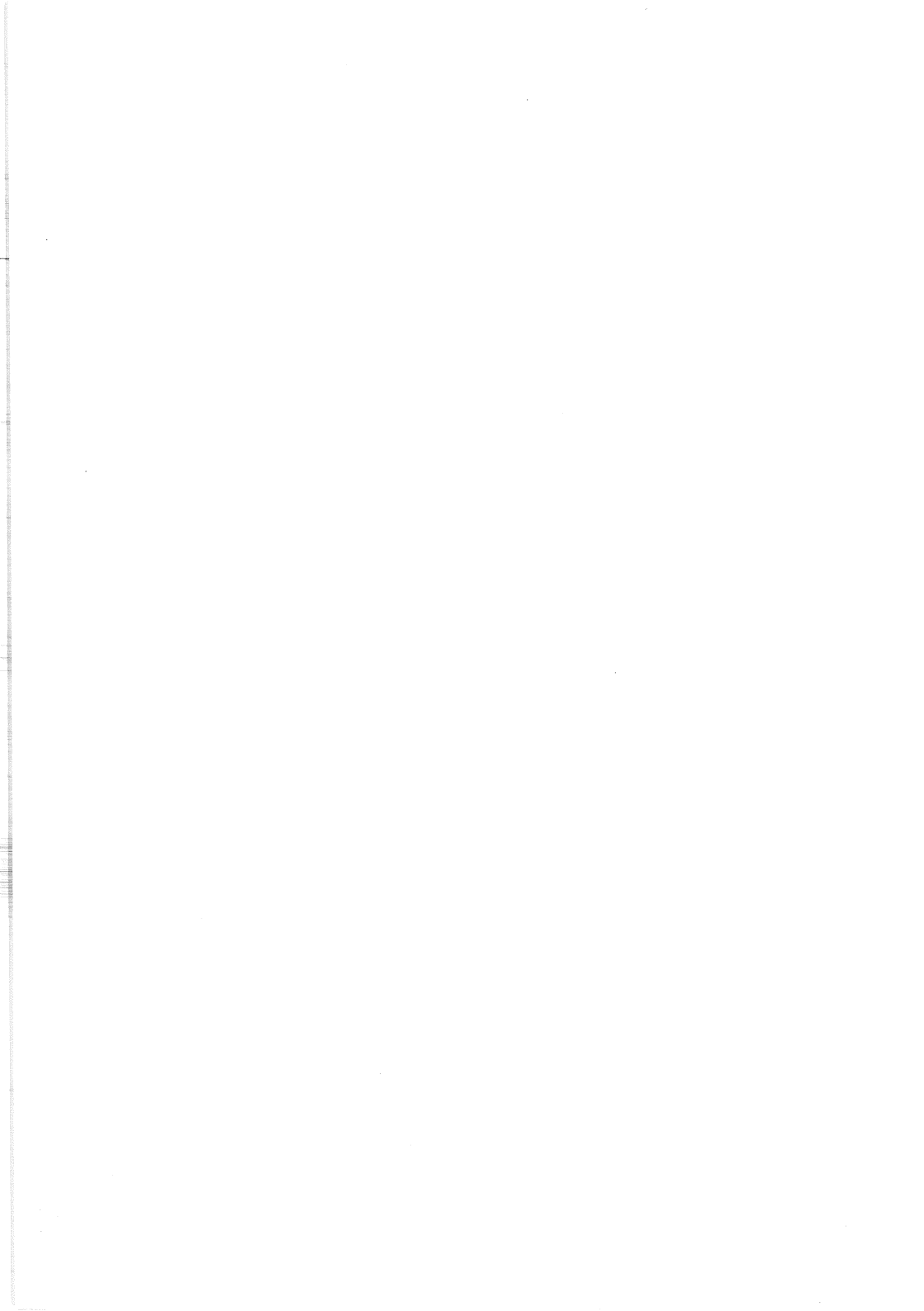


**KESETARAAN  
Keadilan GENDER** *dalam* **BUDAYA  
PATRIARKHI:**

**Kasus Tenaga Kerja Perempuan di Luar Negeri**



**KESETARAAN**  
**Keadilan GENDER**

*Islam*

**BUDAYA**  
**PATRIARKHI:**

**Kasus Tenaga Kerja Perempuan di Luar Negeri**

Penulis :

**Jaleswari Pramodhawardani**  
**Widjajanti M. Santoso**  
**Endang Retnowati**  
**Harjanti Yudomustopo**

Editor :

**Jaleswari Pramodhawardani**



**Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia**

## KATALOG DALAM TERBITAN

Pramodhawardani, Jaleswari

Kesetaraan & Keadilan Gender dalam Budaya Patriarki :  
Kasus Tenaga Kerja Perempuan di Luar Negeri/Jaleswari  
Pramodhawardani; Widjajanti M. Santoso; Endang Retnowati;  
Harjanti Yudomustopo - Jakarta : LIPI, 2006

iv, 123 hal, 21 cm

ISBN 979-26-2475-9

1. GENDER
2. TENAGAKERJA

305.3

**Penerbit :** LIPI Press, Anggota IKAPI  
Jl. Gondangdia Lama 39, Menteng, Jakarta 10350  
Telp. 314 0228, 314 6942 Fax. 314 4591  
e-mail : [bmrlipi@uninet.net.id](mailto:bmrlipi@uninet.net.id)  
[lipipress@uninet.net.id](mailto:lipipress@uninet.net.id)

**KESETARAAN** *Salams* **BUDAYA**  
**Keadilan GENDER** **PATRIARKHI:**  
**Kasus Tenaga Kerja Perempuan di Luar Negeri**

Copyright© 2006 Puslit. Kemasyarakatan dan Kebudayaan-LIPI  
Gedung Widya Graha, Lt. VI & IX  
Jl. Jend. Gatot Subroto No. 10 Jakarta Selatan  
Telp/Fax. : (021) 5701232

## KATA PENGANTAR

Nasib buruk buruh migran perempuan yang bekerja di luar negeri sudah bukan rahasia lagi. Setiap tahun kita diperlihatkan oleh naiknya angka statistik yang menunjukkan peningkatan kekerasan terhadap para buruh perempuan ini. Buku yang berada ditangan pembaca sekarang ini merupakan hasil Penelitian tentang "Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Budaya Patriarki: Kasus Tenaga Kerja Perempuan di Luar Negeri"

Buku ini memaparkan hasil penelitian tentang persoalan apa saja yang dihadapi oleh buruh migran perempuan dalam dunia kerjanya dan bagaimana strategi menghadapinya? Seberapa jauh pemerintah (daerah maupun pusat) telah memberi perlindungan dan/atau kemudahan atas seluruh proses pengiriman, penempatan, pemantauan sampai mereka pulang ke tanah air. Dan selain itu buku ini ingin melihat sejauhmana masalah struktural akibat lemahnya "*bargaining position*" atau masalah kultural akibat kentalnya budaya patriarki ikut mengkonstruksikan realitas atas perlakuan diskriminatif terhadap tenaga kerja perempuan di luar negeri ini. Selain itu para peneliti juga menyodorkan rekomendasi kepada *stakeholder* untuk ditindaklanjuti atas persoalan yang dihadapi.

Terima kasih yang tidak terhingga kami ucapkan kepada pihak-pihak, dan instansi terkait yang telah membantu proses penelitian ini. Kepada Dinas Sosial Departemen Sosial di Batam, Dinas Pemberdayaan Perempuan di Batam, kawan-kawan Setara Kita, NGO di Batam, IOM Surabaya dan lain-lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya, kami mempersilahkan kepada pembaca untuk memberikan komentar dan kritiknya terhadap hasil penelitian tahap pertama ini.

Jakarta, Desember 2006

Kepala Pusat Penelitian Kemasyarakatan dan  
Kebudayaan-LIPI

Ttd.

**Dr. M. Hisyam**

# DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
<b>BAB 1 MEMPERSOALKAN NASIB BURUH MIGRAN PEREMPUAN DI MALAYSIA .....</b>	<b>1</b>
<i>Jaleswari Pramodhawardani</i>	
1.1. Latarbelakang Pemikiran .....	1
1.2. Kerangka Konseptual .....	8
1.3. Metode Penelitian .....	13
1.4. Teknik Pengumpulan Data dan Penentuan Sampel .....	14
1.5. Penentuan Lokasi Penelitian .....	15
1.6. Sistematika Penulisan .....	15
Daftar Pustaka .....	16
<b>BAB 2 HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA DI DALAM MASALAH PERLINDUNGAN TENAGA KERJA .....</b>	<b>17</b>
<i>Widjajanti M. Santoso</i>	
2.1. Pendahuluan: Penjajakan Lapangan .....	17
2.2. Kebijakan Sosial Ramah Perempuan .....	19
2.3. Penelusuran Institutional .....	22
2.3.1. Penjelasan dari KPP .....	22
2.3.2. Keterangan tentang Ketenagakerjaan .....	23
2.3.3. Posisi Buruh Migran Menurut NGO Perempuan .....	25
2.3.4. Pandangan dari Organisasi Buruh .....	27
2.4. Orang Indonesia di Malaysia .....	30
2.5. Kondisi Buruh Migran Perempuan Internasional di Malaysia .....	33
2.6. Genderisasi dan Struktur Makro yang Berpengaruh .....	38
2.7. Penutup .....	39
Daftar Pustaka .....	42
<b>BAB 3 BATAM, BURUH MIGRAN PEREMPUAN DAN PERSOALAN “BUDAYA” .....</b>	<b>43</b>
<i>Jaleswari Pramodhawardani</i>	
3.1. Pola Migrasi Ilegal dan Legal .....	47
3.2. Daerah Sumber, Transit dan Penerima .....	50

3.3. Posisi Buruh Migran Perempuan Indonesia di Malaysia	56
3.4. Strategi Kelangsungan Hidup Buruh Migran Perempuan Di Malaysia	61
Daftar Pustaka	67
<b>BAB 4 POTRET TENAGA KERJA PEREMPUAN DI MALAYSIA DARI JAWA TIMUR</b>	79
<i>Harjanti Yudomustopo</i>	
4.1. Pendahuluan	79
4.2. Gambaran Umum Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)	81
4.3. Tenaga Kerja Perempuan di Malaysia dan Permasalahan yang Dihadapi	82
4.4. Kasus-kasus Tenaga Kerja Perempuan di Malaysia	86
4.5. Kesimpulan dan Saran	95
Daftar Pustaka	96
<b>BAB 5 POTRET BURUH MIGRAN WANITA ASAL JAWA TIMUR</b>	97
<i>Endang Retnowati</i>	
5.1. Pendahuluan	97
5.2. Deskripsi	98
5.2.1. TKW Blitar: Dari Keberangkatan Hingga Kepulangannya Ke Indonesia	98
5.2.2. Peranan Negara	102
5.2.3. Nilai Sosial Budaya	109
5.2.4. Alasan Dasar Bekerja ke Malaysia	113
5.3. Penutup	119
Daftar Pustaka	119
<b>BAB 6 PENUTUP</b>	121
<i>Jaleswari Pramodhawardani</i>	



# BAB 1

## MEMPERSOALKAN NASIB BURUH MIGRAN PEREMPUAN DI MALAYSIA

Jaleswari Pramodhawardani

### 1.1. Latarbelakang Pemikiran

**H**ampir tiga tahun belakangan ini masalah TKI, khususnya tenaga kerja perempuan di Malaysia, telah menjadi headline yang menceritakan tentang kisah memilukan yang seolah tanpa akhir. Sejauh yang kita ketahui dari media massa, mereka ini telah diperlakukan secara ambivalensi. Di satu pihak, dianggap sebagai sumber devisa dan ajang penyerapan tenaga kerja, di tengah-tengah Indonesia sendiri sedang mengalami krisis, dimana tingkat pengangguran terus menjadi problem nasional. Di lain pihak, mereka telah menjadi ajang eksploitasi, terutama karena umumnya berstatus ilegal. Seperti diketahui ada sekitar 1,2 juta tenaga kerja ilegal di Malaysia, lebih dari 85 persen diantaranya berasal dari Indonesia. Status TKI tanpa ijin ini sejak awal telah menjadi ajang eksploitasi banyak pihak, mulai dari para calo yang memeras, para majikan yang tidak mau bayar, sampai menjadi sasaran empuk para pelaksana hukum di Malaysia.

Sementara itu TKI yang ditempatkan dalam tiga tahun terakhir telah mencapai 1.069.406 orang, yang 75,38 persen bekerja di sektor informal sebagai pembantu rumah tangga (PRT). Dari penempatan itu, uang kiriman TKI kepada keluarganya mencapai 5,49 milyar dollar AS pertahun atau sekitar Rp.4,8 trilyun. Belum lagi yang dikirim oleh TKI ilegal yang menurut catatan Depnakerstrans berjumlah 3,5 juta, hampir tiga kali jumlah pekerja legal. Dengan kata lain dari segi devisa dan upaya menekan setengah pengangguran yang mencapai 40 juta orang, bekerja di luar negeri jelas merupakan sebuah solusi.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Gelombang Besar Deportasi TKI Ilegal dari Negeri Jiran tidak mungkin dihindari, Kompas 20 Juli 2004.

Ironisnya mereka tidak pernah diperlakukan secara adil, sesuai dengan hak dan martabatnya sebagai manusia. Misalnya, menurut Associated Press, tidak sedikit PRT yang tidur kurang dari lima jam sehari dan tidak mendapatkan istirahat siang. PRT dilarang keluar rumah, tidak boleh mengontak keluarga atau berkirim surat ke negara asal. Di tambah lebih dari 10 persen dari PRT yang diwawancarai sudah pernah dinodai secara paksa atau dilecehkan secara seksual. Beberapa orang bahkan telah mengaku diperkosa berkali-kali. Bahkan menurut Human Rights Watch, meskipun pemerintah memiliki MoU dan undang-undang perburuhan, namun tidak memadai untuk perlindungan PRT. Anehnya PRT yang bekerja di Malaysia yang berasal dari Filipina, Kamboja dan Sri Lanka tidak mendapatkan perlakuan seperti buruh migran perempuan Indonesia. Rupanya sebagian dari Negara itu mengeluarkan kontrak kerja yang membatasi jumlah maksimum jam kerja, melarang majikan memperlakukan PRT secara kasar, serta memperingatkan majikan untuk bersikap adil pada PRT.

Dalam kasus pengiriman buruh migran ke luar negeri inilah sering menyisakan banyak persoalan diantaranya adalah merebaknya wacana seputar persoalan perdagangan perempuan dan anak di Indonesia, yang sebenarnya bukan merupakan masalah baru. Berdasarkan catatan sejarah misalnya, masalah perdagangan perempuan dan anak di Indonesia telah menjadi keprihatinan kaum perempuan Indonesia di masa pergerakan melawan kolonialisme Belanda. Dalam Kongres Perikatan Perkoempoelan Perempuan Indonesia (PPII) pada tahun 1932, masalah perdagangan perempuan dan anak bahkan menjadi salah satu fokus pembicaraan dalam forum tersebut. Kongres tersebut mengantisipasi masalah ini dengan mendirikan badan otonom dibawah PPII yang bernama Perkoempoelan Pemberantasan Perdagangan Perempuan dan Anak.

Kongres ini merumuskan rekomendasi tentang larangan perdagangan perempuan dan anak yang diyakini terkait langsung dengan persoalan kemiskinan yang dipanggul masyarakat kolonial. PPII berkeyakinan ada hubungan yang signifikan antara persoalan

perdagangan perempuan dan pelacuran dengan problem kemiskinan rakyat petani, yang pada saat itu hidup dalam belitan utang, serta kondisi kerja yang buruk bagi buruh perempuan. Menurut Saskia Eleonora Wieringa, dalam penelusuran aktivitas gerakan perempuan pada masa pergerakan, isu perdagangan perempuan dan anak menjadi entry point gerakan perempuan dalam penentangannya terhadap kolonialisme<sup>2</sup>.

Digambarkan kondisi pada saat itu, kondisi ekonomi (dan perceraian sepihak serta poligami) telah mendorong perempuan-perempuan muda jatuh ke pelukan tangan orang-orang yang mencari penghidupan dengan membujuk gadis-gadis muda yang lugu.

Dalam Kongres tersebut dirumuskan bahwa perdagangan perempuan dan anak adalah: Suatu penyakit dunia yang sudah ada sejak jaman dulu sampai sekarang dari timur sampai ke barat penyakit yang merajalela di setiap sudut hubungan manusia, dari bawah sampai ke atas, dari yang kulit putih sampai kulit berwarna.

Komitmen PPII mengenai masalah perdagangan perempuan tidak hanya sebatas rekomendasi di Kongres, tetapi juga ditindaklanjuti dengan aksi konkrit mendirikan asrama perempuan sebagai tempat berlindung bagi perempuan terlantar dan mengembangkan kreasi perempuan.

Sikap pro aktif dalam merespons masalah perdagangan perempuan dan anak juga ditunjukkan PPII dan beberapa organisasi perempuan Indonesia pada level internasional. Hal ini dibuktikan dengan adanya penyelenggaraan Konferensi Internasional Liga Bangsa-Bangsa mengenai Perdagangan Perempuan dan Anak-Anak di Timur Jauh pada tahun 1938 di kota Bandung. Hasil-hasil dari konferensi ini melandasi terbitnya konvensi-konvensi anti perdagangan perempuan dan anak-anak.

---

<sup>2</sup> Lihat Perdagangan Perempuan dan Anak di Indonesia Dalam Perspektif Sejarah, KOPBUMI <http://www.buruhmigran.net/news/amnewsdetil.php?newsid=12>

Mengapa pada saat itu kaum perempuan Indonesia sudah aktif dalam penanggulangan masalah perempuan dan anak?

Perempuan adalah salah satu korban kolonialisme. Realitas ini jarang terungkap ke permukaan dalam setiap penulisan sejarah sosial di Indonesia. Penghampiran historiografi yang bias gender senantiasa menyembunyikan persoalan-persoalan perempuan dalam realitas sejarah. Perdagangan perempuan dan anak di Hindia Belanda tak terpisahkan dari realitas ekonomi-politik kolonial yang makin eksploitatif dengan makin terbukanya tanah-tanah Hindia Belanda untuk perkebunan. Kapitalisme perkebunan mendorong mobilitas penduduk, terutama untuk kebutuhan tenaga kerja. Mulai saat itulah berbondong-bondong orang Jawa diberangkatkan ke Sumatera dan Suriname untuk dipekerjakan sebagai buruh perkebunan. Dan mulai saat itu pulalah muncul kompleks-komplek prostitusi di wilayah-wilayah seputar perkebunan. Para pekerja seks didatangkan pula dari Jawa.

Fenomena historis lain yang juga menggambarkan kerentanan perempuan terhadap eksploitasi adalah tumbuh suburnya pergundikan. Pada masa itu, jumlah perempuan Eropa yang berada di tanah Hindia Belanda sangat sedikit dibanding kaum pria Eropa yang merupakan tenaga inti dari kekuasaan kolonial. Kondisi ini menyebabkan terjadinya praktek pergundikan terhadap perempuan lokal. Praktek pergundikan ini banyak dilakukan oleh pejabat-pejabat kolonial.

Kita tentu juga tidak bisa melupakan kisah-kisah duka perempuan yang menjadi korban perbudakan seksual tentara fasis Jepang pada masa Perang Dunia II. Jugun Ianfu merupakan bentuk paling *vulgar* dari praktek perdagangan perempuan dan anak (biasanya disebut sebagai perbudakan seksual) untuk keperluan perang. Kesaksian para *survivor* dan dokumentasi Pramodya Ananta Toer mengenai kisah-kisah ini sangat berharga dan menjadi saksi sejarah bahwa sejarah perjuangan melawan kolonialisme tidak hanya

mengorbankan darah dan nyawa pahlawan perang, tetapi juga darah dan nyawa kaum perempuan Indonesia.

Dari perspektif sejarah, kita telah melihat bahwa masalah perdagangan perempuan dan anak sudah merupakan masalah publik yang berjalan seiring dengan pembentukan negara-bangsa di Indonesia ini.

Dalam konteks sekarang, keseluruhan proses tersebut juga menghinggapi pengiriman buruh migran ke negara tujuan. Pada tahun 2001 dan 2002, berdasar data pengaduan, berita media massa dan laporan monitoring anggota-anggota KOPBUMI yang berada di 14 propinsi di Indonesia, telah terjadi berbagai kasus yang berdimensi perdagangan manusia dalam proses penempatan buruh migran Indonesia ke luar negeri. Korban dari kasus ini sejumlah 74.616 orang (KOPBUMI, 2001) dan sebanyak sekitar 12.000 (KOPBUMI, 2002) yang sebagian besar perempuan.

Mereka dijanjikan bekerja sebagai buruh pabrik atau pekerja rumah tangga, namun ternyata ketika sampai di tempat kerja mereka dipaksa bekerja di perkebunan dan bahkan dipaksa bekerja sebagai pekerja seks. Masa perekrutan merupakan awal dari terjadinya mata rantai perdagangan perempuan dan anak. Proses perekrutan bisa melalui model penjeratan utang (*debt bondage*) atau pemberian informasi yang tidak jujur. Pada fase ini pula terjadi perekrutan anak-anak untuk dipekerjakan, padahal sebenarnya mereka belum memenuhi persyaratan untuk bekerja. Oleh karena itu banyak ditemukan kasus pemalsuan identitas dari dokumen perjalanan mereka termasuk usia mereka sehingga memenuhi persyaratan bekerja.

Setelah direkrut, mereka ditempatkan di penampungan-penampungan, baik yang berada di Surabaya, Malang, Jakarta, Batam, Medan, Pontianak dan Nunukan. Mereka dijadikan stok barang dagangan dan ditawarkan ke agency di luar negeri. Mereka adalah korban perekrutan tanpa *job order*. Kondisi di penampungan seperti berada di penjara. Dalam situasi tersekap ini, sering terjadi

kasus pelecehan seksual bahkan perkosaan oleh petugas PJTKI dan satpam. Bahkan ditemukan juga metode bursa seks bagi mereka yang ingin cepat diberangkatkan ke luar negeri. Metode ini ditawarkan kepada calon buruh migran, bagi mereka yang bersedia melayani kebutuhan seksual petugas PJTKI didahulukan proses pemberangkatannya.<sup>3</sup>

Potret buram buruh migran perempuan diatas bukan merupakan pengetahuan baru bagi banyak pihak. Upaya untuk mengkaji persoalan tersebut dan mencari jalan keluarnya telah dilakukan oleh banyak instansi terkait dan kalangan akademisi. Semua kasus diatas telah memberikan gambaran akan pentingnya data base yang dapat dijadikan bahan acuan kebijakan dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan di negara tujuan. Beberapa penelitian yang pernah ada telah mencoba untuk menemukan formula yang dianggap ideal dalam perbaikan penanganan buruh migran perempuan mulai dari hulu sampai hilir. Yakni mulai dari pengiriman, penempatan, pemantauan dan perlindungan selama mereka bekerja dalam luar negeri.

Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh tim Puslit Kependudukan-LIPI dengan judul Kebutuhan Informasi Bagi Tenaga Kerja Migran di Indonesia. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2001 ini lebih menitikberatkan kepada persoalan pengiriman TKI keluar negeri yang berhubungan dengan kurang tersedianya informasi bagi para tenaga kerja migran dalam proses bekerja di luar negeri. Dalam laporan tersebut dipaparkan bahwa kurangnya informasi bagi para TKI ke luar negeri inilah salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh TKI mulai dari sebelum berangkat, pada saat bekerja di luar negeri dan setelah kembali ke Indonesia. Penelitian ini memang tidak memfokuskan diri kepada buruh migran perempuan semata, melainkan juga buruh

---

<sup>3</sup> Lihat Perdagangan Perempuan dan Anak di Indonesia dalam Perspektif Sejarah, KOPBUMI

migran laki-laki dan lebih menitikberatkan kepada buruh migran dengan negara tujuan Saudi Arabia.

Selain itu Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat dalam penelitiannya tentang Penghapusan Perdagangan Orang (*Trafficking in Persons*) yang dilakukan pada tahun 2004-2005 melaporkan tentang terjadinya *human trafficking* dalam kasus pengiriman buruh migran ke negara tujuan<sup>4</sup>.

Buku ini akan memaparkan hasil penelitian melalui rumusan masalah yang telah diformulasikan dalam beberapa pertanyaan. Persoalan apa saja yang dihadapi oleh buruh migran perempuan dalam dunia kerjanya dan bagaimana strategi menghadapinya? Seberapa jauh pemerintah (daerah maupun pusat) telah memberi perlindungan dan/atau kemudahan atas seluruh proses pengiriman, penempatan, pemantauan sampai mereka pulang ke tanah air. Dan selain itu buku ini ingin melihat sejauhmana masalah struktural akibat lemahnya "*bargaining position*" atau masalah kultural akibat kentalnya budaya patriarki ikut mengkonstruksikan realitas atas perlakuan diskriminatif terhadap tenaga kerja perempuan di luar negeri ini.

Selain itu tujuan dan sasaran penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan empirik atas persoalan yang dihadapi

---

<sup>4</sup> Dalam laporan tersebut dikatakan bahwa sepanjang tahun 2004 sampai 14 Maret 2005, Pemerintah telah memulangkan sedikitnya 120 orang korban perdagangan orang dari Malaysia, dan 347.696 tenaga kerja Indonesia (TKI) bermasalah dari Malaysia. Beberapa pihak berpendapat bahwa para TKI tersebut banyak di antaranya yang terjebak dalam praktek-praktek perdagangan orang. Mereka dikirim ke Malaysia menggunakan paspor dan visa kunjungan atau wisata untuk bekerja di sana. Dengan tidak adanya visa kerja, telah menyebabkan banyak di antaranya yang dieksploitasi dalam bentuk penahanan paspor, upah rendah, pengekangan, bahkan perlakuan-perlakuan yang tidak manusiawi. Ketika visa kunjungan telah habis, TKI tersebut menjadi ilegal karena *overstay*, dan hal ini menjadikannya semakin rentan untuk dieksploitasi.

buruh migran perempuan yang menyebabkan terjadinya proses ketidakadilan yang menimpa para pekerja perempuan di luar negeri. Termasuk ingin mengetahui seluruh proses pengiriman tenaga kerja perempuan itu, khusus masalah apa saja yang membuat perlindungan yang diberikan pemerintah tidak mencukupi untuk melakukan perlindungan. Dan juga ingin memastikan faktor-faktor apa saja yang paling determinan yang menjadi kendala atas terpeliharanya hak asasi pekerja perempuan itu dari seluruh eksloitasinya yang menimpanya. Sehingga ketika gambaran utuh persoalan tersebut bisa dipetakan dengan jelas penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi faktor apa saja yang perlu di restrukturasi oleh pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada pahlawan devisa ini.

