunjangan**

3.1. Beberapa Perwakilan telah menerapkan kebijakan untuk memberikan berbagai jenis tunjangan bagi para Pegawai Setempat, hal ini telah menyebabkan adanya beragam kebijakan jenis tunjangan yang diberikan antara satu Perwakilan dengan Perwakilan lainnya.

3.2. Meskipun Permenlu Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 memberikan kebebasan kepada Perwakilan untuk menentukan jenis dan besarnya tunjangan yang dibayarkan kepada Pegawai Setempat, dirasakan adanya keperluan untuk membatasi jenis tunjangan yang dapat diberikan kepada Pegawai

Setempat. Jenis tunjangan yang dapat diberikan kepada Pegawai Setempat tersebut adalah jenis tunjangan yang sifatnya melekat kepada kepentingan pegawai itu sendiri, seperti:

- Tunjangan Kesehatan (bagi Pegawai Setempat yang tidak mendapatkan Asuransi Kesehatan karena kondisi di negara setempat);
- Tunjangan Jaminan Sosial; dan
- Tunjangan Kecelakaan Kerja (sesuai dengan jenis pekerjaannya).

3.3. Perwakilan diberi kebebasan untuk menambahkan jenis tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Setempat selain dari jenis tunjangan yang disebutkan diatas namun jumlah maksimum keseluruhan dari tunjangan-tunjangan tersebut tidak boleh melebihi 25% (duapuluh lima persen) dari Angka Dasar Penghasilan Luar Negeri masing-masing Perwakilan.

3.4. Bagi Perwakilan yang sudah terlanjur memberikan Pegawai Setempat gaji pokok melebihi 50% (lima puluh persen) dari Angka Dasar Penghasilan Luar Negeri Perwakilan, maka jumlah maksimum keseluruhan gaji pokok dan tunjangan yang diberikan tidak boleh melebihi 75% (tujuhpuluh lima persen) dari Angka Dasar Penghasilan Luar Negeri.

**4. Gaji Pokok dan Tunjangan Bagi Pegawai Setempat Yang Baru Diangkat**

4.1. Permenlu Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengenal adanya masa percobaan untuk jenis Kontrak Kerja Waktu Tertentu, oleh karena itu Pegawai Setempat harus diberikan gaji pokok dan tunjangan secara penuh sejak bulan pertama bekerja di Perwakilan.

4.2. Meskipun tidak mengenal masa percobaan, Perwakilan memiliki hak untuk melakukan evaluasi terhadap Pegawai Setempat yang diangkat untuk pertama kali. Jika dalam masa 3 (tiga) bulan pertama Pegawai Setempat tersebut dinilai tidak memiliki kecakapan, keahlian atau keterampilan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas Perwakilan atau perilaku yang sesuai, maka Perwakilan dapat menghentikan kontrak kerjanya.

**5. Pelaksanaan Provident Fund terhadap Pegawai setempat**

5.1. Dasar pemikiran dari skema *Provident Fund* pada Permenlu Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 adalah sebagai tabungan yang akan dikembalikan oleh Perwakilan kepada Pegawai Setempat beserta seluruh bunganya pada saat yang bersangkutan tidak bekerja lagi di Perwakilan. Semangat *Provident Fund* adalah sebagai pengganti pesangon yang telah ditiadakan sesuai Permenlu Nomor: 07/A/KP/X/2006/01.

5.2. Dalam pelaksanaannya, di beberapa Perwakilan Skema *Provident Fund* dapat dilaksanakan dengan cara memotong gaji Pegawai Setempat sebesar 10% tanpa menemui hambatan meskipun gaji pokok pegawai

setempat tidak dinaikkan terlebih dahulu. Di beberapa perwakilan lainnya, pelaksanaan skema *provident fund* menemui kesulitan karena Pegawai Setempat telah dibebani kewajiban pemotongan gaji oleh negara setempat dengan beragam alasan dan dalam jumlah besar. Oleh sebab itu, agar skema *profident fund* dapat dilaksanakan dengan baik, perwakilan dapat mengambil salah satu kebijakan sbb:

- Jika Pegawai Setempat tidak melakukan penolakan, maka skema *provident fund* dapat dilaksanakan dengan cara memotong 10% dari gaji pokok tanpa menaikkan gaji pokok terlebih dahulu.
  **Contoh:**
  a. Gaji Pokok Seorang Pegawai setempat di Perwakilan R.I. tertentu adalah sebesar US$1,000,- (Seribu Dollar Amerika).
  b. Setiap bulan Pegawai Setempat tersebut akan menerima sebesar US$900,- setelah Pegawai Setempat yang bersangkutan menyerahkan sebesar US$100,- kepada Perwakilan untuk disimpan sebagai *Provident Fund.*
  c. Di dalam kontrak kerja gaji yang bersangkutan ditulis sebesar US$1,000,-.