## 1.2. Kerangka Konseptual

Teori-teori feminis mengenai kerja (*work*) menyatakan bahwa relasi sosial dari kerja, domain kognitif dan afektifnya, dan pembagian seksualnya distrukturkan di seputar gender.<sup>5</sup> Hal ini dibuktikan melalui beberapa penelitian yang dilakukan oleh sejarawan feminis yang menunjukkan bahwa kerja perempuan telah menopang kehidupan komunitas dan industri. Dalam penelitian misalnya, feminis yang menganalisis kerja perempuan di Inggris dan Perancis dari tahun 1500-1700 membantah pandangan tradisional bahwa industrialisasi memisahkan keluarga dari kerja dan menunjukkan bahwa keluarga mempunyai peran dalam produksi.<sup>6</sup>

Menurut para feminis kerja perempuan selama ini harus dilihat dalam konteks ekonomi keluarga. Karena hal tersebut juga akan menjelaskan pembagian kerja berdasarkan seksual yang menempatkan pekerjaan perempuan berbeda dengan laki-laki dengan segala implikasinya sering ditemukan selama ini. Implikasi tersebut

---

<sup>5</sup> Lihat ensiklopedia feminisme (2002) hal 518.

<sup>6</sup> Lihat Tilly dan Scott, *Women, Work and The Family* (1978)



diantaranya adalah pandangan yang meremehkan tentang nilai kerja bagi perempuan, pembagian kerja yang diskriminatif, upah yang rendah dibandingkan laki-laki untuk pekerjaan yang sama, juga bentuk kekerasan dalam bekerja<sup>7</sup>. Hal tersebut tidak saja ditemukan dalam ranah domestik versus publik tetapi juga dalam skala yang lebih makro lagi, di tingkat global. Salah satunya adalah kasus buruh migran perempuan yang bekerja di negara tujuan di luar negeri.

Dalam wacana feminisme multikultural dan global berbagai kesamaan dalam cara pandang mereka terhadap diri, yaitu diri adalah terpecah. Keterpecahan yang dimaksud di sini adalah bersifat budaya, rasial dan etnik daripada seksual, psikologis dan sastrawi. Keduanya menentang “esensialisme perempuan”, yaitu pandangan bahwa gagasan tentang “perempuan” ada sebagai bentuk platonik, yang seolah-olah setiap perempuan, dapat sesuai dalam kategori itu<sup>8</sup>. Selain itu kedua pandangan feminisme ini juga menafikan “chauvisnisme perempuan” yaitu kecenderungan dari segelintir perempuan, yang diuntungkan karena ras atau kelas mereka, misalnya untuk berbicara atas nama perempuan lain<sup>9</sup>.

Feminisme global berbeda dengan feminisme multikultural karena feminisme global berfokus kepada hasil opresif dari kebijakan dan praktik kolonial dan nasionalis; bagaimana pemerintahan besar dan bisnis besar kedalam apa yang disebut sebagai Dunia Pertama (ranah yang mempunyai) dan apa yang disebut sebagai Dunia Ketiga

---

<sup>7</sup> Dalam konteks ini Catharine Hakim dalam *Occupational Segregation* (1979), menyatakan bahwa perempuan secara pekerjaan terbagi kedalam segregasi (pemisahan) *horizontal* dan *vertical*. Segregasi pekerjaan horizontal muncul ketika perempuan dan laki-laki sama-sama bekerja dalam dua sector pekerjaan atau industri yang berbeda. Segregasi pekerjaan secara *vertical* muncul karena laki-laki cenderung untuk bekerja dalam tingkatannya lebih tinggi dan perempuan dalam tingkatan yang lebih rendah. Hal ini membawa kepada diskriminasi ganda terhadap perempuan pekerja.

<sup>8</sup> Lihat Tong (1998;309)

<sup>9</sup> *ibid*

(ranah yang tidak mempunyai). Menurut mereka pandangan dikotomis semacam itu mempunyai dampaknya terhadap kehidupan perempuan.

Bahwa perempuan berbeda, dan bahwa mereka mempunyai prioritas yang berbeda, adalah doktrin feminisme global. Prinsip lainnya adalah pandangan bahwa bergantung dimana, kapan, bagaimana, dan dengan siapa perempuan itu hidup akan membentuk opresi yang unik terhadap seorang perempuan yang berbeda dengan opresi yang dialami perempuan lain yang hidup dalam lingkungan yang sama

Hal senada juga ditegaskan para pemikir dari tradisi postkolonial seperti Gayatri Spivak, Talpade Mohanty dan sebagainya. Teks-teks dan praktek politik feminis, menurut Mohanty (1984), sering ditandai batas ideologis yaitu menggambarkan “perempuan” sebagai sebuah kategori yang monolitik, *an always-already constituted group*. Seolah-olah semua perempuan mengalami nasib sama. Padahal, perempuan adalah kategori dan hirarti yang sangat kompleks, baik karena kelas, usia, seksualitas, identitas dan peran gender, suku, warna kulit, Dunia Ketiga dan sebagainya.<sup>10</sup>

Feminisme dengan demikian menempatkan gender seolah-olah sebagai satu-satu *the major differentiation*. Penempatan “perempuan” sebagai “kategori universal” disatu sisi memang memberdayakan untuk politik emansipasi feminis, akan tetapi disisi lain juga membatasi, menyembunyikan dan — menurut Mohanty — “menindas” kompleksitas, heterogenitas dan konflik yang menandai hidup dan identitas perempuan. Kategorisasi yang demikian itu, masih menurut Mohanty, juga menyembunyikan bahwa feminisme dalam konteks relasi Timur-Barat juga bisa menjadi alat untuk

---

<sup>10</sup> Mohanty menulis: “*The assumption of women as an already constituted, coherent group with identical interest and desires, regardless of class, ethnic or racial locations or contradictions, implies a notion of gender or sexual difference or even patriarchy (as male dominance—men as a correspondingly coherent group (which can be applied universally and cross-culturally.*”

mereproduksi Eurosentrisme; yaitu sikap ideologis bahwa Barat adalah norma universal yang mengatur sejarah.

Dalam konteks buruh migran perempuan, perbedaan inilah yang menjadi persoalan dalam kaitannya dengan pengalaman opresi yang dialaminya. Kenyataan obyektif di lapangan yang memperlihatkan betapa buruh migran perempuan Indonesia mengalami perlakuan diskriminatif di dalam negeri melalui proses pengiriman hingga kepulauan mereka, dan selain itu juga perlakuan yang berbeda dibandingkan dengan rekan-rekannya yang lain negara bahkan satu kawasan sekalipun, menunjukkan kepada kita tentang beberapa hal. Pertama, Bahkan dalam satu negarapun, semua perempuan tidak diciptakan atau dikonstruksi secara setara. Bergantung kepada ras dan kelas, dan juga kecenderungan seksual, usia, agama, pencapaian pendidikan, pekerjaan, status perkawinan, kondisi kesehatan, dan sebagainya.

Kedua, sebagai penekanan kondisi diatas, maka opresi yang berbeda tersebut juga tergantung apakah seorang perempuan merupakan warga negara dunia kesatu, atau dunia ketiga, negara industri maju atau negara berkembang, negara yang menjajah atau dijajah, karenanya setiap perempuan Indonesia akan mengalami opresi terhadap mereka secara berbeda pula berdasarkan kategori-kategori yang telah dikonstruksikan secara politik, ekonomi, sosial, budaya (Tong, 1998: 310) dan global.

Disinilah, para feminis postkolonial juga beranggapan bahwa perempuan bukan hanya tertindas karena patriarki saja, tapi juga pada saat yang sama; imperialisme, nasionalisme, patriarki, rasisme, patriarki dan heteronormativitas yang saling tumpang tindih secara kompleks.

Penelitian ini salah satu tujuannya adalah ingin mendengarkan “suara” buruh perempuan migran yang selama ini menjadi sorotan banyak pihak akibat nasib malang yang selalu menderanya. Feminis marxis percaya bahwa untuk memahami mengapa perempuan teropresi, sementara laki-laki tidak, kita perlu

menganalisis hubungan antara status pekerjaan perempuan dan citra diri perempuan (Holmstrom, 1984:464).

Ada dua hal yang ingin dilihat pertama, persoalan yang bersifat internal, yaitu persoalan-persoalan buruh migran perempuan yang berkaitan dengan dirinya sendiri. Setidaknya ada tiga bentuk opresi yang dihadapinya di sini, yaitu sebagai perempuan dalam kaitannya dengan relasi kuasa antara perempuan dan nilai-nilai/norma-norma patriarkhi, sebagai buruh-majikan dan sebagai “orang asing” dengan segenap “cultural gap” yang menghimpitnya.

Kedua bersifat eksternal, apa saja yang mereka hadapi dalam dunia kerja mereka. Perlakuan para agen pencari kerja, PJTKI, majikan, dan cara pandang masyarakat dan perlakuan pemerintah sendiri terhadap mereka, akan direkam di sini. Nancy Fraser mengamati bahwa peran warga negara dan pekerja adalah peran maskulin, sementara peran sebagai konsumen dan pengasuhan anak adalah peran feminin. Menurutnya meskipun kapitalisme negara kesejahteraan (*welfare state*) mengopresi setiap orang, negara mengopresi perempuan dengan cara yang berbeda dan bahkan dapat diargumentasikan dengan cara yang lebih buruk daripada opresinya terhadap laki-laki. Mengutip Fraser dalam konteks buruh migran perempuan, pada kenyataannya kita masih banyak mendapatkan kenyataan bahwa seringkali terjadi kasus-kasus serupa yang memarjinalkan kaum perempuan dalam dunia kerja.

Karenanya pendekatan kebudayaan dalam memahami persoalan perempuan buruh migran ini penting untuk dilakukan. Karena melalui pendekatan ini kita akan melihat persoalan dan pengalaman buruh migran secara holistik dalam kaitannya dengan keseluruhan proses hidup yang dijalaninya. Melalui pendekatan ini kita akan melihat pola adaptasi masing-masing buruh migran dalam merespon setiap persoalannya dan mencari jalan keluar dari persoalan itu sendiri.

Dengan cara pandang semacam ini kita bukan saja akan melihat ketidakberdayaan perempuan di tengah-tengah sistem yang

menindas namun juga melihat perempuan sebagai subyek yang punya otonom untuk keluar dan mensiasati persoalannya sendiri. Dalam konteks ini pula kita tidak akan mudah terjebak pada *labeling* perempuan sebagai “korban” yang selalu harus dilindungi dan selalu mengalami ketidakadilan dari masyarakat patriarkhal.

### 1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini sekaligus juga menegaskan bahwa proses pelanggaran hak asasi manusia yang menimpa tenaga kerja perempuan di luar negeri ini, berkaitan dengan perspektif pembangunan yang bias jender. Ada kontruksi ideologis, yang di sadari atau tidak, berkaitan dengan “diskriminasi” yang memperlakukan perempuan sebagai “obyek” pembangunan daripada peletakkan sebagai “subyek”. Karenanya perlu menganalisis hubungan antara status pekerjaan perempuan dan citra diri perempuan

Karenanya dalam penelitian ini akan diupayakan penggunaan penelitian feminis yang dianggap lebih relevan daripada observasi sederhana mengenai perempuan. Yaitu, dengan cara memanfaatkan sumber-sumber empiris dan teoritis yang menggabungkan rangkaian penuh pengalaman-pengalaman perempuan, termasuk pengalaman perempuan dari berbagai ras, kebudayaan, kelas dan sebagainya.

Demikian juga secara kultural dominasi budaya patriarkhi di duga ikut mempengaruhi proses marjinalisasi itu. Oleh karena itu untuk melakukan pembebasan “diskriminasi” struktural dan kultural itu, perlu dilakukan rekontruksi atas seluruh proses eksploitasi yang menimpa tenaga kerja perempuan itu secara lebih komprehensif. Selain itu peneliti dilihat dalam lingkungan yang sama sebagaimana subyek penelitian yakni, kelas, ras, kebudayaan, serta asumsi-asumsi jenis kelamin, kepercayaan dan perilaku peneliti sendiri harus ditempatkan di dalam kerangka lukisan yang hendak digambarkan (Harding, 1987: 9). Fakta-fakta empiris itu sendiri meliputi kepercayaan, sikap dan juga perilaku peneliti.

Metodologi feminis bukanlah suatu kesatuan yang terpisah dari metodologi-metodologi lain, tapi lebih merupakan penerapan prinsip-prinsip feminis pada kegiatan ilmiah. Tidak ada suatu pendekatan metodologi tunggal yang dapat kita definisikan sebagai feminis. Boleh jadi benar-benar ditemukan suatu eksperimen kuantitatif feminis (Wallston, 1985: 226-233) bersama-sama penelitian kualitatif berdasarkan jenis kelamin (Nebraska Sociological Feminist Collective, 1983-543).

Feminisme, adalah konsep yang sangat potensial untuk dibaca dengan kecurigaan, dengan asumsi-asumsi yang tidak lengkap dan dalam banyak hal menimbulkan kerancuan memahaminya. Dalam konteks penelitian ini bisa jadi hal tersebut juga mewarnai tulisan-tulisan di dalamnya. Pemakaian kata wanita dan perempuan misalnya, dipakai berganti-ganti dalam penulisan buku ini, walaupun kata tersebut mempunyai makna yang berbeda secara ideologis namun dalam buku ini merujuk pada entitas yang sama.

#### **1.4. Teknik Pengumpulan Data dan Penentuan Sample**

Dalam pengumpulan data, ada dua metode yang dilakukan. Pertama melalui *dept interview* yang dipandu oleh pedoman wawancara dan *checklist* dan observasi atas seluruh proses yang terjadi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan buruh migran yang akan berangkat dan telah kembali dari negara tujuan. Masing-masing lokasi (Kepulauan Riau dan Jawa Timur) telah melakukan wawancara mendalam dengan 24 nara sumber yang terdiri dari buruh migran perempuan dan beberapa instansi terkait. Di samping akan melakukan kajian kritis atas seluruh hasil penelitian serupa yang pernah dilakukan pihak lain. Semua informan yang akan di wawancara akan dipilih secara purposive dengan menggunakan sistem snowballing, dimana pilihan informan akan ditentukan oleh kompetensi dan pengetahuan yang mendalam tentang tenaga kerja perempuan ini. Kedua, Focus Group Discussion (FGD).

## 1.5. Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi dilakukan atas pertimbangan. Pertama, memilih sebuah kota yang dijadikan sebagai daerah pengiriman yaitu Jawa Timur (Surabaya dan sekitarnya) Kedua, memilih sebuah kota yang paling terlibat dalam pengiriman tenaga kerja perempuan, khususnya yang berdekatan dengan Malaysia yang dijadikan sebagai daerah transit, yaitu Kepulauan Riau. Keduanya merupakan kota pelabuhan yang digunakan untuk menangani para buruh migran perempuan. Baik sebagai daerah asal pengiriman maupun transit para buruh migran perempuan.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Buku ini terdiri dari lima bab yang ditulis oleh 4 orang peneliti dalam bentuk bunga rampai. Bab 1 dengan judul **Mempersoalkan Nasib Buruh Migran Perempuan di Malaysia** ditulis oleh Jaleswari Pramodhawardani, berbicara tentang latar belakang pemikiran mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan. Didalamnya memuat relik-relik metodologi beserta hal-hal yang bersifat teknis penelitian.

Bab 2 ditulis oleh Widjajanti M.S yang menyoroti tentang **Hubungan antar Lembaga di dalam Masalah Perlindungan Tenaga Kerja**. Tulisan ini lebih menekankan kepada pembahasan kelembagaan, kebijakan yang berkaitan dengan persoalan ketenagakerjaan, posisi buruh perempuan dimata NGO perempuan organisasi buruh yang ada. Tulisan yang bersifat makro ini dimaksudkan untuk memberi latar kepada persoalan-persoalan buruh migran perempuan di Indonesia.

Bab 3 memaparkan tentang strategi kelangsungan hidup buruh migran perempuan yang bekerja di Malaysia dan persoalan-persoalan budaya yang mereka hadapi melalui pekerjaannya. Dalam bab ini kota Batam sebagai latar, sebagai kota transit bagi para buruh migran perempuan baik keberangkatan ke Malaysia maupun

keulangannya ke Indonesia kembali. Bab ini ditulis oleh Jaleswari Pramodhawardani dengan judul **Batam, Buruh migran Perempuan dan Persoalan “Budaya”**

BAB 4 ditulis oleh Hardjanti Judomustopo yang mengulas tentang **Potret Tenaga kerja Perempuan di Jawa Timur**. Dalam bab ini persoalan buruh migran perempuan asal Jawa Timur disoroti dalam kaitannya dengan persoalan budaya yang dihadapinya baik ketika negara tujuan maupun dalam proses pemberangkatan.

BAB 5 dengan judul **Potret Buruh Migran Wanita Asal Jawa Timur**, hampir sama dengan bab sebelumnya, memaparkan persoalan yang dihadapi buruh migran perempuan di Jawa Timur. Tulisan Endang Retnowati ini juga mempersoalkan tentang peran negara dalam kaitannya dengan perlindungan buruh migran perempuan di Malaysia.

BAB 6 merupakan bab penutup yang mencoba merangkum tulisan-tulisan sebelumnya dalam bentuk **Rekomendasi**. Tulisan yang ditulis oleh Jaleswari Pramodhawardani ini mencoba memetakan berbagai solusi yang diajukan sebagai jawaban atas persoalan buruh migran perempuan yang bekerja di Malaysia pada bab sebelumnya.

## Daftar Pustaka

- Hakim, C. 1979 *Occupational Segregation*, London: Department of Employment.
- Humm Maggie, 2002. *Ensiklopedia Feminisme*, Yogyakarta: Fajar Pustaka Baru.
- Tong, Rosemarie Putnam, 1998. *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*, Second Edition, Colorado: Westview Press.
- Tilly, L. and Scott, J. 1978. *Women, Work and The Family*. New York: Holdt Rineharth and Winston.



# **BAB**

## **2**

## **HUBUNGAN ANTAR LEMBAGA DI DALAM MASALAH PERLINDUNGAN TENAGA KERJA**

Widjajanti M. Santoso

### **2.1. Pendahuluan: Penjajakan Lapangan**

**S**ecara umum cerita menyedihkan tentang TKW dan tentu saja TKI menjadi sorotan yang mencolok. Penelitian ini menghendaki sorotan yang berbeda yang mengangkat masalah sosial budaya, yang menjadi andalan PMB-LIPI. Sehingga berjalannya penelitian juga tersendat-sendat dalam arti dengan berjalannya penelitian ini, peneliti juga berusaha mencari sudut yang sesuai dan belum banyak dibahas di dalam penelitian lainnya. Makalah ini akan melihat dalam dua hal; pertama, konteks persepsi yang berbeda yang diperlihatkan oleh beberapa institusional mengenai TKW. Yang kedua, adalah laporan tentang apa yang dialami oleh TKW di Malaysia. Paparan tentang dua hal ini ditujukan untuk memperlihatkan kompleksitas dari TKW, dalam hal ini konteks Malaysia membuat situasi sosial dan budaya yang berbeda. Dalam hal ini tempat di mana TKW berada diangkat menjadi tempat yang signifikan di dalam analisa sosial-budaya.

Terlihat bahwa exodus TKW/TKI dari Malaysia menjadi masalah yang pelik karena kejadian tersebut terjadi secara besar-besaran dan dalam skala luas serta melibatkan koordinasi tugas yang tidak mudah, selain itu juga terjadi berkali-kali. Skala masalah tersebut tidak memungkinkan kajian yang hanya terbatas pada masalah budaya saja karena banyak masalah lain yang terlibat. Malaysia menjadi salah satu negara tujuan yang sering dianggap “menyenangkan dan aman”, karena sebagai sebuah tempat, Malaysia dianggap memiliki budaya yang sama dan mayoritas penduduk beragama Islam dengan bahasa yang tidak berbeda jauh dengan bahasa Indonesia. Selain tentu saja, lokasinya yang secara langsung

berhubungan dengan Indonesia memberikan keleluasaan dalam pandangan “aman-tidaknya” mengirim TKW ke Malaysia.

Konteks yang lebih luas, terutama yang membentuk situasi sosial-budaya yang berbeda ini menjadi penekanan dari makalah ini, meskipun masih dalam taraf eksplorasi konseptual. Eksplorasi konseptual dirasa menjadi sebuah kebutuhan melihat kemajuan tentang penelitian di Surabaya dan Batam yang memperlihatkan masalah TKW yang berbeda. Kisah sedih para TKW dalam pendeportasian diperlihatkan antara lain oleh kasus di Batam yang meskipun terjadi pada skala yang lebih kecil atau terbatas, sesuai dengan waktu penjajakan lapangan yang dilakukan. Sedangkan pengamatan dari daerah Surabaya dan sekitarnya memperlihatkan kisah keberhasilan mereka. Akan tetapi hal ini tentu tidak menjadi alasan bahwa penelitian sudah selesai, bahkan sebaliknya bahwa terdapat masalah lain yang lebih besar.

Konteks buruh migran Indonesia ini akah disoroti dengan pemikiran tentang kebijakan sosial sebagai salah satu masalah konseptual yang mempengaruhi apa yang disebut masalah TKW dan bagaimana menanggulangnya. Dalam hal ini perspektif perempuan menyumbang pada alternatif pemahaman tentang kebijakan sosial dengan mengangkat posisi dengan pertanyaan mengapa masalah ini menjadi penting bagi perempuan. Paparan konsep ini mengambil contoh dari Inggris dengan konsep negara kesejahteraannya, di mana distribusi kesejahteraan tidak berlaku merata bagi semua kelompok<sup>1</sup>. Dalam hal ini konteks konsep kebijakan sosial dengan perspektif, yang dianggap penting adalah mengambil pengalaman dari kebijakan sebuah negara dan mencoba melihat konteks kepentingan perempuannya. Paparan ini akan diletakkan sebelum paparan tentang subjek buruh migran.

---

<sup>1</sup> Fiona Williams, 1989, *Social Policy: A critical Introduction, Issues of Race, Gender and Class*, Polity Press, Cambridge.

Penelitian bagian ini berawal dari penelusuran terhadap bagaimana penanganan atau sikap yang sudah dilakukan atau diambil ataupun diantisipasi oleh beberapa instansi terkait. Sikap instansi merupakan salah satu upaya untuk mengantisipasi masalah di lapangan. Dengan demikian pembahasannya akan terdiri dari posisi yang dikembangkan oleh KPP sebagai badan yang mewakili perempuan Indonesia secara kenegaraan. Kemudian pemaparan yang digarap oleh Depnaker sebagai badan yang melihat sisi ketenagakerjaan dari buruh migran. Selain itu juga pembahasan yang iungkapkan oleh kelompok civil society, dalam hal ini adalah pandangan yang dikemukakan oleh Komnas Perempuan. Bagian lain adalah laporan kajian awal tentang TKW di Kedutaan Indonesia di Kuala Lumpur. Masalah buruh migran secara umum adalah masalah yang sangat kompleks, khususnya yang menyangkut buruh migran perempuan. Informasi mengenai jalinan kerjasama institusional ini diangkat dengan harapan terdapat masukan untuk menangani kelemahan dengan lebih baik.

## **2.2. Kebijakan Sosial Ramah Perempuan**

Kebijakan sosial menjadi isu penting karena keberadaannya mempengaruhi masyarakat luas, di mana berhubungan dengan akses untuk mendapatkan bantuan dari pemerintah. Dalam konteks akses seperti ini, maka akan terlihat adanya kelompok tertentu yang memiliki posisi marginal di antaranya adalah kebijakan ternyata tidak memperhatikan pengalaman kelompok berkulit hitam di dalam perjuangan mendapatkan tunjangan sosial. Kemudian kebijakan yang ada tidak memperhatikan pengaruh rasisme dan seksisme di dalam kebijakan sosial yang ada. Selain itu juga, kebijakan tidak memperhatikan upaya yang telah dilakukan yang sebenarnya telah memperhatikan kelompok tertindas seperti perempuan dan orang kulit hitam. Terakhir, ternyata kebijakan yang ada tidak mengupayakan

strategi kesejahteraan yang memadukan kebutuhan dan tuntutan dari strategi dan analisa yang ada<sup>2</sup>.

Meskipun konteks pengalaman Inggris sangat berbeda dengan Indonesia dengan posisi negara tersebut sebagai First World, negara kesejahteraan, namun kita bisa belajar tentang bagaimana kepentingan perempuan menjadi bagian yang tidak terlepas dari kajian tersebut. Kebijakan sosial mengacu pada aturan yang mengatur kepentingan masyarakat luas. Sebagai sebuah konsep ada 3 konsep penting yang mendasari kebijakan sosial yaitu : *politics of collectivism*, *practice of state intervention*, *social problems*<sup>3</sup>. Dalam hal ini intervensi negara untuk melindungi warganegaranya sudah ada, sehingga upaya ini merupakan upaya untuk memperlihatkan bahwa kebijakan yang ada perlu perbaikan dengan memasukkan unsur sosiologis dari kelompok yang di bahas, dalam hal ini adalah kelompok buruh migran secara umum, dan kelompok buruh perempuan secara khusus.

Bila mengacu pada ketiga konsep tersebut maka akan terlihat ada 2 pola, yang pertama adalah pemahaman konseptual seperti *politics of collectivism* dan *social problems* yang membahas tentang karakteristik sosiologis dari kelompok yang dibicarakan. Pola yang pertama, atau *politics of collectivism* melihat buruh migran internasional sebagai kelompok besar sehingga tidak menyadari adanya ciri-ciri yang khas dan unik dari buruh migran internasional yang ada. Dalam hal ini ciri-ciri khusus adalah apakah gender berpengaruh terhadap bagaimana kelompok ini diperhatikan. Pola yang kedua, yaitu *social problem*, itu sendiri yang merupakan unsur utama dari tulisan ini yaitu masalah bagaimana sebuah masalah diposisikan.

Sebagai sebuah konsep, kebijakan sosial yang ada disebut sebagai kebijakan arus utama, atau pandangan tentang masalah sosial

---

<sup>2</sup> Ibid Williams, hal xi.

<sup>3</sup> Ibid Williams, hal 4

yang tidak mengkaitkan dengan elemen khusus, dalam hal ini gender. Pemikiran tentang kebijakan sosial tersebut menuai kritik yang hanya memasukkan elemen ekonomi politik dari kesejahteraan di dalam melihat sebuah masalah sosial. Pemikiran yang menginterpretasi perspektif Marx memperlihatkan kontradiksi yaitu pengeluaran negara berkembang cepat dibandingkan dengan sumber yang membiayai negara, sehingga terlihat terdapat kesenjangan di mana pekerja menghendaki kesejahteraan yang lebih baik tetapi negara ingin mereka membayar jasa urusan yang diberikan negara melalui pajak, yang terlihat pada keinginan negara mengurangi biaya untuk kesejahteraan.

Kritik terhadap pandangan arus utama terhadap masalah sosial seperti di atas, juga diberikan oleh perspektif feminis yang memperlihatkan bahwa kebijakan gagal memberikan masukan terhadap posisi perempuan. Selain itu perspektif perempuan menyuarakan bahwa intervensi yang ada semakin tidak menguntungkan posisi operasi perempuan. Dalam hal ini konteks konsep femininitas perempuan memperlihatkan bahwa tipe ideal perempuan dalam posisi dependen sebagai ibu rumah tangga, dan yang bertanggung jawab terhadap manajemen domestik telah mendudukkan posisi perempuan pekerja sebagai anomali, dan kurang melihat mereka sebagai bagian dari warganegara yang harus pergi untuk kepentingan ekonomi keluarga yang lebih besar.

Kritik juga tumbuh dengan melihat posisi penting dari negara itu sendiri. Pemikiran alternatif melihat negara sebagai sesuatu yang remote, bersifat otoritarianisme dan berbentuk birokratik. Negara melakukannya melalui diskursus tentang definisi tenaga kerja, konteks tipe ideal negara dan konsep keluarga yang dimiliki, pemahaman tentang hukum dan aturan, konsep tentang kelas sosial serta perjuangan kelas dan pemikiran tentang sosialisme. Dalam hal ini makalah ini tidak akan berbicara tentang hal tersebut secara komprehensif dan menyeluruh, akan tetapi akan melihat konsep di atas dalam kaitannya dengan kepentingan perempuan di dalam

kebijakan sosial. Paparan akan berbicara tentang negara secara singkat saja.

### **2.3. Penelusuran Institutional**

Bagian ini membahas konsepsi tentang masalah buruh migran internasional yang dimiliki oleh lembaga-lembaga yang berbeda-beda namun memiliki keterkaitan dengan konteks buruh migran. Mengacu pada konteks teoritik tentang kebijakan sosial maka paparan ini mengacu pada konsep yang ditawarkan oleh pemikiran Fiona Williams. Dalam hal ini bagaimana masalah sosial dipersepsikan secara berbeda atau serupa oleh beberapa institusi yang berkaitan.

#### **2.3.1. Penjelasan dari KPP**

Berdasarkan informasi peneliti mengunjungi KPP, Deputy Perlindungan Perempuan. Tidak banyak informasi yang diperoleh karena bagian ini sendiri baru sekitar 1 tahun berdiri, sehingga masih mencari bentuk dari aktifitas yang mereka lakukan. Akan tetapi mereka sudah menghasilkan kertas kerja program mereka yang tertuang pada Kebijakan Strategi dan Program Peningkatan Perlindungan Perempuan yang Bekerja di Luar Negeri tahun 2006. Berdasarkan pada sambutan Menteri Pemberdayaan Perempuan pada buku Pedoman Informasi ILO tentang Pekerja Migran Perempuan Internasional, perempuan bekerja adalah karena "...sikap perempuan Indonesia sebagai bagian rasa tanggung jawab dalam pemenuhan kebutuhan keluarga"<sup>4</sup>

Secara umum keberadaan bagian yang baru berdiri ini memperlihatkan kelambatan dari pihak Indonesia untuk mengangkat masalah ini sebagai masalah yang penting bagi perempuan Indonesia.

---

<sup>4</sup> ILO, 2004, Pedoman Informasi Buku I, Mengapa Fokus pada Pekerja Migran Perempuan Internasional, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta.

Kunjungan selanjutnya akan berusaha untuk mewawancarai tentang peran dan posisi KPP pada instansi terkait yang menangani masalah ini. Penanganan masalah ini menjadi masalah serius dengan adanya Keputusan Presiden no 29 tahun 1999 yang memperlihatkan adanya kerjasama beberapa instituti penting di Indonesia yaitu, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Departemen Luar Negeri, Departemen Dalam Negeri dan Otonomi Daerah, Departemen Kehakiman dan Hak Azazi Manusia, Departemen Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial, Departemen Perhubungan, Departemen Pendidikan, Departemen Keuangan, Departemen Agama, Kementerian Pemberdayaan Perempuan, Kepolisian<sup>5</sup>. Keterangan ini terdapat pada country report tentang posisi dan hak buruh migran perempuan, dalam keterangannya Kepres ini meskipun menghendaki kerjasama penanganan namun pada kenyataannya laporan ini menyatakan bahwa kelompok ini baru bertemu sekali dan tidak ada langkah kongkrit yang diambil.

### **2.3.2. Keterangan tentang Ketenagakerjaan**

Langkah selanjutnya, peneliti berusaha melihat bagaimana penanganan di Departemen Tenaga Kerja yang secara langsung menangani buruh migran. Peneliti mengunjungi tempat pengurusan surat-surat dan dokumen bagi para TKW/TKI. Di lembaga tersebut PJTKI mengurus dokumen yang diperlukan oleh para nakerwan/wati. Kantor tersebut sangat ramai karena terdapat banyak PJTKI yang mengurus banyak surat atau dokumen. Kunjungan lapangan ini memperlihatkan bahwa Departemen Tenaga Kerja hanya mengurus masalah kelengkapan dokumen saja, dan hal tersebut sangat banyak dan menumpuk. Terdapat banyak ruangan dan meja di mana para PJTKI harus mengunjungi untuk mendapatkan tanda tangan dan verifikasi. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa hampir tidak

---

<sup>5</sup> Komnas Perempuan, 2003, Indonesian Migrant Domestic Workers: Their Vulnerabilities and New Initiatives for The Protection of Their Rights, Jakarta. Hal 42.

mungkin lembaga seperti ini memverifikasi apakah dokumen tersebut sesuai atau tidak.

Dalam wawancara memang terlihat bahwa masalah yang berhubungan dengan sanksi terhadap PJTKI yang melanggar atau yang melakukan tindakan kurang adil terhadap TKW/TKI merupakan pekerjaan dari Depnaker pusat. Informasi ini merupakan salah satu informasi lanjutan mengenai institusi yang harus dikunjungi. Secara keseluruhan informasi dari Depnaker sendiri cukup baik dalam artian sebenarnya mereka memahami apa yang terjadi di lapangan. Namun patut dicatat bahwa pemahaman ini berada pada koridor tentang ketenagakerjaan.

Posisi Depnaker lebih terkonsentrasi sebagai lembaga yang mengurus kelengkapan dokumentasi. Pelarangan hanya terjadi pada PJTKI yang tidak memiliki kelengkapan saja. Posisi seperti ini memang sulit karena Depnaker terlalu sibuk dengan urusan kelengkapan dokumentasi. Berdasarkan keterangan, posisi tersulit adalah buruh migran informal seperti ini yang mengacu pada posisi pekerjaan pada kebutuhan domestik atau lembaga lainnya yang tidak termasuk pada lembaga formal seperti perusahaan. Pada kebutuhan lembaga formal peraturan lebih jelas dan menjadi tanggung jawab perusahaan yang terkait.

Nakerwan dan Nakerwati yang pergi menjadi buruh migran ada yang telah mengembangkan ciri mereka sendiri. Awalnya mereka pergi dengan prosedur resmi namun setelah itu tidak sedikit yang pergi tanpa ijin yang jelas, karena mereka telah mengetahui mekanisme yang akan menampung mereka. Berdasarkan informasi, banyak dari buruh migran ini termasuk pandai, terutama yang berada di Hongkong, mereka bisa memanfaatkan situasi yang ada. Kecenderungan ini terlihat pada beberapa perwakilan buruh yang berdiri di Hongkong.



### 2.3.3. Posisi Buruh Migran Menurut NGO Perempuan

Bagian ini memaparkan posisi yang dikembangkan oleh Komnas Perempuan dan institusi terkait. Posisi ini dianggap penting karena institusi ini mengembangkan sikap empati terhadap masalah perempuan. Posisi Komnas Perempuan merupakan posisi institutional yang penting karena lembaga ini berhubungan dengan lembaga sejenis di dalam tingkat internasional. Laporan mengenai buruh migran dari Komnas Perempuan memperlihatkan bahwa ada gejala yang disebutkan sebagai proses internasionalisasi dan feminisasi migrasi<sup>6</sup>. Pendapat seperti ini didasari oleh kenyataan di dalam negeri dengan peningkatan jumlah tenaga kerja dan kondisi ekonomi yang buruk karena jatuhnya harga minyak tahun 1983<sup>7</sup>. Namun ternyata buruh migran menjadi pilihan pekerjaan yang memberi jalan terhadap pengangguran yang terlihat dari semakin meningkatnya jumlah buruh migran. Tidak hanya itu yang terjadi adalah peningkatan jumlah perempuan yang bermigrasi sebagai tenaga kerja. Di dalam laporan ini diperlihatkan bahwa jumlah perempuan meningkat, pada tahun 1970-an rasio buruh lelaki dan perempuan adalah 3:1, dan pada 1990 jumlah buruh perempuan meningkat<sup>8</sup>. Jumlah ini bukan gambaran yang tunggal karena data tentang mereka yang terkategori sebagai buruh ilegal sulit dilacak dan diperoleh datanya. Sehingga tidak aneh jika gejala ini kemudian diberi nama feminisasi migrasi, karena jumlah perempuan yang pergi bekerja sebagai migran meningkat tajam.

Di dalam laporan ini juga tertera beragam jenis penderitaan yang dialami oleh buruh migran, mulai dari proses perekrutan hingga pemulangannya. Saat perekrutan calon buruh sudah mengalami eksploitasi yang berupa biaya yang harus dikeluarkan oleh mereka untuk mendapatkan kesempatan bekerja di luar negeri. Sedangkan masalah hak buruh terdiri dari gaji yang tidak sesuai, jam kerja yang

---

<sup>6</sup> Komnas Perempuan, 2003, hal 4.

<sup>7</sup> Ibid, Komnas Perempuan, 2003, hal 4.

<sup>8</sup> Ibid Komnas Perempuan, 2003, hal 6.

terlalu lama, status ilegal yang mereka alami serta buruknya tempat tinggal mereka. Fakta tentang kekerasan yang diperoleh memperlihatkan kecenderungan kekerasan berdasarkan gender. Kekerasan berdasarkan gender, terlihat pada kecenderungan bahwa buruh migran perempuan mengalami siksaan seksual, pelecehan. Buruh migran juga mengalami penahanan karena sebab-sebab yang beraneka ragam, mulai dari keberadaannya di dalam ruang dengan yang bukan muhrimnya, pemerkosaan dan kehamilan, lari dari tempat kerja, mencuri, menyerang majikan hingga dituduh menggunakan guna-guna, serta kejahatan seksual termasuk prostitusi. Sedangkan kekerasan fisik yang dialami oleh buruh migran juga beragam dari patah tulang, luka bakar, luka di kepala, dan luka karena benda tumpul, luka serta dislokasi<sup>9</sup>.

Berdasarkan masalah yang dialami oleh para buruh migran seperti yang diterakan di atas maka dikatakan bahwa buruh migran mengalami penyiksaan sistematis. Konteks seperti ini diangkat karena kisah sedih yang dialami oleh buruh migran terjadi juga karena struktur yang memberi peluang terjadinya penyiksaan yang mereka alami. Selain itu lembaga-lembaga yang terkait tidak memperhatikan kompleksitas masalah yang ada, sehingga aturan yang melindungi buruh migran kurang disegerakan. Hal ini terlihat dari paparan tentang minimnya aturan yang mengatur, ketidakjelasan masalah skema asuransi yang sebenarnya menjamin masalah finansial yang dibutuhkan migran seperti pemeliharaan kesehatan. Kemudian pemerintah tidak membuat skema sangsi yang membela buruh migran, terutama di dalam pola kontrol terhadap agensi perekrutan buruh migran. Sedangkan di dalam perjanjian bilateral terdapat pelanggaran hak asasi manusia seperti buruh migran dilarang berorganisasi, menyerahkan paspor kepada majikan serta melarang mereka untuk menikah. Eksploitasi yang dialami oleh buruh tersebut menjadi

---

<sup>9</sup> Ibid Komnas Perempuan, hal 10-14.

semakin terlembaga dengan proses pemulangan yang memposisikan mereka sebagai target pemerasan<sup>10</sup>.

Situasi yang buruk ini tidak disikapi sebagai sebuah keputusan, karena terdapat beberapa inisiatif dan usulan mengenai perbaikan kondisi buruh migran yang ada. Fakta mengenai penyiksaan yang terlembaga menghasilkan beberapa usulan yang berhubungan dengan perbaikan kelembagaan seperti, hubungan kerja antara sektor dan departemen yang lebih baik, divisi khusus dari Deplu untuk menanggulangi bantuan hukum yang diperlukan oleh buruh migran, termasuk divisi khusus di departemen Sosial untuk menanggulangi bantuan sosial, pencabutan ijin<sup>11</sup>.

#### **2.3.4. Pandangan dari Organisasi Buruh**

Dalam pengantar buku ini disebutkan bahwa jumlah pekerja migran perempuan sangat besar yaitu 76% dan umumnya bekerja pada pekerja rumah tangga 90%<sup>12</sup>. Secara umum sumbangan pekerja migran perlu diperhitungkan karena mereka menyumbang devisa berdasarkan pertukaran mata uang mencapai 2,2 milyar dollar. Sumbangan tersebut sangat besar karena pekerja migran menyumbang mata uang asing no 2 setelah minyak dan gas<sup>13</sup>. Selain itu keberadaan mereka agaknya tidak dapat dielakkan bahkan akan terus meningkat, namun masalah kurang diperhatikan. Selain karena adanya diskriminasi dengan dasar gender, terdapat masalah “sesuatu yang berbeda” seperti status mereka yang bukan warganegara, ras, kelas, etnik, agama, status ekonomi, yang menghasilkan marginalisasi, diskriminasi yang berganda<sup>14</sup>. Sebagaimana Komnas Perempuan, Organisasi Buruh International juga melihat gejala

---

<sup>10</sup> Ibid Komnas Perempuan, hal 15-29.

<sup>11</sup> Ibid Komnas Perempuan, hal 31.

<sup>12</sup> Ibid Pedoman Informasi, pada kata pengantar.

<sup>13</sup> Ibid Pedoman Informasi, pada kata pengantar

<sup>14</sup> Ibid Pedoman Informasi, hal 2-3.

feminisasi dari pekerja migran secara umum, tidak hanya menjadi gejala pekerja migran Indonesia. Konsentrasi pekerja migran perempuan ternyata terkonsentrasi pada pekerjaan tradisional perempuan seperti pekerja rumah tangga dan penghibur di dunia hiburan<sup>15</sup>.

Dalam hal ini pengalaman pekerja migran perempuan menjadi spesifik karena gendernya, tidak hanya terjadi pada tempat dan pekerjaannya akan tetapi juga memberi dampak pada keluarga dan komunitas yang ditinggalkannya. Perempuan bekerja pada situasi yang rentan penindasan karena pola pekerjaan mereka mengulang pola subordinasi yang mereka miliki di daerah asalnya. Dalam situasi seperti itu, posisi tawar pekerja migran perempuan rendah karena mereka pergi dengan tidak memperhatikan kualifikasi yang mereka miliki. Karena pekerjaan mereka, pekerja migran memutus rantai siklus hidup perempuan seperti kontribusinya terhadap sosialisasi anak yang dipindahkan pada anggota keluarga lainnya. Dalam hal ini memang belum dipikirkan bagaimana penanganan anak yang ditinggalkan oleh ibunya dan bagaimana substitusi sosialisasi yang diberikan kepada anak-anak tersebut.

Di negara penerima pekerja migran, pekerja migran perempuan tidak hanya berhubungan dengan stereotipe gender akan tetapi juga dengan *xenophobia* yaitu sikap prasangka dan tingkah laku yang menolak, mengucilkan dan seringkali memfitnah orang, berdasarkan pada sudut pandang bahwa mereka orang luar atau orang asing dalam komunitas, masyarakat atau identitas nasional<sup>16</sup>.

Menarik untuk melihat bahwa berdasarkan pantauan ILO terhadap aturan perburuhan terlihat bahwa konsep netral yang tidak mencantumkan jenis kelamin dipergunakan. Konsepsi yang netral tersebut mencerminkan pola tradisional melihat lelaki atau perempuan, di dalam bahasa “Pedoman Informasi”, hal ini membuat orang secara

---

<sup>15</sup> Ibid Pedoman Informasi, hal 11.

<sup>16</sup> Ibid Pedoman Informasi, hal 17.

otomatis berpikir bahwa perempuan adalah istri dan menjadi tanggungan dari keluarga di mana dia bekerja. Artinya pekerja migran perempuan memang tidak dikonsepsikan sebagai pekerja migran yang mandiri dan terjaga oleh aturan-aturan yang ada. Sebagai ilustrasi pekerja migran pada umumnya mengerjakan pekerjaan yang dihindari oleh penduduk asli, seperti migran lelaki bekerja pada kategori SALEP – *shunned by all nationals except the very poorest*. Pekerja migran perempuan mengerjakan pekerjaan pada kategori yang lebih rentan yaitu 3D – *dirty, dangerous and degrading*<sup>17</sup>. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja migran perempuan memiliki tingkat kerentanan tinggi karena tidak dapat diakses berdasarkan aturan ketenagakerjaan, selain itu juga mereka tidak bisa menolak pekerjaan yang diberikan oleh majikan.

Kepedulian ILO sangat tinggi bahkan menganjurkan dan menolak kategori *illegal worker* yang diterjemahkan sebagai migran tidak resmi, dan menganjurkan penggunaan konsep migran tidak teratur atau tidak tercatat<sup>18</sup>. Menurut aturan Hak-Hak Asasi Manusia setiap orang berhak atas perlindungan di mana status tidak resmi tersebut membuat para pekerja tidak resmi seakan berada di luar aturan perlindungan yang ada. Dalam hal ini penting untuk memperhatikan kategori peran negara yang disitir oleh Pedoman Informasi ini dari M.I Abella 1997 hal 8-9, 14-15: yaitu *Laissez-faire* negara yang tidak mengatur dan membiarkan pasar menentukan. Selain itu negara juga tidak berpikir tentang perlunya standar dan menerima posisi yang diinginkan oleh negara penerima migran yang bersangkutan. Sistem yang beraturan merupakan sistem yang dikembangkan negara dengan mengadopsi aturan tentang perekrutan pekerja migran. Negara tidak hanya membuat aturan akan tetapi juga memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang ada. Sistem yang dikelola oleh negara di mana negara membuat aturan dan membuat mekanisme yang diatur negara di dalam proses perekrutan dan

---

<sup>17</sup> Ibid Pedoman Informasi, hal 21.

<sup>18</sup> Ibid Pedoman Informasi, hal 24.

penempatan. Tidak hanya itu negara juga dengan aktif membuka peluang baru di dalam penempatan tenaga kerja. Monopoli negara di mana negara mengelola keseluruhan dari proses migrasi para pekerja ini dan tidak membuka peluang bagi pihak lain untuk berkontribusi<sup>19</sup>. Sebagai lembaga internasional, ILO telah memberikan masukan terhadap pemetaan dalam hubungan antar negara yang membuat masalah migrasi menjadi masalah yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

#### 2.4. Orang Indonesia di Malaysia

Bagian ini memaparkan situasi buruh migran Indonesia di Malaysia, sebagai bagian dari ilustrasi pentingnya membahas masalah buruh migran. Malaysia memang menjadi tujuan pencarian pekerjaan yang diperlihatkan data tahun 1994-1997 memperlihatkan jumlah buruh di Malaysia adalah 48,20% dan Saudi menjadi daerah kedua dengan 32.81%<sup>20</sup>. Konteks ini juga menarik karena selain Indonesia dan Malaysia sering disebut serumpun Melayu, keduanya juga pernah berseteru pada masa konfrontasi Indonesia-Malaysia, padahal kelompok masyarakat yang bepergian ke Malaysia merupakan bagian dari migrasi tradisional sejak dahulu kala.

Judul bab ini diinspirasi oleh buku dengan judul utamanya, sebuah penelitian yang dilakukan oleh M Arif Nasution<sup>21</sup>. Buku ini mengkontekstkan bahwa buruh migran tidak lepas dari *world system theory* di mana perkembangan kapital yang berpindah dari negara core menjadi berkembang di periferi. Namun perkembangan ekonomi global tersebut tidak lepas dari perkembangan ekonomi di dalam negeri seperti mekanisasi dan perluasan lahan pertanian. Akibat dari bentuk kebijakan ekonomi tersebut adalah hilangnya tanah garapan namun tidak selalu diikuti oleh peningkatan

---

<sup>19</sup> Ibid Pedoman Informasi, hal 37.

<sup>20</sup> Ibid Komnas Perempuan, hal 5.

<sup>21</sup> M Arif Nasution, 2001, *Orang Indonesia di Malaysia, Menjual Kemiskinan Membangun Identitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

penghasilan karena pola tanam yang berubah. Yang terjadi adalah penumpukkan tenaga kerja yang tidak terserap oleh kegiatan pertanian.

Faktor lainnya adalah kebutuhan kapitalisasi produk pertanian yang menekankan pada bahan mentah tertentu telah merubah petani penggarap menjadi buruh dengan upah. Pola seperti ini juga merubah pola kebersamaan dan kekeluargaan menjadi perhitungan yang bersifat individual. Industrialisasi yang berkembang di negara dunia ketiga telah merubah tidak hanya masalah tenaga kerja akan tetapi tidak menjamin kelangsungan pekerjaan itu sendiri. Industri menekankan pada upah buruh yang murah yang menjadi salah satu bahan pertimbangan dari kapitalis untuk menanamkan modal. Dengan cara seperti ini maka perpindahan investasi menjadi elemen yang sangat rawan bagi keberlangsungan pekerjaan para buruh. Secara umum proses industrialisasi seperti ini menghasilkan migrasi dan mobilitas penduduk yang sangat tinggi. Awalnya mobilitas penduduk terjadi dari desa ke kota, kemudian menjadi dari negara ke negara lainnya.

Namun tentu ada beberapa hal yang masih bisa dipertanyakan dari deskripsi buku tersebut seperti salah satu unsur yang dikembangkan yaitu ideologi yang dilekatkan pada konteks pendidikan kolonial yang masih berlanjut. Maksud dari penulis barangkali cukup bagus yaitu mengkaitkan kejadian buruh migran dengan kedekatan negara pengeksport buruh dengan pola kolonial yang pernah berlangsung. Buku tersebut mengkaitkan dengan bahasa Inggris atau Perancis serta penggunaan mata uang tertentu. Konteks tersebut berlaku untuk negara yang memiliki jaringan dengan kolonial awalnya. Bagi Indonesia kasusnya bisa berbeda karena Indonesia dijajah Belanda, sedangkan buruh migran Indonesia berada di mana-mana yang tidak memiliki kaitan dengan kolonialisme tertentu. Malaysia sejauh yang terdapat pada informasi sejarah umum merupakan negara jajahan Inggris, sehingga keberadaannya buruh migran Indonesia tidak bisa dikaitkan secara langsung dengan

kolonialisme Inggris. Sampai sejauh ini, konteks ini akan menjadi konteks penting yang harus dikembangkan lebih lanjut.

Nasution, dengan mengacu pada Pillai Kassim menekankan bahwa buruh migran Indonesia datang ke Malaysia karena keberhasilan Malaysia mengembangkan DEB yaitu Dasar Ekonomi Baru<sup>22</sup>. Keberhasilan ekonomi itu menjadikan Malaysia sebagai Negara Industri Baru (NICs) yang membuatnya membutuhkan tenaga kerja untuk mendukung keberhasilan tersebut. Daya tarik lainnya adalah adanya kedekatan budaya dan bahasa yang menjadi faktor yang menambah keberhasilan buruh migran Indonesia. Sedangkan kedekatan geografis menjadi pemicu lanjutan dari keberadaan buruh migran ilegal di mana data tahun 1992 memperlihatkan presentasi 83.24% dari keseluruhan buruh migran ilegal adalah orang Indonesia<sup>23</sup>.

Berdasarkan kajian Nasution tersebut, buruh Indonesia di Malaysia dipergunakan untuk menopang perkembangan ekonomi yang terjadi di sana. Akan tetapi kajian Nasution membaurkan fenomena buruh migran dalam sektor pembangunan seperti konstruksi yang tentu berbeda kondisinya dengan buruh migran perempuan yang menempati posisi domestik. Penjelasan tentang kebutuhan dan posisi ekonomi Malaysia yang meningkat memperlihatkan pentingnya buruh migran lelaki dari Indonesia, sehingga tetap menyisakan peningkatan kebutuhan sektor domestik di Malaysia. Atau barangkali buruh migran perempuan dari Indonesia menempati posisi buruh perempuan yang dibutuhkan Malaysia. Kajian ini memang tidak secara khusus membahas hal tersebut, akan tetapi akan menjadi konteks yang dikembangkan oleh kajian ini.

---

<sup>22</sup> Ibid Nasution hal 11.

<sup>23</sup> Ibid Nasution hal 11-12.



## **2.5. Kondisi Buruh Migran Perempuan Internasional di Malaysia**

Bagian ini merupakan laporan yang diangkat dari lapangan dengan wawancara dengan beberapa tokoh formal dan informal tentang kondisi TKI secara umum dan TKW secara khusus. Informasi ini termasuk juga wawancara dengan beberapa buruh migran yang mengalami masalah. Wawancara ini dilakukan di dalam kelompok, karena wawancara dilakukan pada saat mereka mengikuti kegiatan jahit-menjahit.

Masalah buruh migran ditangani oleh atase Tenaga Kerja yang ada di beberapa negara yang memiliki kaitannya dengan buruh migran. Pekerjaan yang dilakukan oleh atase Tenaga Kerja memang sulit karena berkaitan dengan masalah institutional dengan negara lain yang memiliki aturan dan UU yang berbeda. Padahal buruh migran yang bermasalah datang, tidak selalu berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan seperti pelecehan seksual, penganiayaan dsb. Sedangkan kasus yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri juga sulit seperti majikan merasa sudah menebus TKW sebesar 5000 ringgit dan ada peraturan bahwa mereka tidak bisa pindah kerja sekeinginannya. Masalah lain adalah karena paspor mereka ditahan oleh majikan maka ketika mereka melepaskan diri, masalah tenaga kerja menjadi masalah imigrasi, mereka tidak memiliki paspor. Yang terakhir adalah bagian tenaga kerja tidak bisa membuat kategori perlindungan apa yang dibutuhkan karena apakah yang bermasalah hanya ingin pulang ataupun pindah kerja ke tempat lain.

Pembicaraan dengan atase ekonomi memperlihatkan bahwa orang Indonesia sendiri tidak sadar akan potensi ekonomi yang bisa dikembangkan oleh adanya buruh migran internasional. Pada masalah pengiriman uang, secara tradisional para buruh migran dibantu oleh jaringan tradisional yaitu mengirimkan uang lewat SMS. Caranya buruh yang ingin mengirimkan uang menghubungi orang yang biasa mengirim uang, kemudian lewat orang tersebut jumlah uang yang ingin dikirim dituliskan dalam format SMS dan dikirim pada nomor

yang ada di Indonesia. Kemudian orang tersebut akan menghubungi orang yang dituju oleh buruh migran tersebut dan memberikan yang yang sudah ditransfer dalam bentuk rupiah. Sang penerima uang kemudian akan membalas SMS bahwa uang yang dikirim telah diterima dalam jumlah yang disepakati.

Transfer uang ternyata merupakan bisnis lain yang berkembang karena adanya mobilitas dari orang-orang, seperti keberadaan buruh migran internasional. Western Union merupakan bank yang peka akan kebutuhan ini dan dapat menyaingi kecanggihan dari pola tradisional dengan SMS yang terbatas jangkauannya. Akan tetapi pola yang dikembangkan oleh Western Union menghendaki kecanggihan tertentu seperti nomor pin, nomor account bank kerjasama, serta kebiasaan berhubungan dengan organisasi formal seperti bank.