- Jika pegawai setempat menerima dengan setengah hati, maka skema *provident fund* dapat dilaksanakan dengan cara memotong 10% dari gaji pokok setelah terlebih dahulu gaji pokok pegawai setempat dinaikkan sebesar 5%.
  **Contoh:**
  a. Gaji Pokok Seorang Pegawai setempat di Perwakilan R.I. tertentu adalah sebesar US$1,000,- (Seribu Dollar Amerika).
  b. Gaji Pokok sebesar US$1,000,- tersebut dinaikkan oleh Perwakilan sebesar 5% (lima persen) dari Gaji Pokok sebagai *Provident Fun* : 5% X US$1,000 = US$50,-
  c. Dengan demikian jumlah total gaji adalah sebesar US$1,050,-
  d. Selanjutnya setiap bulan Pegawai Setempat tersebut akan menerima sebesar US$945,- dan Pegawai Setempat yang bersangkutan akan menyerahkan sebesar US$105,- kepada Perwakilan untuk disimpan sebagai *Provident Fund.*
  e. Di dalam kontrak kerja gaji yang bersangkutan ditulis sebesar US$1.050,-.

- Jika pegawai setempat melakukan penolakan, maka skema *provident fund* dapat dilaksanakan dengan cara memotong 10% dari gaji pokok setelah terlebih dahulu menaikkan gaji pokok pegawai setempat sebesar 10%.
  **Contoh:**
  a. Gaji Pokok Seorang Pegawai setempat di Perwakilan R.I. tertentu adalah sebesar US$1.000 (Seribu Dollar Amerika).
  b. Gaji Pokok sebesar US$1.000 tersebut dinaikkan oleh Perwakilan sebesar 10% (sepuluh persen) dari Gaji Pokok sebagai *Provident Fund* : 10% X US$1.000 = US$100,-
  c. Dengan demikian jumlah total gaji adalah sebesar US$1100.

d. Selanjutnya setiap bulan Pegawai Setempat tersebut akan menerima sebesar US$990 dan Pegawai Setempat yang bersangkutan akan menyerahkan sebesar US$110 kepada Perwakilan untuk disimpan sebagai *Provident Fund.*
e. Di dalam kontrak kerja gaji yang bersangkutan ditulis sebesar US$1.100.

5.3. Karena *provident fund* merupakan sebagian dari gaji pokok yang telah diterimakan kepada pegawai setempat, maka tidak perlu secara khusus dimunculkan dalam *payroll.*

5.4 Bab VIII butir 5 Permenlu Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 memberikan kebebasan kepada Perwakilan untuk menentukan tata cara penyimpanan dan pengembalian *Provident Fund.* Namun demikian Perwakilan hendaknya menyimpan semua *Provident Fund* tersebut pada bank setempat dengan membuka *"joint account"* antara HOC/Kepala Kanselerai dengan masing-masing Pegawai Setempat di Perwakilan.

**6. Pembaruan Kontrak Kerja Pegawai Setempat**

6.1. Dengan berakhirnya masa transisi pada tanggal 31 Desember 2007, maka Kontrak Kerja Pegawai Setempat di seluruh Perwakilan juga akan berakhir. Perwakilan mengusulkan untuk memperpanjang, memperbarui atau tidak memperbarui Kontrak Kerja Pegawai Setempat yang didasarkan pada kebutuhan Perwakilan dan Formasi Pegawai Setempat sesuai Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. KEP/248/M.PAN/12/2006 tanggal 29 Desember 2006 dan hasil evaluasi Tim Kepegawaian Perwakilan terhadap pegawai setempat yang disertai rekomendasi kepala perwakilan dan disampaikan kepada Sekretaris Jenderal paling lambat 6 (enam) bulan sebelum Kontrak Kerja berakhir untuk mendapatkan persetujuan.