Kondisi buruh migran di Malaysia mengalami dua masalah besar, yang pertama adalah mereka menjadi target dari pengawasan polisi Malaysia, dengan alasan paspor, yang kedua adalah stigmatisasi sebagai orang miskin dari negara yang miskin. Alasan lain adalah buruh migran Indonesia terkenal mendapatkan upah yang lumayan banyak sehingga ada pembebasan mereka adalah masalah keuangan juga karena ada sejumlah uang yang harus diberikan kepada mereka. Penangkapan buruh ini tidak selalu berdampak buruk bagi mereka yang mempekerjakan. Mereka yang mempekerjakan buruh misalnya masih menanggung sejumlah uang yang belum diberikan, sehingga ketika buruh tersebut ditangkap maka mereka terbebaskan dari yang yang belum mereka bayarkan.

Para buruh migran perempuan memiliki karakteristik yang berbeda karena gerak mereka dibatasi oleh lingkup tempat kerja mereka. Mereka bepergian karena mengikuti majikannya, selain itu mereka tinggal di rumah tersebut. Berdasarkan pengakuan, mereka tidak memiliki masalah dengan adaptasi dengan lingkungan yang ada. Berdasarkan wawancara, para buruh migran perempuan berpendapat bahwa rumah tangga di Malaysia tidak selalu memiliki alat yang

canggih, kira-kira kecanggihannya alat rumah tangga di Malaysia setara dengan rumah tangga menengah di Indonesia. Akan tetapi ada kebiasaan tertentu yang membuat pekerjaan mereka bertambah panjang dan berat, antar lain adalah cuci dengan menggunakan tangan, karena baju yang ada terbuat dari bahan yang halus dan tidak bisa dicuci dengan mesin.

Beberapa dari buruh migran perempuan yang mengalami perlakuan kasar dari majikan mengkaitkan hal tersebut dengan masalah domestik majikannya. Ketika mereka mulai bekerja, kondisi berjalan dengan baik, namun kemudian terdapat masalah suami isteri, sehingga isteri mulai berkali-kali kasar terhadap buruh migran tersebut. Seorang buruh migran menceritakan, bahwa dia tidur di kamar anak majikannya yang masih balita. Ketika terjadi pertengkaran suami-isteri, anak majikan sebenarnya mulai mencari perlindungan pada dirinya. Namun kemudian, buruh migran ini sendiri yang menjadi sasaran kemarahan. Buruh migran lainnya menceritakan bahwa istri majikan sudah mulai ditinggalkan oleh suaminya, sehingga masalah yang kecil saja seperti tidak tahu dimana tempat piring menjadi pemicu tindakan kekerasan. Tindakan kemarahan tersebut kemudian diikuti oleh tindakan kekerasan yang tidak hanya dilakukan oleh istri majikan, akan tetapi juga anggota dewasa dari rumah tangga tersebut, seperti anak yang sudah dewasa juga turut memukul.

Wawancara terhadap buruh ini dilakukan di KBRI tempat mereka melakukan aktivitas belajar jahit-menjahit. Beberapa dari mereka sudah menjadi buruh migran profesional, karena mereka telah pergi untuk kedua kalinya atau lebih untuk bekerja sebagai buruh migran. Beberapa lainnya memang merupakan buruh migran yang baru pertama kalinya pergi bekerja di luar negeri. Bagi mereka yang pernah bekerja sebagai buruh migran, kesulitan yang mereka hadapi saat ini merupakan bagian dari nasib yang “lagi apes”, mereka tidak beruntung.

Masalah adaptasi yang sulit adalah berhubungan dengan binatang yang di Indonesia telah disebutkan sebagai binatang yang

haram, anjing dan babi. Anjing adalah binatang domestik di mana orang suka memeliharanya karena anjing selain menjaga rumah juga merupakan teman yang menyenangkan. Sedangkan babi berhubungan dengan aturan apakah seseorang boleh dan bisa makan daging babi atau tidak. Di dalam aturan memang kebiasaan ini diperhatikan sebagai salah satu syarat seseorang bisa menerima tugas sebagai pembantu atau tidak. Namun pada kenyataannya, pada beberapa bulan setelah buruh ini bekerja, maka majikan membawa anjing yang harus dipeliharanya. Kebiasaan ini yang membuat mereka menjadi tidak kerasan. Hal serupa terjadi pada babi sebagai salah satu bahan makanan yang dihindari, rasa bahwa hal tersebut adalah sesuatu yang haram yang membuat mereka sulit untuk mengambil keputusan bertahan di rumah tersebut.

Sedangkan masalah bahwa mereka tidak mendapatkan gaji merupakan sesuatu yang paling sering terjadi. Mereka memahami bahwa mereka tidak menerima gaji 3 bulan pertama akan tetapi bulan selanjutnya mereka akan menerima gaji. Beberapa dari majikan menyimpan uang tersebut, tetapi jika diminta majikan akan mengulur-ulur waktu. Cara seperti ini membuat para buruh melarikan diri.

Para buruh menceritakan bahwa memang ada beda antara orang Indonesia dengan orang Malaysia, diantaranya adalah tidak tersenyum. Sebagai orang Indonesia, mereka biasa berbicara sambil tersenyum, dan jika bertemu dengan orang lain mereka biasa tersenyum. Namun di Malaysia, beberapa majikan melarang buruh migran ini tersenyum karena senyum berarti naksir atau suka. Mereka tidak suka jika buruh migran tersenyum karena dianggap menyukai majikan lelaki. Perilaku seperti ini memicu perlakuan kasar, seperti dalam bahasa yang dipergunakan. Majikan tidak suka jika, buruh migran yang bersangkutan menjalin hubungan sosial dengan orang lain.

Hal ini berkaitan dengan pola perumahan dan keluarga yang cenderung berbentuk keluarga batih. Keluarga tempat mereka bekerja adalah keluarga yang sibuk dengan pekerjaan dan kegiatannya.

Sehingga interaksi keluarga yang bersangkutan dengan tetangganya juga terbatas. Kecenderungan seperti ini yang berbeda dengan sikap buruh migran yang berasal dari kebiasaan di mana hubungan sosial masih sangat mempengaruhi kehidupan pribadi. Namun mengatakan bahwa kehidupan tersebut tidak memiliki kepedulian sosial juga tidak sepenuhnya benar. Kasus buruh migran yang mengalami penyiksaan berat terbongkar karena tetangga yang melaporkan kondisi tersebut kepada polisi. Bahkan laporan seperti ini telah beberapa kali dilakukan oleh para tetangga, namun buruh migran yang bersangkutan yang menyatakan pada polisi bahwa dia baik-baik saja. Buruh migran ini tidak berani, enggan melaporkan tindakan buruk yang dialaminya. Pada akhirnya ketika penyiksaan telah menyangkut masalah fisik yang lebih jelas, majikan yang bersangkutan tidak dapat mundur dari kenyataan tersebut. Buruh migran tersebut diselamatkan oleh polisi yang membawanya ke rumah sakit terdekat.

Buruh migran juga mengalami penghinaan sebagai bagian dari negara yang dipersepsikan sebagai negara miskin karena jumlah pekerja migran di Malaysia sangat banyak. Indon adalah salah satu bentuk stigma bagi orang Indonesia yang memiliki konotasi buruk dan miskin. Seperti E yang merasa terhina bahwa majikannya mengatakan bahwa di Indonesia tidak ada belacan (terasi). Beberapa buruh lainnya mengatakan bahwa mereka adalah orang miskin tetapi tidak berarti mereka bisa menjadi target dari penghinaan seperti ini.

Posisi buruh migran yang berada di *shelter* memang sangat terbatas karena mereka datang dengan membawa masalah. Penanganan dan situasi *shelter* juga terbatas karena jumlah buruh seringkali melebihi kapasitas *shelter* yang terbatas. *Shelter* juga tidak hanya menyediakan tempat akan tetapi juga makan dan kebutuhan lainnya, di mana mereka memiliki anggaran yang terbatas pula. Sehingga sebenarnya siapa yang harus menangani masalah ini menjadi pertanyaan yang besar pula. Kondisi *shelter* akhir-akhir ini lebih baik karena juga terdapat perubahan sikap dari pihak KBRI terhadap mereka. Penanganan ini memang menjadi masalah pelik karena berhubungan dengan persepsi stigma terhadap mereka juga.

Pandangan bahwa memang nasib sedang buruk mengaburkan pandangan bahwa masalah yang dihadapi berhubungan dengan sistem dan penanganan terhadap kebutuhan manusiawi. Pada kondisi seperti ini tidak terpikirkan bahwa mereka telah menyumbang dan menyelamatkan kondisi keuangan negara.

## 2.6. Genderisasi dan Struktur Makro yang Berpengaruh

Menarik untuk melihat penjelasan yang dibuat Solidaritas Perempuan (SP) untuk memberi kerangka pemikiran untuk melihat migran perempuan internasional. SP menggali pemikiran bagaimana kapitalisme menggunakan emansipasi perempuan untuk kepentingannya sendiri<sup>24</sup>. Elemen kapitalisme dapat dilihat dari perkembangan kerja internasional yang memperlihatkan kebutuhan akan tenaga kerja murah, di lain pihak bagi perempuan hal ini tampak dari perkembangan pekerjaan di ruang publik<sup>25</sup>. Isu emansipasi dan pekerjaan perempuan di ruang publik diangkat sebagai dasar bagi partisipasi perempuan untuk mendapatkan uang. Dengan demikian perempuan menjadi bagian yang tidak dapat dilepaskan dari tenaga kerja internasional. Genderisasi pekerjaan juga terjadi selain karena kebutuhan juga karena menyesuaikan diri dengan stereotipe pekerjaan perempuan yang cenderung rendah. Sehingga yang terjadi adalah tidak aneh bahwa TKW Indonesia merasa bahwa gajinya menjanjikan karena kebutuhan domestiknya yang tidak terpenuhi, namun di lain pihak upah yang diberikan dipersepsikan sebagai jumlah yang sangat banyak dibandingkan dengan kondisi awal perempuan tidak bekerja dan kondisi sosial ekonomi yang tidak memungkinkannya mendapatkan penghasilan yang memadai.

Masih dari laporan SP yang mengangkat bahwa negara berperan di dalam mendorong laju buruh migran internasional. SP

---

<sup>24</sup> Rusdi Tagoran, Encop Sofia, tanpa tahun, Buruh Migran Indonesia, Mencari Keadilan, Solidaritas Perempuan, Jakarta. Hal 46.

<sup>25</sup> Ibid Tagoran, hal 44-45.

mencatat ada 3 hal yang membuktikan posisi penting negara : pertama adalah buruh migran adalah salah satu program utama Depnaker, kedua kebutuhan negara setelah oil boom untuk mendapatkan devisa dan ketiga adalah upaya mengurangi pengangguran melalui program AKAN (Antar Kerja Antar Negara)<sup>26</sup>. Barangkali posisi dan peran negara tersebut adalah sebuah tindakan yang pada saat itu mengatasi masalah yang sangat mendesak, akan tetapi ada hal yang menjadikannya konteks bagi akses buruk. SP mencatat bahwa sikap negara terhadap buruh migran internasional sudah tidak simpatik karena ada keharusan dari para buruh untuk tidak menceritakan kisah buruk yang dialaminya, terutama pada TKW<sup>27</sup>. Ternyata sumbangan TKW sangat besar, karena jumlah kebutuhan akan fungsi dan tugas mereka sangat besar. Artinya negara memfasilitasi pengiriman dan pengerahan tenaga kerja perempuan, akan tetapi sebaliknya tidak membicarakan masalah perlindungan bagi mereka. Dalam hal ini masalah buruh migran internasional berhubungan dengan masalah kebijakan sosial yang terkait dengan mereka, di mana persepsi pembuat kebijakan di dalam hal ini sangat berperan di dalam penanganan yang seyogyanya mereka dapatkan.

Persepsi tentang buruh migran ini mudah-mudahan akan berubah yang terlihat pada penyambutan buruh migran yang datang di Indonesia oleh Menteri Ketenagakerjaan Eman Suparman dan anggota MPR-DPR Muhaimin Iskandar. Pada satu sisi hal ini memberikan angin baru di dalam penanganan buruh migran, namun di lain pihak semoga angin baru ini merubah sistem yang membuat buruh migran internasional sebagai target keuangan semata.

## 2.7. Penutup

Setelah melihat pemaparan di atas terdapat beberapa hal penting yang dapat diangkat. Jika menggunakan konteks bagaimana

---

<sup>26</sup> Ibid Tagoran, hal 47.

<sup>27</sup> Ibid Tagoran, hal 50.

sebuah hal bisa dianggap sebagai masalah sosial atau tidak, maka buruh migran perempuan masih dilihat di dalam konteks yang lebih besar. Artinya elemen gender sebagai elemen penting dari bagaimana sebuah masalah dipersepsikan belum menjadi perhatian utama. Memang terlihat bahwa institusi yang berkaitan erat dengan masalah perempuan merupakan institusi yang sejak awal sudah melihat perempuan sebagai elemen penting sebuah masalah. Institusi ini terutama adalah lembaga swadaya masyarakat seperti Solidaritas Perempuan. Posisi ini dikuatkan oleh institusi serupa yang berbeda seperti Komnas Perempuan yang membuat laporan khusus tentang masalah buruh migran perempuan di Indonesia. Hal serupa juga diupayakan oleh KPP, meskipun masih di dalam pemikiran tentang perlindungan perempuan.

Sebagai sebuah masalah tenaga kerja, posisi ini juga menjadi perhatian dari ILO yang membuat buku panduan informasi tentang tenaga kerja migran internasional. Di dalam hal ini posisi dari masalah buruh perempuan disoroti oleh Solidaritas Perempuan. Laporan dari posisi lembaga seperti ini juga sudah melihat buruh migran perempuan sebagai elemen khusus yang penting.

Akan tetapi laporan pengamatan lapangan masih memperlihatkan adanya kesenjangan antara perhatian dengan pengalaman yang dialami oleh buruh migran perempuan. Beberapa buruh migran perempuan yang diwawancarai memperlihatkan bahwa mereka ditempatkan pada tempat yang “kurang bagus”. Wawancara memperlihatkan bahwa mereka bisa menyesuaikan diri dengan peralatan rumah tangga yang ada, namun ada beberapa konteks yang sulit ditangani seperti masalah domestik majikan mereka. Masalah keluarga majikan mereka membuat mereka menjadi target outlet dari kemarahan yang berlebih-lebihan. Selain itu masalah yang mereka hadapi adalah masalah pekerjaan seperti mengurus binatang yang dianggap “najis”. Masalah seperti ini bisa menjadi hal yang pelik bagi satu orang tetapi tidak bagi yang lainnya, tergantung dari apakah mereka bisa menerimanya. Masalah yang sulit diterima sebagai sebuah tindakan yang biasa saja, adalah apabila mereka merasa



haknya untuk mendapatkan gaji tertunda atau diatur oleh majikan tidak sesuai dengan kebiasaan.

Masalah seperti ini membutuhkan laporan yang lebih rinci untuk memperlihatkan secara spesifik masalah yang mereka hadapi. Dengan data yang lebih lengkap maka posisi masalah buruh migran menjadi lebih jelas, terutama tentang bagaimana menanganinya atau paling tidak mengurangi masalah buruh migran perempuan. Dalam hal ini data menjadi penting untuk melihat dan melakukan penilaian sejauh mana tindakan buruk yang dialami buruh migran terjadi karena masalah ketenagakerjaan ataupun masalah domestik, atau campuran antara keduanya. Data seperti ini menjadi penting untuk melakukan tindakan penanggulangan dan pencegahan agar perlakuan seperti itu tidak lagi terjadi.

Jika kembali pada konteks pendefinisian masalah sosial dan politics of collectivism, maka dapat dilihat bahwa penanganan buruh migran perempuan masih melihatnya sebagai masalah yang umum yaitu ketenagakerjaan. Secara umum buruh migran perempuan belum dilihat sebagai masalah sosial yang penting untuk ditangani, dalam arti peran pentingnya belum menjadi pertimbangan penting masalah perlindungan perempuan. Secara khusus, institusi yang bergerak pada isu perempuan sudah mulai mengangkat masalah ini menjadi masalah yang penting, akan tetapi upaya mereka perlu didukung untuk mengangkat masalah ini menjadi masalah yang lebih spesifik.

Kebutuhan akan data yang spesifik seperti di atas juga memperlihatkan bahwa buruh migran masih dilihat sebagai kelompok yang general. Kecenderungan seperti ini kurang melihat buruh migran sebagai kelompok yang marginal yang membutuhkan penanganan khusus. Pada posisi ini perspektif gender memberikan pewarnaan terhadap bagaimana buruh migran dipersepsikan. Data yang lebih spesifik tentang buruh migran akan memberikan gambaran masalah yang lebih lengkap, yang kemudian akan mempermudah membuat prioritas dari penangan terhadap masalah ini.

## Daftar Pustaka

- ILO, 2004, *Pedoman Informasi Buku I, Mengapa Fokus pada Pekerja Migran Perempuan International*, Kantor Perburuhan International, Jakarta.
- Komnas Perempuan, 2003, *Indonesian Migrant Domestic Workers: Their Vulnerabilities and New Initiatives for The Protection of Their Rights*, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, Laporan Indonesia Kepada Pelapor Khusus PBB Untuk Hak Asasi Migran, 2002, *Buruh Migran Indonesia: Penyiksaan Sistematis di Dalam dan Luar Negeri*, Komnas Perempuan, Jakarta.
- Nasution Arif M, 2001, *Orang Indonesia di Malaysia, Menjual Kemiskinan Membangun Identitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Tagoran Rusdi, Encop Sofia, tanpa tahun, *Buruh Migran Indonesia, Mencari Keadilan*, Solidaritas Perempuan, Jakarta.
- Williams Fiona, 1989, *Social Policy: A Critical Introduction, Issues of Race, Gender and Class*, Polity Press, Cambridge.

# BAB 3

## BATAM, BURUH MIGRAN PEREMPUAN DAN PERSOALAN "BUDAYA"

Jaleswari Pramodhawardani

**M**alaysia mengandalkan buruh migran dari Indonesia, Bangladesh, Filipina, India, dan Vietnam untuk memenuhi permintaan tenaga kerja. Orang Indonesia merupakan kelompok terbesar pekerja asing (83 persen) dan mempunyai sejarah panjang untuk bekerja di Malaysia.<sup>1</sup>

Mereka mengisi kekurangan tenaga kerja sektoral yang diciptakan oleh kebijakan ekonomi Malaysia: dalam upaya mengurangi ketimpangan ekonomi antara penduduk Melayu dan etnis Cina, Malaysia menetapkan "Kebijakan Ekonomi Baru"-nya pada tahun 1971 yang secara agresif mengejar industrialisasi berorientasi ekspor dan ekspansi sektor publik. Kebijakan-kebijakan ini berakibat pada pertumbuhan lowongan kerja di kota dan migrasi besar-besaran penduduk desa Malaysia ke kota. Pertumbuhan industri juga mengakibatkan peningkatan permintaan tenaga kerja dalam bidang manufaktur dan konstruksi yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga

---

<sup>1</sup> Data dari pemerintah Malaysia, dalam Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia, *Indonesian Migrant Domestic Workers*, hal. 13. Migrasi antar-pulau di wilayah Indonesia sangat umum terjadi. Migrasi ke Malaysia melonjak pesat ketika penguasa Inggris mengangkut buruh orang India dan Cina untuk sektor-sektor perkebunan, tambang, dan konstruksi mereka. Parmer, *Colonial Labour Policy and Administration: A History of Labour in the Rubber Plantation Industry in Malaya 1910-1949* (New York: J.J. Augustine, 1960) dan Kernial Singh Sandhu, *Indians in Malaya: Some Aspects of Their Immigration and Settlement (1786-1957)* (Cambridge: Cambridge University Press, 1969). Penduduk Indonesia di Malaysia tumbuh dari 117,600 di tahun 1911 menjadi 346,800 di tahun 1957. Bahrin, "The Pattern of Indonesian Migration and Settlement in Malaysia," *Asian Studies*, vol. 5 (1967), hal. 233-257.

kerja dalam negeri. Hingga awal tahun 1980an, kelangkaan tenaga kerja di sektor pertanian dan tingginya permintaan atas pekerja rumah tangga di antara kelas menengah yang tengah mengembang mempercepat gelombang masuknya buruh migran.

Menurut catatan pemerintah Indonesia, pada tahun 2002 kira-kira 480.000 warga Indonesia bermigrasi untuk mencari pekerjaan di luar negeri.<sup>2</sup> Para migran yang pergi ke Malaysia mendapat kerja di sektor rumah tangga (23 persen), manufaktur (36 persen), pertanian (26 persen), dan konstruksi (8 persen).<sup>3</sup> Dua juta penduduk Indonesia mungkin tengah bekerja di Malaysia, namun jumlah yang pasti sulit diverifikasi karena lebih dari setengahnya kemungkinan adalah pekerja tak berdokumen, tanpa izin atau visa kerja yang sah.<sup>4</sup> Orang Indonesia di Malaysia merupakan arus migrasi acak yang terbesar di Asia dan secara global hanya dikalahkan oleh orang Meksiko yang masuk ke Amerika Serikat.<sup>5</sup>

Selama berlakunya amnesti yang mengatur status keimigrasian pekerja tak berdokumen tahun 1992, lima puluh ribu pekerja tak berdokumen datang. Pada tahun 1997, 1,4 juta orang Indonesia yang bertempat tinggal di Malaysia menyalurkan suaranya dalam pemilihan umum Indonesia, yang membuat Departemen

---

<sup>2</sup> Data dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia, dalam Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia, *Indonesian Migrant Domestic Workers*, hal. 9.

<sup>3</sup> Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia, *Indonesian Migrant Domestic Workers*, hal. 14.

<sup>4</sup> Graeme Hugo, "Indonesia's Labor Looks Abroad," *Migration Information Source* (Migration Policy Institute), September 2002 [online], <http://www.migrationinformation.org/Profiles/print.cfm?ID=53> (diambil April 2006).

<sup>5</sup> Priyono Tjiptoherijanto, "International Migration: Process, System and Policy Issues," dalam *Labour Migration in Indonesia: Policies and Practices* (Yogyakarta, Indonesia: Population Studies Center Gadjah Mada University, 1998).

Imigrasi Malaysia memperkirakan bahwa terdapat 1,9 juta orang Indonesia tinggal di Malaysia pada saat itu.<sup>6</sup>

Banyak migran memilih masuk ke Malaysia melalui rute tidak resmi karena migrasi melalui agen tenaga kerja resmi dapat berakibat penundaan keberangkatan yang lama dan memerlukan prosedur birokrasi yang berbelit-belit, sementara pengurusan tidak resmi hanya memerlukan waktu beberapa hari. Hal ini diungkapkan oleh Maryam, buruh migran dari Blitar:

"Saya waktu itu ingin cepat keluar dari Blitar. Ingin cari kerja ke luar negeri. Saya Cuma dengar-dengar kalo ke Malaysia syaratnya mudah. Tetapi saya tidak punya uang. Katanya kalau melalui PJTKI lama. Saya pergi ke Malaysia ditolong tetangga saya, yang sudah biasa mencarikan pekerjaan buat orang-orang desa saya. Saya tidak bilang ke keluarga saya. Saya baru ngasih tahu setelah dalam perjalanan menuju Batam. Saya pergi ke Malaysia karena suami saya kawin lagi..."<sup>7</sup>

Namun demikian, terdapat resiko lebih besar untuk korupsi dan pelecehan dengan agen-agen tenaga-kerja tanpa ijin, serta kurangnya perlindungan jika pekerja menghadapi masalah dengan majikan mereka atau badan pemerintah yang berwenang.

Selama ini, pemerintah Malaysia mendua di antara memperketat kebijakan imigrasi, yang menyebabkan alir-keluar besar-besaran dari pekerja asing, dan memperlunak kebijakan tersebut melalui amnesti dan pengembangan perjanjian bilateral. Sejumlah tindakan yang diambil Malaysia lebih dari beberapa dekade lalu, termasuk Kesepakatan Medan 1984, yang memperkenalkan aturan perekrutan pekerja rumah tangga dan pekerja perkebunan asal Indonesia, amnesti untuk pekerja tak berdokumen yang berlaku dari November 1991-Juni 1992, serta Amandemen 2002 atas Undang-Undang Keimigrasian yang menetapkan hukuman keras bagi

---

<sup>6</sup> Laporan penelitian Human Right Watch, 2004

<sup>7</sup> Wawancara di kantor NGO Setara Kita, 24 April 2006.

pelanggaran imigrasi, kesemuanya gagal menghentikan imigrasi ilegal atau melindungi hak-hak migran yang mencari kerja pada rumah-rumah tangga, manufaktur, konstruksi dan perkebunan.

Malaysia telah menetapkan sebagai kejahatan bagi buruh migran untuk berada di Malaysia tanpa izin atau visa kerja dan telah melakukan tindakan-tindakan yang makin bersifat menghukum, termasuk pemukulan dengan batang rotan, untuk membuat jera dan menghukum buruh semacam itu. Penduduk setempat Malaysia sering menuduhkan kejahatan ringan serta kekerasan pada buruh asing.

Sifat mendua Malaysia tersebut terkait dengan ketergantungan yang sangat besar terhadap buruh migran Indonesia yang tampak pula dari pernyataan Menteri Hal Ehwal Dalam Negeri, Azmi Khalid<sup>8</sup>,

Pekerjaan-pekerjaan yang ditinggalkan oleh TKI-TKI ilegal dibekukan. Nantinya setelah TKI-TKI tersebut masuk kembali ke Malaysia secara legal melanjutkan pekerjaan itu. Kami tidak mengizinkan direkrut pekerja baru dari negara manapun sebagai pengganti TKI ilegal yang pulang untuk mengisi kekosongan tersebut. Kami merencanakan tiga bulan, pekerjaan tersebut diisi kembali oleh pekerja asing.

Hal itu dinyatakannya ketika menanggapi tentang pemulangan pekerja asing tanpa ijin secara besar-besaran sejak 29 Oktober 2004 hingga 2005 yang berakibat terganggunya kinerja ekonomi di negara tersebut dan dilakukannya perjanjian bilateral kedua negara tersebut untuk mengembalikan buruh migran asal Indonesia ke Malaysia melalui prosedur yang legal.

---

<sup>8</sup> Ketika acara Jumpa Pers pada 14 Februari 2005 di Hotel Nikko Kuala Lumpur.

### 3.1. Pola Migrasi Ilegal dan Legal

Pola kedatangan pelaku migrasi ke Batam ini memiliki beberapa kesamaan. Mereka datang dari desa asal ada yang secara perorangan dan ada pula yang berkelompok. Keberangkatan dari desa asal secara berkelompok biasanya setelah direkrut oleh pihak perantara yang biasa disebut dengan istilah "Tekong"/calo/agen. Umumnya Tekong ini merupakan perpanjangan tangan dari sebuah perusahaan jasa tenaga kerja yang ditugasi untuk mencari calon pekerja dari beberapa kantong/daerah pengirim tenaga kerja. Biasanya agen/sponsor ini terdiri dari dua jenis, yaitu agen yang merupakan bagian dari PJTKI atau tenaga lepas yang dibayar sesuai dengan jumlah calon tenaga kerja yang akan direkrut. Biasanya satu orang dihargai Rp.500.000,- – Rp.1 juta rupiah.

Demikian pula para Tekong dibekali modal oleh pihak perusahaan untuk biaya perekrutan tenaga kerja, terutama ongkos transportasi, dan makan selama dalam perjalanan. Semua biaya yang dibutuhkan calon migran dari desa asal sampai ke kota transit ditanggung seluruhnya oleh Tekong. Para calon pekerja tidak perlu mengurus surat-menyurat yang dibutuhkan, karena semua dokumen sudah diurus oleh pihak Tekong. Tekong diberi modal oleh perusahaan jasa tenaga kerja untuk biaya keperluan merekrut calon migran pekerja, mulai dari biaya transportasi, makan, sampai untuk pengurusan surat-surat.

Pola mobilitas oleh Tekong tersebut di atas sering terjadi, sehingga diperkirakan kasus pemulangan paksa tenaga kerja ilegal oleh pemerintah Malaysia sebagian besar adalah kelompok migran yang berangkat tanpa kelengkapan dokumen yang selengkapnyanya.

Dengan demikian, ada dua cara pengurusan dokumen untuk keperluan bekerja di luar negeri: (a) Melalui calo/Tekong/sponsor. Semua biaya ditanggung oleh calo sampai penempatan di negara tujuan. Dokumen yang dibawa paspor, surat jalan dari kepala desa daerah asal. (b) Ikut teman/tetangga/saudara yang pernah bekerja diluar negeri. Biaya transportasi, makan dan pengurusan paspor, surat

dan dokumen lainnya ditanggung sendiri oleh migran yang bersangkutan.

Kedua cara pengurusan dokumen seperti di atas biasa dilakukan oleh migran ilegal. Animo migran pekerja terhadap penggunaan jalur legal atau resmi sangat rendah padahal program yang ditawarkan oleh pemerintah sekilas menjamin hak-hak tenaga kerja sebagai pekerja, aman, nyaman, dan bersifat melindungi. Ketidakpopuleran jalur resmi dikalangan calon tenaga kerja banyak disebabkan oleh sejumlah kelemahan mendasar yang ditemukan pada kebijakan yang ada kurang responsive terhadap kebutuhan dan keinginan calon TKI sebagai pengguna jasa.

Sementara prosedur resmi yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal PPTKLN, mengharuskan seseorang yang hendak bekerja di luar negeri memiliki dokumen sebagai berikut:

- (a) Paspor, dikeluarkan oleh Kantor Imigrasi di daerah asal migran atau tempat lain yang ditentukan.
- (b) Visa Kerja, ijin masuk ke suatu negara untuk bekerja dalam waktu yang dikeluarkan oleh unit imigrasi negara tujuan.
- (c) Tiket perjalanan.
- (d) Perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh migran bersangkutan dan pengguna jasa, serta disahkan oleh Depnakertrans.
- (e) Kartu Peserta Asuransi.
- (f) Buku Tabungan atau nomor rekening bank yang berguna untuk menyimpan, atau mengirim uang.

Hasil pemantauan di lapangan terhadap buruh migran perempuan yang akan berangkat maupun yang sudah pernah bekerja di Malaysia, umumnya mereka hanya memiliki paspor dan tiket perjalanan. Itupun biasanya dipegang oleh calo/sponsor. Mereka rata-rata tidak memahami prosedur dan persyaratan yang dibutuhkan. Hal ini terjadi karena kurangnya informasi dan sosialisasi persyaratan dan



prosedur bekerja di luar negeri kepada calon tenaga kerja di daerah asal masing-masing.

Secara umum menurut Badan Informasi Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian ada empat kategori yang disebut sebagai migran pekerja ilegal (TKI ilegal) yaitu:

- (a) Tidak melengkapi diri dengan Paspor, visa kerja dan dokumen lain.
- (b) Menggunakan paspor dan visa kunjungan.
- (c) Memiliki dokumen lengkap, tetapi setelah habis masa berlaku paspor dan visa kerja tidak diperpanjang lagi.
- (d) Pindah kerja sebelum habis kontrak kerja, sehingga dokumen yang dimiliki tidak sesuai lagi.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa proses migrasi melalui jalur ilegal lebih praktis, waktu singkat dan biaya relatif murah dibandingkan dengan proses migrasi yang resmi. Namun demikian jalur ilegal karena umumnya tidak memiliki perjanjian kerja, mengandung berbagai resiko antara lain: calo/sponsor yang menjanjikan pekerjaan tidak bertanggung jawab terutama berkaitan dengan kesepakatan upah yang diterima, majikan di Malaysia adakalanya dapat memperlakukan pekerja tidak manusiawi dengan cara membayar upah lebih rendah, jika mengalami musibah, sakit atau kecelakaan tidak mendapat santunan asuransi.

Sementara itu bila mengikuti prosedur resmi atau jalur legal calon migran pekerja harus melalui tahapan/proses yang panjang. Tahapan yang harus dilalui adalah sebagai berikut: (Dijen PPTKLN, 2002).

- (a) Mengikuti penyuluhan yang diberikan oleh PJTKI bersama Kantor Disnaker tentang adanya lowongan kerja.
- (b) Mendaftar sebagai calon Tenaga Kerja Indonesia dengan menyerahkan persyaratan administrasi yang ditentukan.
- (c) Seleksi oleh PJTKI atau Disnaker untuk memperoleh status calon TKI yang memenuhi syarat.

- (d) Menandatangani Perjanjian Penempatan dengan PJTKI, untuk menjamin hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- (e) Proses calon TKI oleh Balai Pelayanan Penempatan TKI (BP2TKI) di provinsi setempat untuk persiapan pemberangkatan.
- (f) Penandatanganan perjanjian kerja oleh TKI, disahkan oleh petugas BP2TKI.
- (g) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) oleh PJTKI.
- (h) Pengasuransian TKI.

Situasi ini merupakan salah satu penyebab mengapa banyak orang memilih jalur ilegal yang dianggap lebih praktis dan cepat. Pelayanan penyelenggaraan migrasi secara praktis dan cepat saat ini tampaknya hanya dapat dilakukan oleh calo/sponsor, meskipun dibalik itu calon migran terjebak kedalam perangkap jaringan kerja para nalo/mafia bisnis tenaga kerja. Salah satunya adalah sikap ketergantungan, terutama dalam pengurusan dokumen sebagai persyaratan administrasi maupun dalam masalah finansial yang menyebabkan calon migran berpotensi sebagai korban penipuan. Di samping itu rendahnya tingkat pendidikan serta keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, menjadi hambatan bagi calon migran untuk memahami aturan-aturan yang berkaitan dengan prosedur resmi.

### **3.2. Daerah Sumber, Transit dan Penerima**

“.....Asal saya dari daerah Cijangkrak Sukabumi. Saya bekerja di Malaysia untuk memenuhi kehidupan sehari-hari, karena saya sudah berpisah dari suami. Saya diajak oleh tetangga saya, dia calo. Saya dijanjikan dapat gaji 400 Ringgit Malaysia (RM) dan bekerja jadi pembantu rumah tangga. Dari Sukabumi dipindahkan menaiki bus menuju Jakarta, di Jakarta selama satu malam dan dipindahkan lagi ke Tanjung Pinang menggunakan kapal laut, lalu di bawa ke Malaysia menggunakan Ferry... Saya tidak punya uang, tetangga saya yang menanggung semua ongkosnya. Saya nanti diminta mengganti setelah bekerja dengan

potong gaji penuh selama 5 bulan. Saya ternyata di sana tidak hanya kerja jadi pembantu rumah tangga tapi juga membantu di salon. Saya Cuma betah kerja 2 bulan karena majikan saya sering marah dengan saya. Saya kabur karena ketika saya sakit tetap disuruh bekerja.....saya belum dapat gaji sama sekali..."<sup>9</sup>

Wawancara di atas merupakan cerita lama tentang bagaimana buruh migran perempuan di Indonesia mendapatkan perlakuan buruk dalam proses mendapatkan pekerjaan di negara tujuan. Perempuan yang migrasi ke Malaysia untuk bekerja sebagai pekerja rumah tangga dengan melalui calo/Tekong, pertama-tama bertemu dengan perekrut tenaga kerja lokal tersebut (yang biasanya merupakan orang yang telah dikenalnya/berasal dari kampungnya) yang menjanjikan sejumlah gaji, memperlihatkan pilihan-pilihan pekerjaan, dan menawarkan diri untuk membantu mereka melewati proses perekrutan. Agen-agen ini terdiri dari dua jenis, yaitu pertama, agen yang sering menerima komisi dari agen tenaga kerja yang lebih besar seperti PJTKI) atau kedua, menarik upah langsung dari para calon buruh migran dan membantu pengiriman langsung ke luar negeri. Jenis pertama, agen-agen ini dapat membantu para buruh lulus dari tes kesehatan, sebagai persyaratan medis dan paspor, sebelum mereka menyalurkan buruh migran ke penyalur buruh di Jakarta atau di titik transit.

Hukum Malaysia mengharuskan seluruh buruh migran melakukan uji kehamilan, uji virus HIV, dan penyakit menular lainnya seperti malaria dan tuberkulosis sebelum mereka datang ke Malaysia. Buruh dapat membayar pemeriksaan kesehatan ini atau ongkosnya dimasukkan dalam potongan gaji awal mereka. Pada saat buruh datang ke Malaysia, pemilik perusahaan dan agen-agen buruh sering melakukan tes ulang karena mereka kurang mempercayai

---

<sup>9</sup> Wawancara dengan Ninih, 27 tahun, tanggal 23 April 2006. Ninih melarikan diri dari rumah majikannya dan pergi ke KBRI untuk mendapatkan perlindungan. Dan dari KBRI dirujuk LSM Setara Kita untuk dipulangkan ke daerah asalnya.

keabsahan dokumen dari Indonesia. Jika para calon buruh ini positif hamil, mengidap HIV, tuberkulosis (TB), malaria, lepra, penyakit yang dapat menular lewat hubungan seks (*sexually transmitted infections* atau STI), atau penggunaan obat-obatan, maka mereka akan ditolak atau bahkan dideportasi.<sup>10</sup>

Persyaratan di atas sering tidak diketahui oleh buruh-buruh migran perempuan tersebut, apalagi yang kedatangannya ke Malaysia melalui jalur ilegal seperti yang dikemukakan oleh ibu Maryam dari Blitar melalui wawancara yang saya lakukan:

Saya tidak tahu syarat-syarat itu, mbak. Saya dibawa tetangga saya. Pokoknya saya tahu beres saja. Saya naik kapal ke Batam, terus ke Malaysia. Sampai sekarang saya tidak pernah periksa kesehatan seperti yang mbak bilang itu.

Di dunia internasional, Indonesia dikenal sebagai daerah sumber dalam perdagangan orang. Berdasarkan berbagai studi, ditengarai bahwa ada beberapa provinsi di Indonesia yang utamanya merupakan daerah sumber namun ada beberapa kabupaten/kota di provinsi itu yang juga diketahui sebagai daerah penerima atau yang berfungsi sebagai daerah transit.<sup>11</sup>

Tabel 1  
Daerah Sumber, Transit dan Penerima Perdagangan Orang di Indonesia

Daerah Sumber	Transit	Daerah Penerima
Prop. Sumatera Utara: Medan, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Pematang Siantar, Asahan, Langkat, Tebing Tinggi, Labuhan Batu, Tapanuli Selatan, Dairi, Langkat, Binjai	Belawan, Medan, Padang Bulan, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Asahan, Tanjung Balai maupun Kabupaten Labuhan Batu	Deli Serdang, Medan, Belawan, Serdang Bedagai, Simalungun.

<sup>10</sup> Lihat Laporan Human Right Watch, 2004.

<sup>11</sup> Lihat laporan kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, Penghapusan Perdagangan Orang (*Trafficking in Persons*), 2004-2005.

Bab 3 – Batam, Buruh Migran Perempuan dan Persoalan "Budaya"

-	<i>Prop. Riau:</i> Tanjungbalai Karimun, Dumai	Tanjung Balai Karimun, Dumai, Pekanbaru.
-	<i>Prop. Kepulauan Riau:</i> Batam, Tanjung Pangkor	Batam
<i>Prop. Lampung</i>	Lampung Selatan	Lampung Selatan
-	<i>Prop. DKI Jakarta:</i> Jakarta Pusat, Barat, Timur, Utara, Selatan.	Jakarta Pusat, Barat, Timur, Utara, Selatan.
<i>Prop. Jawa Barat:</i> Sukabumi, Tangerang, Bekasi, Indramayu, Bandung, Karawang, Bogor, Cianjur, Ciroyom, Bekasi, Sawangan Depok, Cirebon, Kuningan.	Bandung, Losari- Cirebon	-
<i>Prop. Jawa Tengah:</i> Banyumas, Magelang, Purwokerto, Cilacap, Semarang, Tegal, Pekalongan, Purwodadi, Grobogan, Jepara, Boyolali	Cilacap, Solo	Baturaden, Solo.
<i>Prop. Jawa Timur:</i> Banyuwangi, Nganjuk, Madiun, Kediri, Surabaya, Blitar, Jember, Gresik.	Surabaya	Surabaya
<i>Prop. Bali:</i> Denpasar, Trunyan, Karangasem, Kintamani, Bangli	Denpasar.	Denpasar, Gianyar, Legian, Nusa Dua, Sanur, Tuban. Kuta, Ubud, Candi Dasa dan Denpasar.
<i>Prop. Kalimantan Barat:</i> Pontianak	Entikong, Pontianak	Pontianak
<i>Prop. Kalimantan Timur:</i> Samarinda	Balikpapan, Nunukan, Tarakan.	Balikpapan, Samarinda.

	<i>Prop. Sulawesi Selatan:</i> Pare-pare, Makassar, Sengkang, Watampone.	-
<i>Prop. Sulawesi Utara:</i> Manado	Bitung.	-
<i>Prop. Sulawesi Tenggara</i>	-	-
<i>Prop. Nusa Tenggara Barat</i> Daerah Sumber	Mataram. Transit	Pantai Senggigi, Sumbawa. Daerah Penerima
<i>Prop. Nusa Tenggara Timur</i>	-	-
	<i>Prop. Maluku Utara:</i> Ternate	-
	<i>Prop. Papua:</i> Serui	Biak, Fak-fak, Timika.

Sumber: Rosenberg, 2003; Harkristuti Harkrisnowo, 2003; PKPA, 2004.

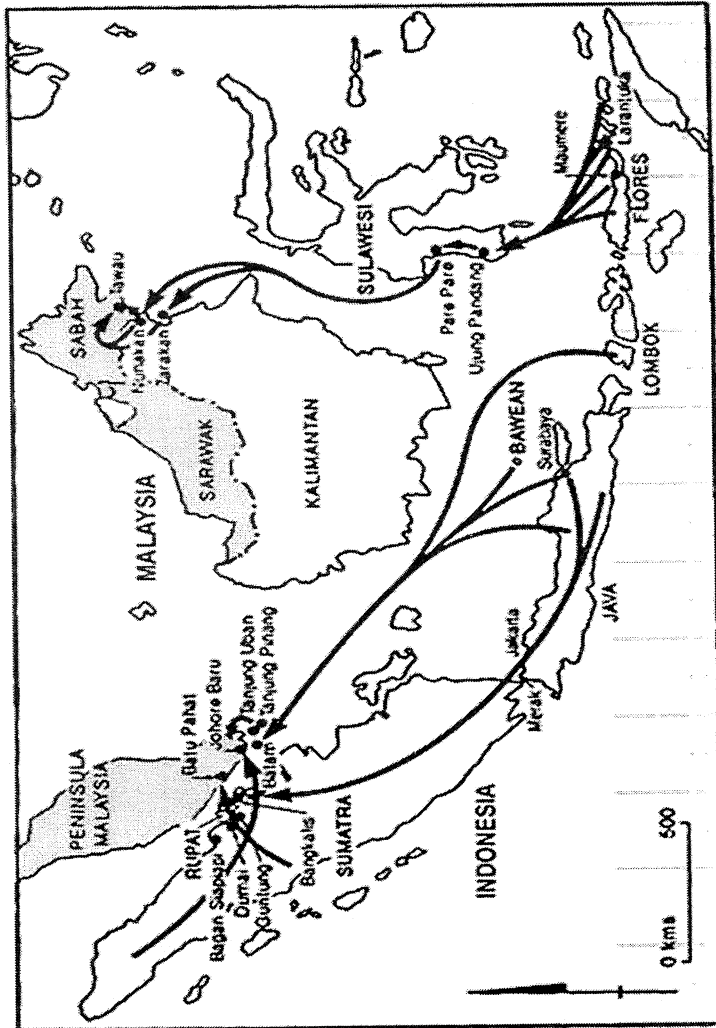
Tabel 2

Daerah Sumber, Transit dan Penerima Perdagangan Orang Ke Luar Negeri

<b>Daerah Sumber</b>	<b>Transit</b>	<b>Negara Penerima</b>
Prop. Lampung	-	Asia Tenggara (Singapura, Malaysia, Brunei, Filipina, Thailand), Timur Tengah (Arab Saudi), Taiwan, Hong Kong, Jepang, Korea Selatan, Australia, Amerika Selatan.
Prop. Riau	Batam.	
Prop. Jakarta	Jakarta.	
Prop. Jawa Barat	-	
Prop. Jawa Tengah	Solo	
Prop. Jawa Timur	Surabaya	
Prop. Kalimantan Barat	Pontianak, Entikong	
Prop. Kalimantan Timur	Nunukan	
Prop. Sulawesi Utara	-	
Prop. Bali	-	
Prop. Nusa Tenggara Barat	-	

Sumber: Rosenberg, 2003; PKPA, 2004.

### Peta Jalur-Jalur Migrasi antara Indonesia dan Malaysia



Panah-panah di atas menunjukkan jalur-jalur migrasi dari Indonesia ke titik-titik transit masuk ke Malaysia, yaitu wilayah abu-abu.

### 3.3. Posisi Buruh Migran Perempuan Indonesia di Malaysia

Dalam perkembangannya, di wilayah Asia terjadi proses migrasi berdasarkan gender: buruh migran laki-laki lebih terkonsentrasi merespon kebutuhan industrialisasi (jasa konstruksi dan pabrik; buruh perkebunan di Malaysia), dan buruh migran perempuan merespon kebutuhan atas kekurangan pembantu rumah tangga dan perawat anak dengan Hong Kong, Singapore, Malaysia, dan Taiwan sebagai mayoritas negara tujuan di Asia Timur dan Asia Tenggara. Tiga puluh tahun yang lalu, sebagian besar buruh migran perempuan berasal dari 3 negara: Philipina, Indonesia dan Srilangka. Dari tiga negara tersebut secara legal 60-80% terdiri dari buruh migran perempuan setiap tahunnya. Migrasi legal yang berasal dari Indonesia dan Srilangka didominasi oleh perempuan yang sebagian besar bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Negara Timur Tengah, dan Malaysia, sedangkan Singapore, Hong Kong, dan Taiwan sebagai negara tujuan kedua.<sup>12</sup>

Di Philipina buruh migran perempuan melebihi jumlah buruh migran laki-laki setelah tahun 1992. Selain itu, meskipun mayoritas dari mereka adalah bekerja di wilayah domestik dan sebagian besar lainnya di dunia hiburan, namun mereka ada juga sebagai tenaga profesional, pegawai, bagian penjualan dan tenaga produksi. Dibandingkan dengan rekannya di Indonesia dan Srilangka, buruh migran perempuan di Philipina dapat dijumpai tersebar di berbagai negara dunia.

Thailand dan Burma juga merupakan negara yang memiliki buruh migran perempuan tetapi sebagian besar melalui jalur yang tidak resmi. Negara asal lain, Bangladesh, India, dan Pakistan — tidak mengizinkan atau mempunyai aturan yang sangat membatasi berkenaan dengan emigrasi perempuan, yang dianggap pemerintah ketiganya negara tersebut penuh bahaya. Meskipun demikian migrasi

---

<sup>12</sup> Lihat *Asian Women Migrant* By Maruja M.B. Asis, 2003 <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?id=103>



perempuan tetap terjadi, walaupun melalui saluran yang tidak ditentukan (termasuk *trafficking*), hal yang sangat membahayakan dan beresiko bagi pergerakan perempuan.

Kendatipun sama-sama menyangkut status buruh migran di Malaysia, namun perlakuan diskriminatif dari pemerintah Malaysia terhadap buruh-buruh migran negara lain kecuali Filipina dan Srilangka terlihat jelas seperti yang tercantum dalam aturan tentang syarat-syarat pengambilan tenaga kerja di Malaysia. Diantaranya adalah perbedaan persyaratan pendapatan majikan ketika mengambil tenaga kerja dari agen. Persyaratan pendapatan majikan ini mempunyai implikasi bagi penghasilan/upah buruh migran yang dipekerjakan.

Hal di atas bisa dipahami mengingat tingkat kepedulian pemerintah Filipina terhadap pengiriman para buruh migrannya dilindungi oleh perangkat aturan dan perlindungan hukum yang jelas. Salah satu diantaranya mereka memiliki kontrak standar untuk pekerja rumah tangga Filipina di Malaysia yang beberapa diantaranya mengatur tentang:

Keterlibatan perempuan dalam migrasi menimbulkan dua hal: harapan dan usaha. Kenyataan bahwa perempuan melakukan migrasi atas pilihan sendiri daripada sebagai bagian dari keluarganya mendorong terbukannya kebebasan dan pilihan, walaupun kiprah mereka dalam sektor yang rapuh tersebut menyebabkan banyak debat tentang bagaimana migrasi akan dapat memberikan hasil yang positif terhadap kehidupan perempuan. Keduanya, baik bekerja di rumah tangga maupun dunia hiburan tidak dilindungi oleh Hukum Ketenagakerjaan dalam banyak negara. Karenanya kondisi kerja dan tempat tinggal perempuan sangat tergantung kepada "*charity*" para majikan. Dalam kasus para perempuan penghibur, situasi tersebut membahayakan karena mendorong mereka kearah prostitusi, korban kekerasan dan tindak criminal lainnya.

Melalui proses waktu, migrasi perempuan menjadi sesuatu yang tampak dan serius dibicarakan. Persoalan yang selalu muncul

adalah merupakan persoalan yang hampir sama dari waktu ke waktu, yaitu perjuangan para buruh migran untuk upah minimum, Peraturan untuk perlindungan standar, perlindungan dari para *broker*, agen negara asal yang selalu menetapkan tarif tinggi terhadap para buruh migran. Bagaimanapun, sebagian besar buruh migran perempuan menanggulangi situasi tersebut dengan kekuatan mereka sendiri, mengandalkan dukungan dari jaringan mereka, dan organisasi non pemerintah, yang dapat membantu kesulitan mereka.

Meskipun banyak tantangan yang dihadapi oleh para buruh migran perempuan, fenomena tersebut mungkin tidak lantas menghilang begitu saja. Tidak seperti buruh migran laki-laki, yang menjadi subjek dari *variable* situasi ekonomi, situasi tersebut membuat buruh migran perempuan tidak hanya menjadi tabah tetapi juga ulet terhadap perubahan ekonomi. Negara asal dan negara tujuan mempunyai perbedaan perspektif dan respon terhadap fenomena yang akan bertahan lama tersebut. Volume pembayaran dan pekerjaan yang dihasilkan oleh buruh migran mengabaikan negara asal untuk lebih perhatian terhadap permintaan skala pengupahan dan hak buruh yang lebih baik karena hal itu akan mengurangi daya saing para pekerja mereka.

Pendapatan di beberapa negara – 6 milyar dollar untuk Philipina dan 1 milyar dollar untuk Indonesia dan Srilangka. Dalam hal tertentu, ini didorong oleh tingkat ketergantungan ekonomi nasional yang mengabaikan kepedulian pada biaya sosial dari perpindahan besar-besaran warga negara ke luar wilayah. Untuk alasan awal yang sama, yang dipercaya di banyak negara bahwa migrasi tenaga kerja mungkin untuk sementara telah berakhir.

Untuk beberapa hal, semua negara tujuan di Asia meminta dengan tegas untuk membatasi sementara buruh migran. Di sisi lain hanya para buruh profesional dan memiliki ketrampilan yang tinggi yang diterima. Beberapa negara seperti Jepang dan Korea Selatan bahkan menegakkan kebijakannya untuk tidak menerima buruh dengan ketrampilan rendah. Sebagian besar negara

tujuan, menetapkan limit waktu untuk tinggal bagi buruh/pekerja asing biasanya selama 2 tahun. Beberapa negara, seperti Singapore dan Malaysia menetapkan pajak untuk penyewaan pekerja asing untuk mengurangi ketergantungan terhadap murahny buruh migran.

Ketika situasi ekonomi sedang terhuyung-huyung, terutama sejak krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1997 di beberapa wilayah, pemerintah memutuskan untuk memulangkan para buruh migran untuk memberikan tempat bagi buruh lokal. Agaknya perempuan yang bekerja di sektor domestik dan rumah tangga membuktikan mereka lebih tangguh dalam situasi sulit tersebut. Ketika pasca 1997 terlihat penurunan sementara terhadap buruh migran dalam jasa konstruksi dan di pabrik-pabrik. Permintaan terhadap pekerja rumah tangga nyaris tidak berubah. Beberapa studi membuktikan di beberapa negara tujuan ketergantungan keluarga mereka terhadap pekerja rumah tangga migran cukup besar.

Hal ini menjadi alasan kuat mengapa kebijakan pemerintah untuk membatasi penyewaan tenaga kerja asing rumah tangga tidak pernah lekang. Kemungkinan penurunan populasi di ekonomi maju sebagai pertanda permintaan yang terus berlanjut terhadap para migran, termasuk migran yang menghidupi orangtuanya. Migrasi perempuan merefleksikan bagaimana globalisasi mempunyai keangkuan dalam mengubah kehidupan keluarga. Melalui ketrampilannya di wilayah domestik, buruh migran perempuan membuat hal itu menjadi mungkin, yaitu dari perempuan lokal menjadi perempuan yang mendapatkan upah dari luar rumahnya. Meskipun kontribusi mereka untuk negara asal terukur jelas namun secara umum buruh migran perempuan tidak mendapatkan jaminan perlindungan yang memadai.

Sebagai bagian dari upaya beberapa negara untuk memberikan jaminan migrasi sementara, buruh migran perempuan tidak dapat secara mudah berganti majikan, walaupun kondisi mereka jauh dari memuaskan. Juga ketika mereka menginginkan untuk pindah ke pekerjaan lain diluar pekerjaan domestik. Di

beberapa negara, ini adalah persepsi bahwa para buruh migran perempuan pengusaha anak mempunyai dampak negatif secara cultural dalam daerah/wilayah mereka. Hal ini termasuk perhatian tentang anak-anak yang akan menjadi lebih dekat kepada pengasuhnya daripada dengan orang tua mereka sendiri. Dalam keadaan yang paling baik, para buruh migran perempuan menerima sambutan ambivalen.

Dalam tahun-tahun belakangan ini, perhatian terhadap berbagai diskusi regional tentang *trafficking* membawa hasil untuk menghentikan bisnis ini, yang menyalurkan perempuan kedalam perannya sebagai pekerja seks komersial, perkawinan atau kerja paksa. Idealnya, kerjasama regional dalam persoalan *trafficking* semacam itu dapat meletakkan dasar-dasar untuk kerjasama lebih dalam tentang migrasi buruh secara keseluruhan. Satu perubahan mendasar akan menyangkut pandangan tentang para migran tidak hanya sebagai pekerja saja namun juga sebagai manusia. Yang lain akan menilai kerja reproduktif atau pengasuhan sebagai hal yang sangat penting bagi manusia dan kehidupan sosial dan sebagai kerja, hal itu akan dibagi bersama antara perempuan dan laki-laki.