6.2. Kontrak Kerja Pegawai Setempat yang akan diperbarui, yaitu Kontrak Kerja Waktu Tertentu (KKWT), berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun. Kontrak Kerja yang akan diperbarui masa berlakunya hanya dapat ditandatangani setelah melewati masa jeda minimal selama 30 (tigapuluh) hari. Dengan berlakunya masa jeda tersebut maka Kontrak Kerja yang diperbarui akan ditandatangani dan mulai berlaku pada tanggal 1 Pebruari 2008 dan akan berakhir pada tanggal 31 Januari 2010.

6.3. Selama masa jeda minimal 30 hari tersebut, Pegawai Setempat dapat tetap bekerja seperti biasa, hak dan kewajibannya tetap dipenuhi oleh Perwakilan sesuai dengan kontrak kerja yang lama. Pegawai Setempat yang tetap dipekerjakan oleh Perwakilan selama masa jeda akan bekerja berdasarkan Surat Perintah Kerja (SPK) dari Kepala Perwakilan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada masa kontrak kerja sebelumnya.

6.4. Dalam pembuatan SPK, Perwakilan harus secara jelas mencantumkan jenis pekerjaan yang akan dilakukan misalnya untuk membantu fungsi politik, ekonomi, pensosbud, administrasi, protokol/konsuler, athan atau atnis lainnya. Perwakilan juga harus secara jelas mencantumkan lamanya masa kerja yaitu selama masa jeda berlangsung. Sebagai contoh, KKWT saat ini akan berakhir pada tanggal 31 Desember 2007 dan KKWT berikutnya akan ditandatangani pada tanggal 1 Pebruari 2008 yang berarti masa jedanya adalah sejak tanggal 1 Januari 2008 sampai dengan tanggal 31 Januari 2008 atau sebanyak 31 hari masa jeda. Dengan demikian, masa kerja yang tercantum didalam SPK adalah selama 31 hari.

6.5. SPK ini akan menjadi dasar pelaksanaan kerja dan pembayaran bagi Pegawai Setempat yang bekerja selama masa jeda atau selama KKWT yang baru belum ditandatangani. Besaran upah kerja berdasarkan SPK tersebut adalah sama dengan gaji yang diterima pada kontrak kerja sebelumnya dan dibebankan pada Anggaran Belanja Pegawai. Besaran pembayaran tidak perlu dirinci seperti halnya yang tertera dalam payroll karena SPK hanya digunakan untuk pertanggungjawaban internal Perwakilan.

6.6. Pengiriman Pertanggungjawaban Keuangan ke Pusat tetap dalam bentuk payroll untuk diterbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) yang selanjutnya dikirim ke Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) untuk disahkan pengeluarannya.

6.7. Dalam hal Perwakilan memutuskan untuk memperpanjang KKWT dari sebagian Pegawai Setempatnya, dan memberikan masa jeda bagi sebagian lainnya, maka perpanjangan KKWT tersebut hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali saja dan untuk paling lama 1 (satu) tahun (bisa kurang dari satu tahun). Dengan demikian perpanjangan Kontrak Kerja dimulai tanggal 1 Januari 2008 dan berlaku untuk paling lama sampai dengan tanggal 31 Desember 2008. Perpanjangan KKWT bagi sebagian Pegawai Setempat ini dimaksudkan agar tidak terjadi kekosongan Pegawai Setempat di Perwakilan karena sebagian Pegawai Setempat lainnya sedang menjalani masa jeda minimal 30 (tigapuluh) hari. Setelah perpanjangan KKWT berakhir, pembaruan KKWT bagi Pegawai Setempat yang diperpanjang masa kontraknya dapat dilaksanakan setelah melewati masa jeda minimal 30 hari.

6.8. Jika menggunakan pola perpanjangan masa kontrak, maka untuk selanjutnya pembaruan Kontrak Kerja Pegawai Setempat di Perwakilan tidak dapat dilaksanakan pada waktu yang bersamaan karena sebagian KKWT yang langsung diperpanjang setelah masa transisi berakhir dengan KKWT yang diperbarui setelah masa jeda membuat Kontrak Kerja bermula dan berakhir dalam waktu yang berbeda.