Seiring dengan perkembangan jaman, peran kaum perempuan pada level mikro seperti di rumah tangga di pedesaan Indonesia nampak nyata dengan makin tingginya partisipasi mereka dalam dunia kerja. Selain karena dorongan untuk berkarya, tuntutan ekonomi dan kehidupan modern merupakan hal yang memicu mereka untuk keluar dari predikat "konco wingking" untuk kemudian menjadi ujung tombak ekonomi rumah tangga. Eksistensi kaum perempuan dalam ekonomi rumah tangga sebetulnya telah diakui oleh culture Jawa sejak lama (Ong, 1989). Diceritakan bahwa *culture* Jawa memberikan pengakuan yang tinggi terhadap status "ibu", di mana dalam hubungan kerja, antara laki-laki dan perempuan lebih dipandang melalui mekanisme komplementaritas daripada oposisi.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Lihat, artikel Agus Djoko Pitojo, Buruh Migran di Luar Negeri: Perempuan-Perempuan Perkasa, 17 Juni 2004.

### **3.4. Strategi Kelangsungan Hidup Buruh Migran Perempuan di Malaysia**

Secara umum ada beberapa alasan yang dilakukan terhadap buruh migran perempuan, ada beberapa faktor yang mendorong mereka untuk berusaha mencari pekerjaan di luar negeri. Wawancara dengan ibu Katiyem dari Jember yang pernah bekerja di Malaysia menggambarkan bahwa selain kondisi ekonomi, persoalan dengan suami yang mengakibatkan perceraian itu merupakan salah satu faktor utama yang mendorong mereka untuk berusaha mencari pekerjaan di Malaysia.<sup>14</sup>

Bagi yang masih lajang, aktivitas mereka sebagai buruh migran umumnya merupakan strategi untuk memapankan diri dulu sebelum menikah, sehingga hasilnya lebih banyak untuk membeli perhiasan, membeli perabot rumah tangga dan sebagian ditabung. Berbeda dengan mereka yang telah menikah, alasan untuk membiayai anak, mencari uang untuk membuat rumah dan mencari alternatif penghasilan lain adalah hal yang lebih utama.

“Saya bekerja ke Malaysia karena ingin membantu orangtua saya. Keluarga saya banyak. Adik saya masih kecil-kecil. Orangtua saya buruh tani. Hidup di kampung sulit. Akhirnya saya ditawari tetangga saya yang pernah bekerja di Malaysia. Keluarga saya mendukung, walaupun emak pertamanya tidak setuju.” (Ulfa, 17 tahun, Jember)

Pekerjaan yang tersedia di kampung halamannya hanya sebagai buruh tani seperti yang dilakukan oleh orang tuanya. Upah sebagai buruh tani dengan jenis pekerjaan menanam, menyangi dan memanen ketika itu sangat rendah tidak mencukupi untuk kehidupan sehari-hari dengan jumlah keluarga yang relatif besar. Oleh karena itu ketika ditawarkan untuk bekerja di Malaysia, secara spontan langsung diterimanya. Responden menyatakan ketika berangkat ke Malaysia berumur 15 tahun tetapi untuk kelancaran pengurusan semua

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan ibu Katiyem dari Jember tanggal 24 April 2006.

dokumen dan surat-surat keterangan lainnya Ulfa disuruh mengaku berumur 19 atau 20 tahun. Hal ini menurut Ulfa banyak dilakukan oleh teman-temannya yang lain agar dapat berangkat bekerja ke Malaysia. Seperti diketahui bahwa syarat calon TKI minimal harus berusia 18 tahun sesuai dengan ketentuan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-104A/Men/2002 "pemalsuan umur" migran pekerja ke Malaysia yang dilakukan oleh para calo merupakan akal-akalan untuk mempermudah agar bisa diberangkatkan.

Dengan iming-iming gaji 400 ringgit per bulan Ulfa bekerja di sebuah rumah keluarga Tionghoa yang mempunyai showroom mobil. Pada awalnya Ulfa bekerja membantu di rumah majikan tersebut sebagai pembantu rumah tangga. Namun ia akhirnya dipekerjakan juga di *showroom* milik majikannya, dengan tugas mencuci mobil setiap harinya 4 sampai 5 mobil.

Pekerjaan ini lama kelamaan dirasakan tidak sesuai lagi dengan perjanjian, karena selain beban kerja yang berat, majikannya sering melakukan kekerasan fisik maupun verbal terhadapnya. Puncaknya adalah ketika ia dipukul dengan besi karena dinilai tidak bersih mencuci mobil. Dan dikurung tidak diberi makan. Ia memutuskan untuk melarikan diri dan melompat dari jendela tingkat dua, yang mengakibatkan tulang kakinya retak.

Ulfa memutuskan pergi setelah tiga bulan bekerja, dan belum mendapatkan gaji sepeserpun. Setelah ditolong oleh Satpam dan diantarkan ke Kantor Kedutaan Indonesia untuk Malaysia akhirnya ia memutuskan untuk pulang kembali ke kampung halamannya. Keinginan Ulfa untuk membantu orang tua dan adik-adiknya dengan cara bekerja di Malaysia akhirnya buyar. Dia merasa pekerjaan yang dilakukan sudah melampaui kesanggupannya bekerja. Ketika ditanya apakah masih ada keinginan untuk kembali bekerja di Malaysia, Ulfa spontan menjawab, bahwa dia tidak bersedia kembali.

Walau telah diakui bahwa motif ekonomi merupakan pendorong utama masuknya perempuan sebagai buruh migran, namun

tidak selamanya alasan tersebut berlaku. Alasan ekonomi hanyalah merupakan salah satu alasan, selain alasan-alasana lain yang mereka kemukakan. Penelitian di Batam misalnya menunjukkan bahwa hampir setengah dari 10 buruh yang di wawancara mengatakan bahwa mereka bekerja sebagai TKW karena alasan lain. Kepergian ke luar negeri bagi mereka yang bermotif non-ekonomi, kebanyakan merupakan pelarian atau strategi untuk keluar dari masalah yang dihadapi oleh masing-masing individu. Biasanya masalah keluarga dan sakit hati akibat bercerai, maupun tindakan penganiayaan yang dilakukan oleh suami, ataupun ditinggal kawin lagi oleh pasangan merupakan factor pendorong utama perpindahan. Seperti yang dituturkan oleh salah satu buruh migran perempuan berikut ini:

“Saya pergi ke luar negeri karena sakit hati dengan suami, dia menyeleweng dengan tetangga saya, hingga hamil. Saya sering di pukul di depan anak-anak. Bahkan tetangga-tetangga saya pernah melihat saya diseret-seret suami saya sepanjang jalan. Banyak yang bilang supaya saya cerai dari suami. Tapi saya takut dan kasihan, nanti dia tinggal di mana? (Katiyem, 35 tahun, 24 April 2006).

Perjuangan yang dilakukan oleh buruh migran perempuan pra-migrasi tidak saja berupa “kekerasan domestik”, tetapi juga pemerasan dan ketidaktersediaan informasi yang akurat dalam proses migrasi. Sebut saja eksploitasi ekonomi, hal ini terjadi akibat proses tak sehat pada saat rekrutmen dan lemahnya legalitas hukum. Pemberlakuan politik “satu pintu” oleh pemerintah mengharuskan seluruh permintaan tenaga kerja (*order*) dari luar negeri melalui Depnaker. Baru selanjutnya lembaga pemerintah tersebut mendistribusikan *job order* dan memberikan kewenangan kepada PJTKI – satu-satunya organisasi swasta formal yang mempunyai otoritas mengkoordinasi pengiriman buruh migran ke luar negeri – untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan jumlah order yang masuk. Prakteknya, perekrutan tersebut pada *level grassroot* dilakukan oleh PJTKI bekerjasama dengan agen pengarah tenaga kerja. Walau begitu, agen yang diharapkan mampu handle seluruh proses

rekrutmen ternyata kurang mempunyai akses yang cukup pada masyarakat tingkat bawah. Kelemahan itu dimanfaatkan oleh para mantan buruh migran, warga dan bahkan perangkat desa sebagai mediator antara calon migran dengan agen. Semenjak itulah operasi "percaloan" berikut "pungutan liar" dengan dalih biaya administrasi marak dilakukan.

Praktek percaloan semakin marak manakala pemerintah sejak pelita VI (1994-1999) memberikan kewenangan sepenuhnya kepada PJTKI untuk bernegosiasi dan *manage* secara langsung penempatan buruh migran ke luar negeri. Pada satu sisi kebijakan tersebut mengindikasikan otoritas yang semakin tinggi kepada PJTKI berikut unsur pendukung untuk menjalankan seluruh proses penempatan buruh migran. Pada sisi lain hal ini berakibat melemahnya mekanisme kontrol dari pemerintah di dalam memberikan iklim kondusif dan bahkan perlindungan pada buruh migran. Imbasnya tentu saja pada semakin melonggarnya prosedur perekrutan, juga beberapa pungutan tak terkendali seperti biaya tambahan untuk transportasi, training dan administrasi.

Selain peluang penghasilan dari calon migran, calo juga memperoleh penghasilan dari agen atas nama "*recruitment fee*". Dengan adanya upah rekrutmen tersebut maka calo akan memperoleh penghasilan ganda. Semakin banyak calo dapat merekrut calon migran maka semakin besar pula penghasilan calo tersebut. Maka berlomba-lombalah para calo untuk menarik hati sebanyak-banyaknya calon migran, walau dengan tipuan dan janji palsu. Sebagaimana dijelaskan oleh ibu Katiyem, dari setiap satu calon buruh migran calo akan mendapatkan upah rekrutmen berkisar antara Rp.500 ribu sampai Rp.1 juta rupiah. Lebih lanjut dia menyebutkan bahwa jumlah itu hanya sebagian kecil dari yang diterima oleh PJTKI, karena setiap satu buruh migran PJTKI akan memperoleh keuntungan.



Maryam<sup>15</sup>, mengaku bahwa pada awalnya ia harus menyediakan uang sebesar Rp.3 juta rupiah untuk berangkat ke Malaysia. Uang sebesar itu diserahkan kepada Tekong yang akan digunakan untuk mengurus dokumen-dokumen yang diperlukan dan ongkos transportasi menuju Malaysia. Maryam (50 tahun) asal Blitar, tamatan sekolah SD dan berumur 50 tahun akhirnya menjadi pembantu rumah tangga di sebuah keluarga muda, di negara Pahang Malaysia, dengan dua anak masing-masing berumur 5 dan 8 tahun setelah sebelumnya menjadi pembantu di kedai keluarga Jawa yang tinggal di Malaysia sebagai pendatang ilegal.

Majikan barunya ini menurut Maryam mempercaiyai dirinya untuk mengasuh anak-anak mereka. Maryam kebetulan pernah menikah dan punya anak berumur 23 tahun yang tinggal di Kalimantan. Kerinduan terhadap anaknya di kampung halaman dilampiaskan oleh Maryam dengan menyayangi anak majikannya. Berkat perhatian dan kesabarannya bekerja setiap hari, mendapat penghargaan dari majikannya. Pada tahun pertama gaji Maryam mendapat 400 ringgit per bulan, memasuki tahun kedua meningkat 750 ringgit ditambah bonus pakaian untuk hari raya dan satu paket peralatan sholat. Jumlah yang sangat banyak bagi ukuran saat itu. Namun ketika dalam perjalanan pulang menuju kampung halamannya, Maryam "dijual" oleh petugas Imigrasi untuk bekerja di salah satu keluarga pengacara di Kuala Lumpur. Berbeda dengan majikan lamanya yang memperlakukannya dengan baik, di majikan barunya ini Maryam sering mendapat kekerasan verbal dari majikannya. Namun selama ini ia melakukan resistensinya melalui sikap dan jawaban-jawaban yang menolak sikap dan tindakan majikannya tersebut. Salah satu puncaknya adalah ketika ia dipaksa tetap bekerja kendatipun dalam kondisi sakit. Maryam menentang dengan mengingatkan isi kontrak perjanjian tentang hak-hak yang ia

---

<sup>15</sup> Hasil wawancara dengan Maryam di kantor Setara Kita, Batam, sebuah NGO yang bergerak dalam pemberdayaan Buruh Migran, tanggal 24 April 2006.

dapatkan selaku buruh/tenaga kerja yang dipekerjakan di rumah tersebut. Akhirnya ia menelpon majikan lamanya dan meminta pertolongannya. Akhirnya majikannya yang insinyur itu membebaskannya, dan mengantarkannya ke kedutaan besar Indonesia. Maryam memutuskan untuk tidak kembali lagi ke Malaysia. Dan ingin hidup di Surabaya, jauh dari suami yang telah meninggalkannya untuk menikah lagi dengan perempuan di desanya, di Blitar.

Gaji atau upah ditawarkan untuk bekerja di Malaysia memang diakui lebih baik daripada upah di Indonesia. Sebagai contoh, kira-kira pada tahun 2005-2006 seorang pembantu rumah tangga yang pernah bekerja di Malaysia (Tawao), mendapat gaji kurang lebih sebesar 300 – 400 ringgit per bulan (kurs Rp.2.400,-). Ini diungkapkan sendiri oleh seorang buruh migran pekerja bernama Maryam 50 tahun ketika ditemui.

Juga kenyataan yang tersembunyi tentang biaya lain bahwa mereka menanggung beban keluarga mereka di negara asal. Seorang sosiologis Rhacel Parreñas<sup>16</sup> melakukan pengamatan tentang hal itu, sebagai "*servants of globalization*," (pelayan-pelayan globalisasi) buruh migran perempuan, dalam gilirannya memindahkan tanggung jawab *caregiving* mereka kepada perempuan lain anggota keluarganya atau perempuan lain yang kurang beruntung di negaranya. Dalam prosesnya, ketika buruh migran perempuan menyumbang untuk membuat kehidupan keluarganya menjadi lebih baik dan lebih mudah untuk para majikannya. Mereka dipisahkan dari keluarga mereka sendiri di mana mereka tidak bisa menolaknya. Hingga sekarang, migrasi buruh masih mengandung proses yang sangat tidak adil. Hal ini tidak boleh terjadi lagi. Negara-negara yang terletak dalam satu wilayah dapat membantu perkembangan kerjasama untuk membuat migrasi lebih humanis dan lebih adil. Kerjasama ini merupakan kritik terhadap gambaran meningkatnya

---

<sup>16</sup> Lihat, Rhacel Parreñas. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford, CA: Stanford University Press.

angka kecelakaan migrasi ilegal dan perdagangan manusia, khususnya perempuan dan anak.

### Daftar Pustaka

- Tong, Rosemarie Putnam, 1998. *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*, Second Edition, Colorado: Westview Press.
- Humm Maggie, 2002. *Ensiklopedia Feminisme*, Yogyakarta: Fajar Pustaka Baru.
- Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, 2005, Penghapusan Perdagangan Orang (*Trafficking in Persons*) tahun 2004-2005.
- Rich, A. 1976. *Of Women Born: Motherhood as Experience and Institution*, New York: W.W Norton.
- Fraser, Nancy. 1995. "What's Critical About Critical Theory? The case of Habermas and Gender" on *Feminism and Philosophy; Essential Readings*, Nancy Tuana and Rosemarie Tong, ed. Colorado Westview press.
- Parrenas, Rhacel. 2001. *Servants of Globalization: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Graeme Hugo, "Indonesia's Labor Looks Abroad," *Migration Information Source* (Migration Policy Institute), September 2002 [online], <http://www.migrationinformation.org/Profiles/print.cfm?ID=53> (diambil April 2006).
- Tjiptoherijanto Prijono, 1998. "International Migration: Process, System and Policy Issues," dalam *Labour Migration in Indonesia: Policies and Practices* Yogyakarta, Indonesia: Population Studies Center Gadjah Mada University.
- Agus Djoko Pitojo, Buruh Migran di Luar Negeri: Perempuan-Perempuan Perkasa, 17 Juni 2004, artikel.

## **Lampiran 1:**

### **Kontrak Standar untuk Pekerja Rumah Tangga di Malaysia Kontrak Pekerjaan**

Kontrak ini dibuat pada tanggal.....bulan.....tahun.....  
antara..... No.KTP..... Beralamat di..... (seterusnya  
disebut sebagai majikan) dan..... pemegang paspor dari.....  
No.....)

(seterusnya disebut dengan Pekerja Rumah Tangga Asing) yang dengan ini  
setuju dan menyatakan (hal-hal) sebagai berikut:

#### **1. Jangka Waktu Kontrak**

Majikan diwajibkan membayar gaji Pekerja Rumah Tangga Asing  
selama satu tahun dari tanggal kedatangan Pekerja di tempat tinggal  
majikan\* /tempat kerja.

#### **2. Tempat Kerja**

Pekerja Rumah Tangga Asing hanya diperbolehkan bekerja dan tinggal  
di.....

#### **3. Tugas dan Tanggungjawab Pekerja Rumah Tangga Asing**

- Pekerja Rumah Tangga Asing haruslah cakap dan setia, membantu melaksanakan tugas-tugas rumah tangga/ menjalankan pekerjaan.
- Pekerja Rumah Tangga Asing harus menaati semua perintah majikan mereka berkenaan dengan pelaksanaan tugas mereka.
- Pekerja Rumah Tangga Asing harus bekerja hanya untuk majikan mereka dan tidak bisa bekerja dengan majikan yang lain.
- Pekerja Rumah Tangga Asing harus bersikap sopan dan hormat kepada majikan dan keluarga majikan
- Pekerja Rumah Tangga Asing harus menaati undang-undang dan hukum adat masyarakat Malaysia.

#### **4. Kemudahan Tempat Tinggal/Makanan/Perawatan Kesehatan**

\* Majikan haruslah menyediakan tempat tinggal dengan fasilitas air dan listrik gratis bagi Pekerja Rumah Tangga Asing.

\* Majikan harus memberi makanan bergizi setidaknya tiga kali sehari kepada Pekerja Rumah Tangga Asing

(5.a dan 5.b – hanya bagi Pekerja Rumah Tangga Asing)

c) \*Majikan harus bertanggungjawab atas pembayaran biaya kesehatan jika Pekerja Rumah Tangga Asing sakit atau terluka ketika sedang bertugas.

#### 5. Hari Libur

Majikan harus mengizinkan Pekerja Rumah Tangga Asing mengambil satu hari libur per minggu. Hari libur sebaiknya berlangsung tidak lebih dari 24 jam. Jika majikan meminta Pekerja Rumah Tangga Asing bekerja pada hari libur, majikan wajib memberi pembayaran dalam jumlah yang sama.

#### 6. Penghentian Kerja

Majikan bisa memutuskan kontrak ini dengan alasan bahwa Pekerja Rumah Tangga Asing:

- Bermaksud bekerja untuk majikan lain
- Bermaksud melawan perintah yang masih masuk akal terkait dengan tugas Pekerja Rumah Tangga Asing
- Terus menerus mengabaikan tugas mereka dan selalu terlambat untuk memulai kerja
- Terbukti bersalah karena menipu dan berbohong
- Terbukti hamil (hanya bila berlaku)
- Terbukti terlibat kegiatan yang melanggar hukum seperti, penggunaan narkoba, prostitusi, kegiatan subversif, kejahatan dan sebagainya.
- Pekerja Rumah Tangga Asing bisa menghentikan kontrak ini tanpa penghentian pembayaran gaji jika Pekerja Rumah Tangga Asing:
  - Secara masuk akal cemas atas keselamatan mereka atau mendapatkan luka fisik sebagai akibat kekerasan atau sakit/penyakit
  - Menjadi korban pelecehan atau perlakuan buruk dari majikan
  - Mendapati majikan melanggar setiap ketentuan yang tercantum dalam perjanjian ini.

#### 7. Alokasi Umum

Dengan berakhirnya perjanjian atau perpanjangan paspor Pekerja Rumah Tangga Asing oleh Petugas Imigrasi Malaysia, Majikan dipersyaratkan untuk menyediakan sebuah tiket pesawat gratis ke..... kepada Pekerja Rumah Tangga Asing.

Jika Pekerja Rumah Tangga Asing meninggal ketika sedang bertugas, majikan harus bertanggungjawab untuk biaya pemulangan jenazah dan barang-barang pribadi ke kampung halamannya ke.....

Majikan yang beragama Islam diminta untuk menyediakan tempat tinggal yang sesuai bagi Pekerja Rumah Tangga Asing Muslim dan mengizinkan mereka untuk menjalankan ibadah agama mereka dan hendaklah tidak memerintahkan mereka melakukan tugas-tugas yang terlarang menurut agama Islam.

Sebagaimana disaksikan, kedua belah pihak dengan ini menandatangani perjanjian ini di..... tanggal.....20..... Tanda tangan Majikan:.....Tanda tangan Pekerja Rumah Tangga Asing:.....Tandatangan Saksi:.....

## Lampiran 2:

### Syarat-syarat Mengambil Pekerja Rumah Tangga di Malaysia

#### Pedoman Pengambilan Pekerja Rumah Tangga Asing (Pra)

##### Syarat-Syarat:

1. Semua formulir dan hal-hal yang berhubungan dengan apa yang telah ditentukan, haruslah diajukan oleh majikan atau agen tenaga kerja asing yang terdaftar dalam Departemen Imigrasi Malaysia, ke Departemen Imigrasi Negeri Malaysia (sesuai dengan alamat majikan).
2. Majikan harus mempunyai anak yang butuh pengasuhan dan orang tua yang perlu diawasi atau sedang sakit.
3. Istri Majikan harus bekerja dan hanya bisa meminta satu pekerja rumah tangga satu keluarga.
4. Pekerja rumah tangga asing sebaiknya berasal dari warga negara Indonesia, Thailand, Cambodia, Filipina atau Sri Lanka.
5. Usia pekerja rumah tangga asing sebaiknya tidak kurang dari 25 tahun dan tidak lebih dari 45 tahun.
6. Pendapatan majikan yang akan menggaji pekerja rumah tangga asal Filipina dan Sri Lanka haruslah sebesar RM5.000,00 dan bagi pekerja rumah tangga asal Indonesia, Thailand dan Kamboja haruslah sebesar RM3.000,00.
7. Calon pekerja rumah tangga asing harus berasal dari tanah air mereka dan masuk/datang ke Malaysia dengan mempergunakan Visa Rujukan (Visa with Referral).
8. Pengesahan izin kerja sementara sebaiknya diperoleh dari Departemen Imigrasi di tingkat negara Negeri Malaysia yang proses penyelesaian izin tersebut dalam waktu 1 bulan sesudah tanggal kedatangan.
9. Pekerja rumah tangga asing tidak dibenarkan menikah dengan penduduk warga negara tuan rumah atau pekerja asing yang bekerja di negara ini.

10. Pekerja rumah tangga asing sebaiknya selalu menjaga sikap mereka setiap saat dan seharusnya tidak terlibat kegiatan-kegiatan yang melawan etika/budaya negara tuan rumah.
11. Perpanjangan jangka waktu izin kerja sementara sebaiknya dilaporkan ke petugas Imigrasi di segala tempat tiga (3) bulan sebelum berakhirnya masa berlaku izin kerja sementara.
12. Pekerja rumah tangga asing dilarang tukar menukar pekerjaan atau tukar menukar majikan.
13. Majikan yang tidak beragama Islam dipersyaratkan untuk menyediakan rumah yang layak bagi pekerja rumah tangga asing Muslim dan sebaiknya tidak melakukan tugas-tugas rumah tangga yang bertentangan dengan ajaran Islam dan sebaiknya tidak menyatakan bahwa mereka (pekerja) akan mengawasi babi atau anjing mereka (majikan).
14. Pekerja rumah tangga asing akan keluar dengan Multiple Entry Visa untuk jangka waktu 12 bulan.
15. Majikan diminta melapor ke Departemen Imigrasi Malaysia jika Pekerja rumah tangga asing mengundurkan diri/dipecat dari pekerjaan mereka atau jika mereka menghilang atau kabur dari rumah tempat mereka seharusnya bekerja.

Majikan juga diminta untuk memulangkan pekerja rumah tangga asing yang dipecat, yang minta berhenti, karena telah habis masa berlakunya paspor atau dibatalkannya paspor.

Departemen Imigrasi Malaysia mempunyai hak untuk membatalkan kelulusan atau keluarnya Paspor.

Pekerja rumah tangga asing dilarang membuat Permohonan Izin Masuk jika mereka masih memegang izin kerja sementara.



### **Lampiran 3:**

#### **Kontrak Standar untuk Pekerja Rumah Tangga Filipina di Malaysia**

Administrasi Ketenaga-Kerjaan Luar Negeri Filipina  
(Philippines Overseas Employment Administration)  
Kontrak Pekerjaan Standar Untuk Pekerja Rumah Tangga  
Filipino Di Malaysia

Dengan ini disepakati dan dinyatakan sebagai berikut:

- **Jangka Waktu Dan Berlakunya Kontrak**

Majikan akan mempekerjakan si Pekerja dan si Pekerja akan melayani sebagai pembantu rumah tangga untuk kurun waktu tak lebih daripada dua tahun berturut-turut, mulai sejak tanggal keberangkatan si pekerja ke Malaysia.

- **Gaji Bulanan/Upah**

Si Pekerja akan diupah dengan gaji bulannya sebesar tak kurang dari \$AS dua ratus (\$AS 200.00) dibayarkan dalam jumlah yang sama dalam mata uang Malaysia, dalam bentuk tunai pada akhir dari setiap bulan kalender. Gaji bulanan harus diakui oleh si Pekerja secara tertulis.

- **Jam Kerja**

Si Pekerja tidak akan bekerja lebih dari sepuluh (10) jam dan akan diberi setidaknya periode menerus sepanjang delapan (8) jam tidur.

- **Hari Libur**

Frekuensi hari libur bagi si Pekerja adalah sekali seminggu, sebaiknya Minggu, dan akan diterapkan dengan luwes. Hari-libur akan dibayar dan bila si Majikan memerlukan si Pekerja untuk bekerja selama hari libur si Pekerja, suatu kompensasi tambahan sebesar RM 25.00 akan diberikan di atas gaji pokok untuk setiap hari libur si pekerja.

- **Kewajiban dan Tanggung-Jawab Pekerja**

– Si Pekerja menunjukkan secara rajin dan taat semua kewajiban yang bersifat rumah tangga seperti tapi tidak terbatas pada cuci pakaian, memasak, merawat anak atau bayi, pembersihan umum dan perawatan

kediaman si Majikan dan tugas-tugas rumah tangga lainnya di mana si majikan dari waktu ke waktu membutuhkan.

- Si Pekerja diharapkan setiap saat mentaati aturan kepantasan dan akan berlaku penolong, santun, dan hormat pada Majikan dan anggota keluarganya. Di ajuga akan menaati Tata Tertib bagi Pekerja Filipino dan patuh pada hukum Malaysia serta menghormati adat dan tradisinya.

- Kewajiban dan Tanggung-Jawab Majikan

Majikan akan setiap saat memperlakukan si Pekerja secara adil dan manusiawi. Tidak ada keadaan apapun yang membolehkan kekerasan fisik digunakan oleh si Majikan atau anggota rumah tangga lainnya. Si Majikan akan selanjutnya menciptakan hubungan yang serasi dan kondisi kerja yang pantas bagi hubungan majikan-pekerja.

- Pemutusan Kontrak

- Tidak Majikan maupun Pekerja bisa secara sepihak membatalkan Kontrak ini kecuali sebagai berikut:
  - Majikan dapat memutuskan Kontrak ketika si Pekerja
  - Secara sengaja tidak mematuhi suruhan yang adil dari Majikan
  - Melakukan tindakan kesalahan atau tidak jujur yang berat
  - Biasa melalaikan kewajibannya
  - Melanggar hukum Malaysia
  - Si Pekerja akan menanggung biasa pemulangan kembali
  - Si Pekerja bisa memutuskan kontrak ini pada keadaan-keadaan berikut:
    - Ketika si Pekerja dikenai perlakuan tak manusiawi oleh Majikan atau anggota rumah tangganya
    - Ketika pekerja secara masuk akal mencemaskan kecelakaan jasmani dari kekerasan atau penyakit
    - Ketika Majikan melanggar ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat kontrak ini
    - Ketika Majikan melakukan salahsatu dari tindakan berikut ini: menahan pembayaran gaji secara sengaja, pelecehan tubuh, penyerangan fisik dan pekerjaan ilegal.
  - Majikan dari si Pekerja dapat memutuskan pekerjaan dengan memberikan palng sedikit pemberitahuan 14 hari sebelumnya kepada

pihak lainnya. Pihak yang memutuskan kontrak akan menanggung biaya-biaya angkutan pulang.

- Penyelesaian Sengketa

Dalam kasus sengketa antara Pekerja dan Majikan, Agen Pekerja Malaysia yang bersangkutan akan, dalam kesempatan pertama, berupaya menyelesaikan masalahnya secara damai bagi kepentingan kedua pihak. Jika sengketanya tetap tidak terpecahkan, urusannya akan diserahkan kepada Badan Perburuhan Malaysia untuk mengadili tanpa prasangka terhadap apapun tindakan hukum yang hendak diambil pihak yang dirugikan terhadap pihak lainnya.

Penguasaan Paspor

Si Pekerja akan mempunyai kuasa atas paspornya selama seluruh masa kontrak ini.

- Pemulangan Kembali Pada Perbaruan Atau Akhir Kontrak

- Pada selesainya Kontrak ini, Majikan akan melengkapi si Pekerja dengan sebuah tiket penerbangan kelas ekonomi satu-kali jalan ke Filipina.
- Jika Kontrak diperpanjang untuk jangka waktu satu (1) tahun, Majikan akan mengijinkan Pekerja kembali ke Filipina untuk cuti dengan bayaran selama tidak kurang dari limabelas (15) hari kalender. Dalam hal ini, si Majikan akan melengkapi si Pekerja dengan sebuah tiket penerbangan kelas ekonomi pulang-pergi.

- Ketentuan Umum

- Si Pekerja akan berhak mendapatkan santunan-santunan berikut:
  - Angkutan gratis dari Manila, Filipina ke situs pekerjaan
  - Tempat tinggal gratis yang pantas dan tiga kali makan sehari, termasuk pakaian kerja gratis.
  - Pelayanan kesehatan gratis, termasuk perawatan rumah sakit ketika si Pekerja tidak bisa melaksanakan kewajibannya karena sakit atau cacat yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dalam kasus sikit atau luka terjadi karena atau pada waktu pekerjaan majikan akan menyediakan semua perhatian pengobatan dan rumah-sakit dan gaji

penuh untuk tigapuluh (30) hari sakit. Jika sakit atau luka pribadi, seperti dikuatkan oleh Dokter Umum setempat, mencegah si pekerja untuk memberikan pelayanan lebih lanjut, si Majikan akan segera mengambil langkah untuk memulangkan si pekerja dengan tiket penerbangan kelas ekonomi satu kali jalan ke Filipina.

- Si majikan akan membantu si Pekerja dalam pengiriman kembali secara teratur paling sedikit 50% dari gajinya ke penerima yang ditentukan di Filipina melalui saluran perbankan biasa.
- Semua hukum perburuhan di Malaysia yang berlaku dan pantas bagi pembantu rumah tangga dinyatakan termasuk dalam kontrak kerja.
- Dalam kasus kematian Pekerja, Majikan akan menanggung biaya-biaya untuk pemulangan kembali jasad si Pekerja serta barang-barang pribadinya ke Filipina.

- Ketentuan-Ketentuan Khusus

- Si Pekerja akan bekerja hanya untuk si Majikan dan rumah tangganya. Si Majikan tidak akan mengharuskan si Pekerja untuk bekerja di kediaman lain atau di tempat kerjanya.
- Adalah melanggar hukum untuk mengutip sejumlah apapun dari gaji rutin si Pekerja di luar sumbangan wajib yang ditentukan oleh hukum. Sumbangan seperti itu harus disertai dengan tanda terima.
- Majikan akan melengkapi Pekerja dengan asuransi jiwa pribadi dan kecelakaan dalam jumlah tidak kurang dari \$M 10,000 untuk sepanjang masa Kontrak Kerja tanpa biaya bagi si Pekerja.
- Majikan akan melengkapi si Pekerja satu salinan dari kontrak kerja yang telah diperiksa keasliannya oleh Kedutaan Besar Filipina dan disahkan oleh POEA (Philippines Overseas Employment Administration/ Administrasi Pekerjaan Luar Negeri Filipina).

- Pengubahan Kontrak

Tak satupun dari ketentuan-ketentuan dalam kontrak ini bisa diubah, diperbaiki atau diganti tanpa persetujuan dari Kedutaan Besar Filipina di Malaysia atau POEA (Philippines Overseas Employment Administration).

Dengan kesaksian mengenai hal tersebut, pihak-pihak yang mengikat kontrak, setelah membaca dengan seksama dan sepenuhnya memahami ketentuan-ketentuan dan persyaratan Kontrak, dengan ini membubuhkan tandatangannya di bawah ini, pada Hari..... Tanggal..... Tahun ..... di Malaysia.



# **BAB 4**

## **POTRET TENAGA KERJA PEREMPUAN DI MALAYSIA DARI JAWA TIMUR**

Harjanti Yudomustopo

### **4.1. Pendahuluan**

**D**ewasa ini komitmen bangsa-bangsa di dunia termasuk Indonesia untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender telah menjadi isu yang sangat penting. Berbagai upaya telah dilakukan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, antara lain dalam bentuk kebijakan nasional dan program-program seperti kebijakan nasional sebagaimana ditetapkan oleh GBHN tahun 1999 dan Undang-undang No.25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional Tahun 2000 - 2004. Namun demikian sampai saat ini kesenjangan gender masih terjadi. Hal ini disebabkan berbagai faktor antara lain budaya patriarki yaitu tata nilai sosial budaya masyarakat yang pada umumnya lebih mengutamakan laki-laki daripada perempuan masih terjadi. Juga peraturan perundang-undangan belum mencerminkan kesetaraan gender, selain itu juga hambatan pada diri perempuan itu sendiri seperti kemampuan, kemauan dan kesiapan perempuan itu sendiri untuk merubah keadaan secara konsisten dan konsekwen. Kemampuan berkaitan dengan pendidikan yang pada umumnya kaum perempuan masih tertinggal dibandingkan laki-laki. Ketertinggalan perempuan di bidang pendidikan ini tercermin secara nasional pada angka buta huruf perempuan pada kelompok 10 tahun keatas (2002) sebesar 9,29% yang terdiri dari 5,85% laki-laki dan 12,69% perempuan (BPS, Statistik Kesejahteraan Rakyat 1999-2002).

Proses marginalisasi terhadap perempuan terus terjadi dalam masyarakat seperti dalam bentuk eksploitasi dan terjadinya pemiskinan. Di bidang pertanian, banyak pekerja perempuan tersingkir dan menjadi miskin akibat pemakaian teknologi pertanian yang baru yang tidak memihak pada perempuan. Dengan demikian

seiring dengan berkembangnya teknologi maka menyebabkan semakin terpinggirnya kaum perempuan karena pekerjaan yang semula bisa dikerjakan secara manual oleh perempuan kini diambil alih oleh mesin yang biasanya dikerjakan oleh kaum laki-laki. Dengan demikian kaum perempuan yang pada umumnya berpendidikan rendah tersebut lebih banyak hanya dapat bekerja di sektor informal misalnya sebagai pembantu rumah tangga.

Selain itu dalam kenyataan banyak kasus dan tradisi, tafsiran ajaran agama yang meletakkan kaum perempuan sebagai subordinasi dari kaum laki-laki, masih ada nilai-nilai dalam masyarakat yang membatasi ruang gerak terutama perempuan dalam kehidupan sehari-hari. Juga pandangan stereotipe yang meletakkan standar nilai terhadap perilaku perempuan dan laki-laki berbeda, namun standar nilai tersebut banyak menghakimi dan memojokkan perempuan. Label kaum perempuan sebagai “ibu rumah tangga” dan laki-laki sebagai pencari nafkah keluarga utama mengakibatkan apa saja yang dihasilkan oleh perempuan dianggap sebagai sambilan atau tambahan dan cenderung tidak diperhitungkan.

Namun kenyataannya banyak perempuan yang mempunyai peranan besar dalam mengatasi ekonomi keluarga. Banyaknya tenaga kerja perempuan yang bekerja di sektor informal sebagai tenaga kerja perempuan baik di dalam negeri maupun di luar negeri, merupakan bukti nyata besarnya peran tenaga kerja perempuan untuk membantu ekonomi keluarga, bahkan di tingkat nasional pemerintah juga mengakui peran tenaga kerja perempuan sangat besar sebagai sumber devisa negara.

Walaupun peran perempuan dalam ekonomi keluarga penting namun perlindungan terhadap para tenaga kerja perempuan belum memadai, ini merupakan bentuk-bentuk marginalisasi kaum perempuan. Kasus-kasus seperti yang tertulis dalam berita di surat kabar seperti “TKI Lumpuh Total Dipulangkan” (Kompas, 4 April 2006), “Dibuang Majikan di Malaysia” (Kompas, 5 April 2006),



merupakan salah satu bentuk lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan di luar negeri.

Penelitian ini berupaya untuk memotret pengalaman tenaga kerja perempuan yang bekerja di Malaysia setelah kembali di Indonesia, dilihat dari aspek sosial dan budaya, terutama tenaga kerja perempuan yang berasal dari desa-desa dari berbagai kota di Jawa Timur.

#### **4.2. Gambaran Umum Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)**

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) bertugas sebagai fasilitator atau membantu menyalurkan tenaga kerja ke negara-negara yang membutuhkan. Jumlah PJTKI di Jawa Timur kurang lebih ada 16 perusahaan. Secara umum, kondisi PJTKI sangat bervariasi, ada PJTKI yang berskala besar dimana PJTKI tersebut menempati rumah dan dilengkapi dengan pengamanan yang ketat atau "*bodyguard*" sehingga kesannya sangat tertutup. Ada pula PJTKI yang kantornya hanya berupa ruko kecil saja dan bahkan ada yang berkantor di rumah. Kenyataan yang didapat di lapangan, banyak PJTKI yang terdaftar ada alamatnya, namun ketika di cek ke lapangan, ada yang tidak berkantor di tempat itu lagi dan ada yang tak sesuai dengan alamat yang diberikan.

Banyaknya bisnis PJTKI yang marak saat ini bukan jaminan bahwa tenaga kerja yang dikirimkan merupakan tenaga kerja legal. Kenyataan di lapangan menunjukkan justru banyak tenaga kerja yang dikirim PJTKI hanya mengantongi paspor dengan visa lawatan yang berlaku tiga bulan, setelah itu baru mereka mengurus visa kerja dan dokumen lain seperti disyaratkan sebagai pekerja asing.

Permasalahan lain, ada juga PJTKI yang hanya mengumpulkan calon-calon tenaga kerja saja seperti layaknya "stok barang", sedangkan pemberangkatannya belum jelas. Kasus yang baru-baru ini terjadi di Sidoarjo dimana ratusan calon tenaga kerja

wanita yang mengamuk karena mereka tak kunjung diberangkatkan, sementara jika ingin pulang diharuskan membayar sejumlah uang sebagai jaminan. Rata-rata mereka sudah berada di penampungan selama delapan bulan hingga satu tahun. Menurut mereka, sebenarnya mereka cukup kerasan tinggal di penampungan tersebut karena kebutuhan makan dan minum terpenuhi, apalagi mereka tak dipungut biaya saat mendaftar. Namun sebenarnya biaya selama dia berada di penampungan akan diperhitungkan kemudian setelah bekerja dan ini tidak diberitahukan secara jelas, sehingga kadang-kadang potongannya sangat besar dan memberatkan. Sebagai contoh, PJTKI Prayogo Prayogo di Sidoarjo memberikan pendidikan untuk calon tenaga kerja perempuan minimal 100 hari yang menghabiskan biaya sekitar 18 juta rupiah, dan biaya tersebut baru dikembalikan kalau tenaga kerja perempuan sudah berangkat ke luar negeri (Jawa Pos, 16 Mei 2006).

Selain itu, selama ini banyak tenaga kerja yang ditelantarkan oleh PJTKI. PJTKI seolah-olah hanya bertanggung jawab sebatas TKI (Tenaga Kerja Indonesia) sampai di tempat tujuan. PJTKI lepas tangan jika terjadi pemutusan perjanjian secara sepihak oleh majikan. Bahkan banyak di antara tenaga kerja perempuan di luar negeri yang menjadi objek eksploitasi. Banyak peristiwa yang menunjukkan bahwa PJTKI berusaha lepas tangan begitu tenaga kerja sampai di negara tujuan. Akibatnya, nasib tenaga kerja perempuan tidak jelas di negeri orang. Sebagian di antaranya terancam hukuman mati. Sebagian lagi mendapat perlakuan yang tidak senonoh, disamping gaji yang tak dibayar. Lebih celaka lagi, banyak tenaga kerja perempuan yang dikirim begitu saja ke negara tertentu oleh PJTKI tanpa tujuan dan pekerjaan yang jelas.

#### **4.3. Tenaga Kerja Perempuan di Malaysia dan Permasalahan yang Dihadapi**

Salah satu negara tujuan utama para tenaga kerja perempuan adalah Malaysia. Malaysia sendiri membutuhkan banyak tenaga kerja

murah dan hingga kini pekerja Indonesia adalah tenaga pendatang terbanyak. Jumlah pekerja asal Indonesia di Malaysia mencapai 80% dari keseluruhan jumlah tenaga asing di Malaysia. Sebagian besar TKI diserap di empat sektor lapangan kerja yaitu perkebunan, konstruksi, industri, serta rumah tangga. Dari sekitar 320.000 pembantu rumah tangga asing di Malaysia, pembantu rumah tangga asal Indonesia mencapai 308 orang, sedangkan TKI ilegal diperkirakan jumlahnya mencapai satu juta orang (Kompas, 8 Maret 2006). Persyaratan kerja di Malaysia umumnya untuk usia antara 20 sampai dengan 40 tahun, sedangkan untuk pendidikan minimal SD berijazah. Namun ada juga yang mensyaratkan sangat lunak yaitu untuk usia dan pendidikan tidak penting, asalkan tenaga kerja perempuan tidak buta huruf atau hanya bisa membaca huruf.

Umumnya mereka datang ke Malaysia ada yang melalui agen PJTKI, tetapi kebanyakan datang sendiri atau ilegal. Banyaknya tenaga kerja ilegal ini disebabkan oleh sistem persyaratan administrasi yang ada. Jalur ilegal dinilai sangat praktis dan tidak berbelit-belit. Cukup minta bantuan calo, semuanya beres. Kontrak kerja juga baru bisa ditandatangani setelah visa yang bersangkutan keluar. Selanjutnya, selama bekerja biasanya PJTKI akan memotong gaji tenaga kerja perempuan selama tiga sampai lima bulan pertama. Di Malaysia, biasanya kontrak kerja selama dua tahun, potongan gaji diberlakukan selama enam bulan. Sebagai contoh, jika gaji tenaga kerja perempuan sebesar RM 450 per bulan, maka RM 400 untuk PJTKI dan agen, sedangkan sisanya sebesar RM 50 untuk tenaga kerja perempuan, dilakukan selama enam bulan. Namun kenyataannya ada juga tenaga kerja perempuan yang tidak pernah dibayar selama dia bekerja.

Para tenaga kerja perempuan yang berasal dari wilayah Jawa Timur tersebut dari Ponorogo, Tulungagung, Malang, Kediri, Madura dan sebagainya. Umumnya mereka banyak bekerja sebagai pembantu rumah tangga, merawat orang jompo (lanjut usia) atau pengasuh bayi. Salah satu ciri atau sikap tenaga kerja perempuan yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Malaysia adalah loyalitasnya yang

tinggi kepada majikan. Memang tidak ada ukuran atau parameter yang konkret kenapa pembantu rumah tangga Indonesia disebut begitu patuh dan taat kepada majikan. Apakah karena memang orang-orang Indonesia akan menjadi patuh dan taat ketika berada di negeri orang. Yang jelas, para pembantu rumah tangga Indonesia bersedia bekerja mulai pagi hingga larut malam melayani perintah majikan tanpa mengenal lelah. Bahkan, sebuah pekerjaan yang sampai membawa maut pun dikerjakan, misalnya, membersihkan kaca jendela sampai ketinggian bangunan apartemen lantai 25. Umumnya, para pembantu rumah tangga Indonesia yang bersedia membersihkan kaca jendela di bangunan berlantai tinggi, adalah mereka yang baru saja bekerja, entah baru seminggu, sebulan atau beberapa bulan bekerja. Selain itu pembantu rumah tangga tidak pernah dibekali pengetahuan tentang jenis dan resiko dari pekerjaan yang akan dijalankannya oleh PJTKI yang mengirimnya. Kalaupun ada pembekalan tidaklah memadai. Trauma psikologis yang dialami pembantu rumah tangga Indonesia, boleh jadi karena tak pernah membayangkan bekerja Malaysia berbeda keadaannya dengan bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Indonesia. Di Malaysia, para pembantu rumah tangga banyak yang bekerja dalam sebuah ruangan bangunan apartemen tinggi dengan peralatan rumah tangga serba elektrik dan canggih. Menyapu lantai dan mengepel lantai tidak menggunakan kain pel, melainkan dengan *vacum cleaner*, mencuci pakaian dengan mesin pencuci, memasak dengan kompor listrik dan lainnya, yang sebagian itu belum pernah mereka lihat dan berbeda dengan kebiasaan dan kondisi di desanya. Di desa, mereka biasanya memasak dengan tungku dan kayu bakar, kalau memakai kompor paling-paling hanya dengan kompor minyak tanah yang sangat sederhana teknologinya. Mencuci biasanya mereka beramai-ramai ke sungai atau di sumur sambil mengobrol beramai-ramai dengan teman-temannya. Dari segi upah, para tenaga kerja perempuan Indonesia juga rendah dibandingkan tenaga kerja perempuan dari negara seperti Philipina. Hal itu disebabkan karena para tenaga kerja perempuan negara lain tersebut lebih trampil dan pandai berbahasa Inggris.

Permasalahan lain yang biasanya dialami oleh para tenaga kerja perempuan yaitu adanya iming-iming dari para calo yang menawarkan untuk bekerja di Malaysia dengan gaji yang besar. Kenyataan yang banyak ditemui justru jauh dari harapan. Kebanyakan dari mereka dijanjikan untuk bekerja sebagai pembantu rumah tangga, namun ketika sampai di sana, banyak dari mereka yang dijual oleh para calo tersebut untuk dijadikan “kupu-kupu malam”. Banyak juga para tenaga kerja perempuan yang mengalami kekerasan dari majikan, seperti penyiksaan, pemerkosaan, gaji yang tak dibayar bahkan sampai mendapat ancaman hukuman mati dan lain sebagainya.

Hal tersebut perlu jadi perhatian kita bersama. Banyak hal yang menyebabkan hal itu bisa terjadi. Faktor ketrampilan dan bahasa menjadi penyebab utama. Umumnya persyaratan pendidikan dan usia justru dimaksudkan untuk melindungi tenaga kerja perempuan bersangkutan. Sebab, pengalaman selama ini membuktikan bahwa banyak tenaga kerja perempuan yang tidak paham kontrak dan perjanjian kerjanya. Sehingga hak-hak mereka sering diabaikan majikan. Lebih celaka lagi, banyak tenaga kerja perempuan yang dikirim begitu saja ke negara tertentu oleh PJTKI tanpa tujuan pekerjaan yang jelas. Selain itu, tenaga kerja perempuan sering kali mengalami nasib buruk karena potongan upahnya tak sesuai dengan yang dijanjikan PJTKI. Artinya, biaya penempatan pembantu rumah tangga lebih besar daripada upah yang mereka terima dari majikan.

Dari hasil penelitian di lapangan, ternyata banyak para tenaga kerja perempuan yang tidak paham atau tidak mengerti peraturan yang berlaku di Malaysia. Mereka juga tidak paham undang-undang perburuhan yang berlaku. Selain itu mereka juga menganggap Pemerintah kurang memberikan perlindungan terhadap para tenaga kerja perempuan, terutama para tenaga kerja perempuan yang bermasalah. Dari seorang narasumber, ia mengatakan bahwa Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) hanya akan memproses atau menangani masalah hanya orang-orang yang punya uang, sedangkan yang tidak punya uang tidak dibantu. Ia berpendapat

bahwa orang-orang KBRI tidak bersikap adil, yang dilayani hanya orang-orang yang ingin memperpanjang paspornya saja. Dengan demikian, tampak bahwa perlindungan kerja terhadap tenaga kerja perempuan tidak ada. Hal ini berbeda dengan tenaga kerja perempuan dari Philipina, dimana tenaga kerja perempuan diberi perlindungan kerja dengan antara lain kontrak kerja antara tenaga kerja perempuan dan majikan dilakukan bersama-sama di kedutaan Philipina, tidak seperti tenaga kerja perempuan dari Indonesia, kontrak kerja dilakukan begitu sampai di bandara Malaysia, sehingga terkesan tidak ada keterlibatan dan perlindungan dari KBRI.

#### 4.4. Kasus-kasus Tenaga Kerja Perempuan di Malaysia

- **Kasus Pertama**

Erina (bukan nama sebenarnya), berumur 35 tahun, ia berasal dari Ponorogo, dan pendidikannya adalah lulusan SMP. Dalam status perkawinannya ia adalah janda dengan dua orang anak, laki-laki dan perempuan. Anaknya yang perempuan sudah menikah. Penghasilannya, dengan tanggungan keluarga sebanyak dua orang hanya cukup untuk makan.

Erina mendapat informasi tentang bekerja di Malaysia dari kawannya di Tulungagung, dengan iming-iming gaji RM 1000 ditambah tip, kemudian ia mendaftar ke calo yang saat itu sedang datang di desanya. Dengan bekal uang sebesar 2,5 juta rupiah yang dia pinjam dari saudaranya, ia memberanikan diri untuk mendaftar ke calo untuk bekerja di Malaysia. Uang tersebut digunakan untuk keperluan ongkos, yaitu daftar ke calo dan biaya surat-surat yang diperlukan sebesar Rp 300.000,-. Dalam pembicaraan saat mendaftar sangat menarik seperti gaji yang besar dan ada pelatihan sehingga ia tertarik untuk pergi, namun ternyata kenyataannya lain. Ternyata juga tidak ada pelatihan yang diberikan kepada calon tenaga kerja perempuan. Dia dijanjikan untuk bekerja sebagai pembantu rumah tangga atau istilahnya *cleaning service*.

Erina berangkat seorang diri dan ditemani oleh calo yang memberangkatkannya. Waktu itu seharusnya yang berangkat empat orang, namun yang dua orang mundur, yang satu orang lagi pergi seminggu kemudian, jadi berangkat tak sama-sama. Selama proses pemberangkatan dari bandara sampai ke negara tujuan tidak ada persoalan yang berarti, sampai ke negara tujuan dalam keadaan baik-baik saja dan yakin bahwa ia akan bekerja dan digaji seperti yang dijanjikan. Dalam proses pemberangkatan tidak dikenai biaya tambahan, namun sebagai persiapan misalnya untuk membeli baju, ia mempersiapkan uang sebesar 2,5 juta rupiah, jadi total biaya untuk keberangkatannya kurang lebih sebesar 5 juta rupiah.

Erina merasa senang dan yakin saat tiba pertama kali di Malaysia. Namun sejak masuk ke rumah perasaannya tidak enak karena keadaannya berbeda dengan yang dibayangkannya. Ia bertanya kepada teman-temannya yang rata-rata berasal dari Pontianak yang saat itu berada disitu. Dari mereka ia mendapatkan penjelasan jenis pekerjaannya tak seperti yang dijanjikan, karena ia dipekerjakan sebagai "kupu-kupu malam".

Bekerja sebagai buruh migran di Malaysia merupakan pilihannya sendiri, karena ia ingin mencoba. Tak ada keluarganya yang lebih dahulu bekerja di sana. Sebelum keberangkatan, ia juga mempersiapkan mentalnya dan sebuah keyakinan bahwa ia akan dapat modal untuk warungnya. Keluarganya tak keberatan ia menjadi tenaga kerja perempuan, dan bahkan sampai saat ini keluarganya tak ada yang tahu kejadian yang menimpanya di Malaysia. Ia memilih ke Malaysia karena ke negara tersebutlah calo menawarkan dengan gaji yang besar. Dalam bayangannya, ia yakin dapat beruntung dan membawa pulang uang yang banyak. Ia melihat tetangganya yang bekerja ke luar negeri seperti Arab Saudi, Hongkong, dan Taiwan, ketika pulang sukses. Menurutnya, temannya yang bekerja di luar negeri dan sukses biasanya di rumah paling lama dua sampai tiga bulan, bahkan bisa kurang dari satu bulan kemudian kembali lagi ke majikannya. Uang yang dikirim dari hasil bekerja itu biasanya dipergunakan untuk memperbaiki rumah, memenuhi kebutuhan

pokok, biaya sekolah, membeli pakaian dan lain sebagainya. Tetangganya yang bekerja di luar negeri kurang lebih sepuluh orang yang berasal dari desa Sragi, rata-rata umumnya berusia 25 sampai dengan 37 tahun. Hal itulah yang semakin membuatnya ingin bekerja di luar negeri.

Erina merupakan salah satu tenaga kerja perempuan yang bermasalah, karena ia melarikan diri. Saat ini kasusnya sedang diselidiki. Ia tidak mau pulang sebelum ia berhasil mengganti uang adiknya yang dipakai saat berangkat ke Malaysia. Selama ia di Malaysia, anaknya yang masih bersekolah dibiayai oleh adiknya. Sebelum berangkat, ia diberitahukan pekerjaannya yaitu sebagai *cleaning service*, namun ternyata sangat menyimpang dari apa yang dijanjikan karena ia 'dijual' oleh majikannya yang orang Cina. Di sana kurang lebih dua minggu, ia mengalami penyiksaan fisik yaitu dipukuli dan disiksa hingga pingsan oleh majikannya, dengan alasannya karena tidak mau dijual. Ia mencoba lari dari tempat tersebut ke KBRI. Sebelum sampai ke KBRI, ia tidur di belakang masjid selama dua hari sampai pada keesokan paginya ia ditolong oleh orang dan diantarkan ke KBRI. Ia mengalami kesulitan saat ingin kembali ke Indonesia sehingga ia berada di KBRI selama dua minggu dan akhirnya dipulangkan dengan biaya dari KBRI. Ia memutuskan untuk pulang karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan yang dijanjikan. Setelah ia kembali lagi ke Indonesia, ia tak mau lagi kembali bekerja di Malaysia karena ia merasa trauma. Ia ingin bekerja saja di Indonesia.