**7. Pengaturan kebijakan Gaji ke-13 dan gaji ke-14**

7.1. Permenlu Nomor 07/A/KP/X/2006/01 tidak mengatur mengenai pemberian gaji ke-13 dan/atau gaji ke-14, oleh karena itu pada prinsipnya gaji ke-13 dan/atau gaji ke-14 tidak dibayarkan. Namun demikian apabila peraturan negara akreditasi mewajibkan untuk melakukan pembayaran gaji ke-13 dan/atau gaji ke-14, dan Perwakilan dapat membuktikan adanya peraturan tersebut, serta anggaran memungkinkan (terdapat dalam DIPA) maka pembayaran gaji ke-13 dan/atau gaji ke-14 dapat dibayarkan pada pertengahan dan akhir tahun.

7.2. Besarnya gaji ke-13 dan/atau gaji ke-14 adalah sama dengan besarnya gaji pokok. Pembayaran gaji ke-13 dan/atau gaji ke-14 tidak boleh dimasukkan kedalam komponen gaji yang pembayarannya dilaksanakan secara bertahap setiap bulan.

7.3. Perwakilan perlu meminta ijin dari Pusat dengan melampirkan bukti peraturan pemerintah setempat yang mengharuskan pembayaran gaji ke-13 dan/atau gaji ke-14 sebelum pembayaran dilaksanakan.

**8. Persyaratan Hubungan Keluarga Pegawai Setempat Bawaan Unsur Pimpinan**

Dengan mempertimbangkan masalah etika dan azas kepatutan di tempat kerja, maka Pimpinan Deplu menetapkan bahwa pegawai setempat bawaan Unsur Pimpinan yang memiliki hubungan keluarga seperti terdapat pada kolom di bawah ini tidak dapat/dapat diangkat sebagai Pegawai Setempat, khususnya untuk Sekretaris Pribadi dan KRT:

| **Tidak Dapat Diangkat Sebagai Sekpri/KRT** | | **Dapat diangkat Sebagai Sekpri/KRT** | |
|---|---|---|---|
| 1. | Orang tua | 1. | Saudara Sepupu |
| 2. | Anak | 2. | Keponakan |
| 3. | Cucu | | |
| 4. | Saudara Kandung | | |
| 5. | Mertua | | |
| 6. | Menantu | | |
| 7. | Bapak/Ibu Tiri | | |
| 8. | Anak Tiri | | |
| 9. | Ipar | | |

**9. Pengaturan Cuti Pegawai Setempat**

9.1 Permenlu Nomor: 07/A/KP/X/2006/01 pada Bab VI butir 3 (g) (i) dan Model Kontrak Kerja Waktu Tertentu menentukan bahwa Perwakilan berkewajiban untuk memberikan hak cuti kepada Pegawai Setempat paling lama 12 (dua belas) hari kerja setiap tahun setelah sebelumnya bekerja selama 1 (satu) tahun. Selain itu pada butir 3 (g) (iii) ditentukan

bahwa Perwakilan berkewajiban untuk memberikan hak libur lainnya paling lama 10 (sepuluh) hari tanpa dibayar dan tidak dapat diakumulasikan pada tahun berikutnya.

9.2 Di beberapa negara tertentu Perwakilan diwajibkan untuk memenuhi standar masa cuti yang diberlakukan di negara tersebut, dan pada beberapa kasus masa cuti di negara tertentu tersebut ditentukan lebih lama dari standar yang diberlakukan di Indonesia, yaitu 12 (dua belas) hari. Pada prinsipnya Perwakilan berada di dalam yurisdiksi hukum Indonesia walaupun bersifat *extra-territorial*, dan oleh karena itu harus tunduk pada hukum Indonesia. Namun demikian untuk menghormati hukum negara setempat yang mewajibkan hak cuti, Perwakilan dapat memperhatikan peraturan mengenai cuti negara setempat.

9.3 Berdasarkan pertimbangan di atas maka cuti paling lama 30 (tiga puluh) hari dapat diberikan kepada Pegawai Setempat sepanjang negara akreditasi mengatur demikian, dan dengan catatan bahwa masa cuti yang diberikan tersebut telah dikurangi dengan hari libur dan cuti bersama nasional Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal

A.n. MENTERI LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIS JENDERAL,

IMRON COTAN