Erina dari Malaysia sampai kembali lagi ke tempat asalnya selama kurang lebih lima bulan dengan kronologis: di rumah majikan selama dua minggu, kemudian di KBRI selama 30 hari, ia mengerjakan segala macam pekerjaan rumah tangga seperti memasak. Dari KBRI kemudian dia ke Entikong selama 20 hari, dilanjutkan ke Pontianak selama 20 hari, dia membantu memasak. Selanjutnya dia ke Jakarta selama 20 hari dan hanya makan dan tidur saja sehingga dia merasa bosan. Terakhir dia kembali ke Surabaya tepatnya di LSM



Genta selama 1,5 bulan. Di LSM Genta dia pun hanya makan dan tidur saja.

Setelah ditemukan *International Organization of Migrant* (IOM) Surabaya dan Koalisi Perempuan Indonesia (KPI), dia lalu mengontrak kamar di dekat pabrik di daerah Sidoarjo. Ia pernah mendapat modal dari IOM untuk berjualan baju tapi usahanya tidak jalan. Lalu saat ini dia beralih berjualan nasi untuk karyawan pabrik dengan modal uang kurang lebih Rp 200.000. Ibu Erina sudah ditawarkan untuk menyiapkan makanan khusus untuk para karyawan pabrik tersebut, namun ia tidak mempunyai modal. Saat ini Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) KPI mengusulkan kepada IOM untuk memberikan modal.

Menurut Erina, banyak pembantu rumah tangga yang tidak tahu peraturan kerja dan undang-undang perburuhan di Malaysia. Mereka juga tak paham tentang perlindungan pembantu rumah tangga. Biasanya bentuk pekerjaan mereka yaitu bersih-bersih lantai, memasak atau pekerjaan rumah tangga lainnya. Ia berharap, jangan lagi ada kejadian terhadap tenaga kerja perempuan yang lain seperti yang menyimpannya. Ia berpendapat bahwa kadang-kadang ada oknum orang-orang KBRI yang tidak bersikap adil, yang dilayani hanya orang-orang yang ingin memperpanjang paspornya saja dan yang mempunyai uang, sedangkan yang tidak punya uang tidak dibantu.

### • Kasus Kedua

Poniyem adalah tenaga kerja perempuan dari Tulungagung yang baru saja pulang dari Malaysia. Ia berumur 23 tahun dan belum menikah. Dengan bekal pendidikan SMA tidak tamat, ia berangkat ke Malaysia sebagai tenaga kerja yang mengasuh orang jompo atau lanjut usia. Walaupun ia tidak mempunyai pengalaman untuk merawat orang jompo, namun ia sudah punya bayangan bagaimana merawat orang jompo dari temannya yang pernah merawat orang jompo. Namun sebenarnya cita-citanya ia ingin bekerja sebagai

pelayan restoran dan mendapat gaji yang lumayan untuk membantu orangtuanya. Pekerjaan orangtuanya hanya sebagai petani yang hidupnya pas-pasan. Dengan tanggungan keluarga lima orang di mana dua orang adiknya masih sekolah, hal ini telah menambah beban keluarganya.

Didorong keinginannya untuk meringankan beban orangtua dan melihat teman-temannya yang sukses bekerja di luar negeri sebagai tenaga kerja perempuan, maka ia juga ingin menjadi tenaga kerja perempuan di Malaysia. Malaysia sebagai pilihannya, karena banyak teman-temannya yang bekerja di Malaysia dan sukses. Ia pertama kali mengetahui informasi tentang tenaga kerja perempuan dari iklan dan radio. Selanjutnya ia didaftarkan oleh sponsor ke agen PJTKI yaitu PT Bumi Lestari dan untuk ini ia dimintai sejumlah uang. Dalam proses perekrutan tersebut ia mengeluarkan biaya Rp 2.500.000,- yang dipinjam dari saudaranya dan tetangga di kampung. Sebagaimana pengalaman tenaga kerja perempuan lainnya, ia ditampung di tempat penampungan selama kurang lebih satu setengah bulan, dan sebelum berangkat ia juga tak diberikan pelatihan.

Dengan bekal sedikit uang dan tekad yang kuat, ia berangkat bersama dengan 15 orang lainnya ke Malaysia. Perjalanannya, dari Tulungagung lalu singgah semalam di Surabaya untuk selanjutnya ditampung di Pontianak selama satu setengah bulan, kemudian ke Entikong tiga hari untuk selanjutnya ke Malaysia. Dalam proses pemberangkatan tersebut, ia dikenakan biaya tambahan sebesar Rp 250.000,-. Jadi total biaya keberangkatan sampai kepulangan kembali ke Indonesia sebesar Rp 3.500.000,-.

Ia merasa senang, karena ini untuk pertama kalinya ia ke luar negeri yaitu Malaysia. selama perjalanan ia bisa saling menceritakan isi hatinya dengan teman-temannya. Pada awal ia bekerja, ia merasa ada perbedaan budaya dan adat kebiasaan sehari-hari seperti bahasa yang berbeda dan kadang-kadang majikan suka berkata kasar sampai-sampai tidak tahan dan ingin kabur. Karena merasa mendapat

perlakuan yang tidak baik tersebut, setelah selesai kontrak ia tak ingin bekerja lagi di Malaysia, dan ingin bekerja di Indonesia saja.

Dalam hal perlindungan kerja dan peraturan-peraturan kerja di Malaysia ia tidak tahu, sehingga mudah sekali mendapat perlakuan yang tidak adil, seperti waktu kerja yang panjang, tidak ada libur dan lain sebagainya. Karena majikannya sering marah-marah, dia dikembalikan ke agen karena dianggap tidak bisa bekerja sesuai kemauan majikan. Selanjutnya ia dibantu oleh IOM (*International Organization of Migrant*) dan Konjen RI di Malaysia.

Dalam hal penggajian, ia mendapat gaji RM 400,00 per bulan atau setara dengan Rp 984.000,- per bulan (1 RM = Rp 2.460,-) yang dipotong 75% selama lima bulan pertama atau per bulan Rp 830.250,-. Uang yang didapat tersebut dipakai untuk memperbaiki rumah dan membeli ternak sapi.

### • Kasus Ketiga

Ratmini, janda berusia 41 tahun, berasal dari Banyuwangi, dan mempunyai tanggungan keluarga tiga orang. Dengan bekal pendidikan SD tidak tamat dan tanpa ketrampilan, ia bertekad untuk menjadi tenaga kerja perempuan di Malaysia. Ia mendapat informasi tentang kerja di Malaysia dari agen atau sponsor yang sering mencari orang untuk berangkat kerja ke Malaysia.

Bersama dengan agen tersebut (Pak K), ia berangkat ke Surabaya kemudian naik kapal ke Pontianak, ia didaftarkan ke PJTKI setempat dan menunggu paspor selesai. Dalam proses perekrutan tersebut ia dikenakan biaya Rp 300.000,- dari hasil menjual kambing dan beberapa barang. Sebenarnya ini bukan pertama kali ia bekerja sebagai tenaga kerja perempuan di luar negeri, karena sebelumnya ia pernah berhasil bekerja sebagai tenaga kerja perempuan di Hongkong. Ia memilih ke Malaysia karena ajakan dari agen dan ia diiming-imingi kalau gaji maupun kondisinya sama seperti waktu bekerja di Hongkong.

Waktu bertemu agen ia hanya diberitahu bahwa nantinya di Malaysia ia dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga, dan mendapat gaji lumayan besar. Ia pun setuju, sebab sudah terbiasa bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Namun kenyataannya ia mendapat perlakuan yang melebihi batas kemampuan. Misalnya ia disuruh bekerja mulai jam 3.00 pagi sampai jam 1.00 malam, jadi ia bekerja hampir 22 jam sehari dan makan hanya sekali. Selain itu selama bekerja gaji tidak diterima, hanya pada akhir kontrak diberikan dengan gaji RM 250 per bulan setara dengan Rp 615.000,- per bulan (1 RM = Rp 2.460,-), tetapi selama enam bulan dipotong agen. Jadi apabila selesai kontrak dua (2) tahun, ia hanya akan menerima gaji selama 18 bulan saja atau RM 4500 setara dengan Rp 11.070.000,- atau per bulan Rp 461.250,-. Dalam bayangannya, sebagian gaji tersebut akan ia kirimkan ke Banyuwangi untuk biaya hidup anak-anaknya. Namun ternyata ia tidak sampai menyelesaikan kontraknya, ia tidak betah karena pekerjaannya terlalu berat dan tidak pernah digaji, bahkan sempat dipenjara selama tiga bulan karena alasan yang tidak begitu jelas, dan sampai akhirnya ia diserahkan ke KJRI dan dipulangkan ke Indonesia. Dengan kejadian tersebut, ia merasa ditipu oleh PJTKI maupun agen. Hal ini mungkin karena ia tidak paham betul peraturan-peraturan dan perlindungan tenaga kerja perempuan, dan juga ada hambatan bahasa dan adat kebiasaan yang tidak seperti kebiasaan hidup di desanya.

- **Kasus Keempat**

Murni, janda berusia 50 tahun, berasal dari Bondowoso, dan mempunyai tanggungan keluarga tiga orang yaitu anak, menantu dan cucu. Dengan bekal pengalaman pernah bekerja di Malaysia dua kali sebelumnya dan berhasil, maka ketika ditawarkan bekerja di Malaysia lagi oleh sponsor ia langsung menyetujui. Ia berangkat melalui jasa PJTKI Arus Mulya Mandiri, tanpa mengeluarkan biaya sedikitpun karena semua biaya akan dipotong dari gaji yang akan diterimanya. Ia diberangkatkan bersama empat

orang dari Jember, lalu selama dua bulan ditampung di Surabaya, kemudian ke Batu dan tinggal di sana selama 2,5 bulan, baru akhirnya sampai di Kuching, Malaysia. Selama dalam perjalanan ia mengalami gangguan kesehatan karena naik kapal kayu.

Menurut agen, ia akan dipekerjakan di pabrik triplek, tapi ternyata setelah sampai di Malaysia ia bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Dalam bayangannya, ia yakin akan sukses seperti pengalamannya yang lalu, apalagi ia tidak merasakan adanya perbedaan budaya dan kebiasaan sehari-hari. Selama bekerja di Malaysia, ia selalu mendapatkan majikan yang baik dan tidak pernah melakukan kekerasan fisik. Bahkan ia punya waktu luang atau libur yang biasanya ia gunakan untuk istirahat. Ia dijanjikan akan mendapatkan gaji RM 310 per bulan setara Rp 762.600,- dan akan dipotong oleh agen selama empat bulan. Namun ternyata kali ini ia tidak mengalami keberhasilan seperti yang lalu, karena setelah bekerja selama delapan bulan, ia tidak pernah menerima gajinya. Akhirnya ia pun minta berhenti kerja dan dikembalikan ke agen, namun dari agen ia terkena operasi yang akhirnya ia dibawa ke KJRI. Setelah ia sampai di Indonesia, ia tidak ingin bekerja lagi karena sudah tua dan tidak kuat kerja lagi.

Dari beberapa kasus tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa secara umum ada beberapa faktor yang mendorong para tenaga kerja perempuan untuk bekerja di Malaysia. Adapun faktor yang dominan adalah faktor ekonomi seperti yang dikemukakan oleh Erina yaitu untuk mengumpulkan modal untuk membuka warung, dan untuk biaya hidup. Bagi yang masih lajang seperti Poniem yang berasal dari Tulungagung selain ingin membantu mengurangi beban ekonomi orangtuanya, ia juga ingin menabung dengan membeli ternak dan mendapatkan pengalaman baru, hidup mandiri jauh di negeri orang. Bagi yang sudah berkeluarga, biasanya penghasilannya selain digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, juga untuk menyekolahkan anak dan juga mengumpulkan modal.

Sulitnya pekerjaan di desa dan iming-iming gaji yang besar, kalau dikonversikan dengan rupiah besarnya jauh lebih besar dibandingkan dengan apabila bekerja di desa yaitu berkisar antara Rp 461.250,- sampai dengan Rp 830.250,- per bulan, tentu sangat menggiurkan. Namun kenyataan yang dihadapi tidak semuanya berhasil membawa uang banyak, karena mereka pulang atau lari dari tempatnya bekerja sebelum kontrak selesai dengan beberapa alasan yang dikemukakan seperti tidak betah, majikan terlalu kejam atau kasar, waktu kerja yang panjang, pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang dijanjikan, dijual sebagai "kupu-kupu malam" dan lain sebagainya. Sehingga pada akhirnya para tenaga kerja perempuan ini tidak semakin sejahtera hidupnya tetapi menjadi bertambah miskin karena hutang yang dipergunakan untuk ongkos sewaktu ia harus mengurus keberangkatannya ke Malaysia tak bisa dibayar. Di sini eksploitasi dan pemiskinan sebagai proses marginalisasi terhadap para tenaga kerja perempuan terjadi, yang diuntungkan bukan para tenaga kerja perempuan tetapi pihak-pihak lain yang mengurus keberangkatan mereka seperti PJTKI, calo, agen atau sponsor.

Dalam hal budaya, tampaknya bahasa masih merupakan kendala dalam berkomunikasi, karena majikan tidak hanya berbahasa Malaysia yang mirip bahasa Indonesia, tetapi juga ada yang berbahasa Mandarin dan Inggris. Dengan komunikasi yang tidak lancar tersebut maka perintah atau pesan-pesan yang disampaikan oleh majikan dan keluarganya sering tidak bisa dipahami oleh para tenaga kerja perempuan. Juga adat kebiasaan yang berbeda dengan di daerah asal, seperti jam kerja yang sangat panjang seperti bekerja sampai larut malam, yang mana biasanya di desanya ia sudah tertidur lelap. Juga kehidupan di apartemen yang sarat dengan peralatan rumah tangga yang serba elektronik dan modern, sangat jauh berbeda dengan kehidupan di desanya yang semuanya serba sederhana.

Jenis-jenis pekerjaan yang dijanjikan oleh para calo atau agen juga bermacam-macam, yang kadang-kadang tidak sesuai dengan kenyataan setelah mereka berada di Malaysia. Seperti yang dialami oleh Erina yang pada awalnya dijanjikan bekerja sebagai *cleaning*

*service*, ternyata ia dijual untuk dipekerjakan sebagai "kupu-kupu malam", juga Murni yang dijanjikan akan dipekerjakan di pabrik triplek ternyata sebagai pembantu rumah tangga.

Lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan juga dialami oleh Erina, Poniem, Ratmini dan Murni. Mereka juga tidak memahami peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan kerja dan perburuhan sehingga dengan demikian mudah sekali mereka ditipu.

#### **4.5. Kesimpulan dan Saran**

Fenomena bekerja sebagai buruh migran di luar negeri masih tetap menarik. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan negara untuk menyiapkan lapangan kerja di beberapa sektor, sehingga terjadi perpindahan penduduk dari satu negara ke negara lain. Salah satu negara tujuan terbesar bagi tenaga kerja Indonesia termasuk tenaga kerja perempuan adalah Malaysia. Hal ini mungkin disebabkan karena selain dekat juga adanya kesamaan budaya sebagai bangsa Melayu. Juga dalam hal pengupahan cukup besar apabila dikonversikan dengan nilai tukar rupiah, dibandingkan dengan apabila mereka bekerja di Indonesia. Pada umumnya buruh migran ini mempunyai pendidikan rendah dan kemampuan terbatas, bahkan tanpa ketrampilan sehingga jenis-jenis pekerjaan pun sebagian besar sebagai pembantu rumah tangga.

Pendidikan rendah, tanpa ketrampilan dan peraturan perundang-undangan perburuhan dan perlindungan kerja yang tak dipahami, menyebabkan rendahnya posisi tawar dalam menentukan penggajian dan hak-haknya sebagai buruh migran.

Sebaiknya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) memberi pembekalan seperti pelatihan ketrampilan dan bahasa, jenis pekerjaan yang akan dikerjakan, peraturan perundang-undangan perburuhan dan perlindungan kerja, dan adat istiadat masyarakat di negara tujuan, secara serius kepada calon tenaga kerja perempuan

yang akan dikirim. Bagi PJTKI yang tak memiliki kualifikasi kelayakan untuk pengiriman tenaga kerja perempuan, hendaknya tidak diberikan izin untuk mengirim tenaga kerja perempuan ke luar negeri termasuk Malaysia, agar jangan sampai terjadi lagi marginalisasi terhadap tenaga kerja perempuan.

### Daftar Pustaka

- Arivia, Gadis. *Feminisme: Sebuah Kata Hati*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006.
- Busono, T, MS Barliana, dan Johar M. *Perubahan Sosial di Desa Asal Migran Tenaga Kerja Wanita: Studi Kasus: Kecamatan Ciranjang, Kabupaten Ciawi, Jawa Barat*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005.
- Giyarsih, SR & Umi L. *Dampak Non Ekonomi Migrasi Tenaga Kerja Wanita ke Luar Negeri di Daerah Asal*, dalam Jurnal Perberdayaan Perempuan, Vol. 3 No.1 November 2003.
- Haris, Abdul. *Mobilitas Angkatan Kerja Wanita Indonesia ke Luar Negeri* dalam Irwan Abdullah, *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.
- Jawa Pos. *Ratusan Calon TENAGA KERJA PEREMPUAN Ngamuk*, Jakarta: 16 Mei 2006.
- Kompas. *Korban Kekerasan: TKI di Malaysia Boleh Melapor ke Polisi*, Jakarta: 5 Maret 2006.
- Kompas. *TKI Lumpuh Total Dipulangkan*, Jakarta: 4 April 2006.
- Kompas. *Dibuang Majikan di Malaysia*, Jakarta: 5 April 2006.
- Sumiarni, Endang. *Jender dan Feminisme*. Yogyakarta: Wonderful Publishing Company, 2004.



# BAB 5

## POTRET BURUH MIGRAN WANITA ASAL JAWA TIMUR

Endang Retnowati

### 5.1. Pendahuluan

**B**udaya patriarkhi dipahami sebagai budaya yang menempatkan wanita dalam sub ordinasi atas dasar perbedaan biologis sehingga kedudukan wanita dan laki-laki tampak tidak setara. Ketidaksetaraan itu lalu menimbulkan persoalan, yaitu kesetaraan dan keadilan wanita dalam budaya patriarkhi.

Sejarah telah menunjukkan kepada kita bahwa kaum wanita memiliki kesempatan untuk tampil yang berarti sesuai dengan zamannya. Misalnya pada zaman Hindu kita mengenal Ratu Tribuana Tunggadewi dari kerajaan Majapahit, Ratu Shima dari kerajaan Kalingga. Mereka memiliki kekuasaan tertinggi dalam memimpin kerajaannya. Pada zaman penjajahan, yaitu di abad XIX dan XX wanita berjuang dalam bidang sosial budaya yang antara lain adalah mendirikan sekolah dalam bidang pendidikan, dalam bidang politik melalui pendirian organisasi-organisasi.<sup>1</sup>

Persoalan kesetaraan dan keadilan di masa kemudian muncul dalam bentuk tuntutan hak-hak wanita ketika sementara wanita mengalami perlakuan yang dinilai tidak adil seperti kekerasan, pelecehan, tidak memiliki kesempatan untuk aktualisasi dalam masyarakat dengan alasan wanita hanya sebagai pengurus rumah tangga atau tidak memiliki kemampuan, dan sebagainya. Hal demikian diperkuat lagi dengan banyaknya tenaga kerja wanita

---

<sup>1</sup> Sjamsiah Achmad, *Wanita Dalam Pembangunan Bangsa*, dalam Haris Munandar (penyunting), *Pembangunan Politik, Situasi Global, dan Hak Asasi di Indonesia, Kumpulan Esei Guna Menghormati Prof. Miriam Budiardjo*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1994, hal. 506-509.

mengalami kekerasan baik yang bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri, seperti pelecehan seksual atau kekerasan fisik lainnya.

Pertanyaan besar yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah seberapa jauh pemerintah daerah maupun pusat telah memberi perlindungan atau kemudahan atas seluruh proses pengiriman, penempatan, pemantauan sampai mereka pulang ke tanah air? Sejauhmana masalah struktural akibat lemahnya *bargaining position* atau masalah kultural akibat kentalnya budaya patriarki ikut mengkonstruksikan realitas atas perlakuan diskriminatif terhadap tenaga kerja perempuan di luar negeri?.

Akan tetapi untuk menjawab pertanyaan besar di atas penelitian ini belum mencukupi. Penelitian ini baru menjawab pertanyaan sejauh mana TKW Blitar yang bekerja di Malaysia mencerminkan kesetaraan dan keadilan gender dalam budaya patriarki? Permasalahan ini dikaitkan dengan judul penelitian dan obyek penelitian, yaitu mengenai hak-hak pekerja, yang semuanya telah disebutkan dalam sub bab kerangka teori.

Berikut adalah deskripsi dan evaluasi yang meliputi proses keberangkatan hingga kepulangan TKW Blitar yang bekerja di Malaysia, peranan negara, nilai sosial budaya, alasan dasar bekerja di Malaysia, dan penutup.

## **5.2. Deskripsi**

### **5.2.1. TKW Blitar: Dari Keberangkatan hingga Kepulangannya Ke Indonesia**

Hampir semua responden berstatus sebagai isteri. Hampir semua suami TKW di sini bekerja sebagai petani. Hanya ada satu gadis yang menjadi TKW dan bekerja di pabrik. Pada umumnya suami mereka mengizinkan untuk bekerja ke luar negeri. Latar belakang kehidupan ekonomi mereka menyebabkan mereka bertekad untuk bekerja ke Malaysia. Di Malaysia mereka bekerja

sebagai pembantu rumah tangga atau pekerjaan yang sejenis. Alasan umum adalah karena jumlah gaji yang diterima lebih besar dibanding apabila mereka bekerja di dalam negeri. Perjalanan hidup mulai dari tempat penampungan, di perjalanan, di tempat kerja, maupun ketika berangkat ke kampung asal diterimanya sebagai sesuatu yang sudah menjadi jalannya, tanpa keluhan. Ini disebabkan oleh keinginan yang kuat untuk mengatasi kesulitan ekonomi keluarga. Keputusan mereka bukan tanpa keberatan. Perpisahan dengan keluarga adalah sebagai kenyataan yang sangat sangat sulit.

Pada umumnya mereka kembali bekerja lagi ke Malaysia paling banyak dua kali, setelah itu mereka kembali pada urusan rumah tangga mereka. Alasannya adalah bahwa kebutuhan mereka yang paling vital, misalnya membangun rumah, membayar hutang, membeayai sekolah, sudah bisa dipenuhi. Keinginan mereka untuk kembali memang ada tetapi pertimbangan keluarga lebih diutamakan, kecuali bagi TKW yang masih berusia muda. Mereka masih memiliki kebutuhan banyak sehingga pekerjaan menjadi TKW lebih dipilih daripada pekerjaan di dalam negeri, yang setaraf dengan pembantu rumah tangga, dengan gaji yang berbeda.

Kebutuhan keluarga mendorong para wanita Blitar untuk melamar ke PJTKI atas informasi dari seseorang yang sudah dikenalnya. PJTKI tempat mereka melamar berlokasi di beberapa kota, misalnya di Blitar, atau Surabaya. Setelah diterima mereka mempersiapkan segala sesuatunya, seperti paspor, hasil tes kesehatan, keterampilan dan sebagainya. Selama persiapan mereka ditempatkan di penampungan yang terletak di berbagai kota, yaitu Kediri, Garum, Blitar, Tanjung Pinang, Surabaya, Medan. Selama di penampungan, antara satu hingga enam bulan, calon TKW diberi pelatihan mengenai seluk-beluk pekerjaan. Tidak semua TKW diberi pelatihan di BLK (Balai Latihan Kerja). Ada kalanya dari mereka dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga di keluarga yang berekonomi kuat. Tujuannya adalah melatih keterampilan dan menanamkan kebiasaan bekerja pada calon TKW. Sebagian dari jumlah gaji sebagai pembantu rumah tangga yang diterima calon

TKW selama masa pendidikan tersebut, yaitu 50%, diberikan kepada agen penyalur (PT yang menyalurkan calon TKW untuk bekerja di keluarga berekonomi kuat tersebut).

Pada umumnya mereka belum mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukan di Malaysia sebelum mereka diberangkatkan. Setelah sampai di Malaysia agen penyalur TKW yang bertempat di Malaysia menyalurkan mereka ke tempat kerja. Sebagian besar mereka dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga.

Keberadaan mereka sebagai TKW ada yang legal dan ada yang tidak legal (tanpa dokumen, dan keberadaannya secara tidak legal pada keberangkatan kedua). Akan tetapi meskipun tanpa dokumen TKW dilindungi oleh majikan di tempat ia bekerja. Pekerjaan mereka bervariasi, yaitu sebagai pembantu rumah tangga, sebagai pembantu di toko roti, di rumah penyewaan peralatan pesta dan catering, di pabrik plywood (pada keberangkatan pertama sebagai pembantu rumah tangga). Sebagai pembantu rumah tangga, hubungan mereka dengan majikan relatif baik. Hubungan baik mereka tercermin dalam perilaku sosial majikan terhadap mereka, misalnya majikan masih mengirimkan uang kepada pembantu rumah tangga selama beberapa bulan ketika pembantu rumah tangga pulang ke kampung asal, majikan memberi bonus pada akhir bulan, pada hari-hari tertentu dan mengizinkan TKW pergi berlibur atau berekreasi. Meskipun ada pula majikan yang terlalu ketat memberi aturan kepada TKW tetapi tidak sampai pada penganiayaan atau tindakan kekerasan lainnya. Pada umumnya TKW yang memiliki dokumen sah, seperti paspor, visa, tidak akan menerima tindakan kekerasan karena majikan mengetahui aturan-aturan dari agen penyalur dan mereka yang meminta tenaga pada agen-agen di Malaysia. Sedikit, hanya satu kasus, yang mengalami perilaku majikan secara buruk karena sebenarnya hanya salah paham dari majikan yang sakit lumpuh sehingga terlalu khawatir akan keamanan dirinya sehingga muncul pikiran negatif terhadap TKW, bukan karena TKW yang tidak mampu bekerja.

Mengenai gaji, apabila sejak pemberangkatan hingga penempatan mereka di tempat bekerja TKW tidak dipungut biaya maka gaji mereka selama tiga atau empat bulan dipotong dan diserahkan kepada agen yang menyalurkan mereka. Setelah itu gaji berikutnya diterima penuh. Jumlah gaji yang mereka terima cukup besar jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama di dalam negeri, yaitu antara 300 hingga 700 ringgit per bulan. Besaran gaji disesuaikan dengan lama kerja, artinya besaran tersebut mengalami kenaikan karena lamanya kerja. Seperti disebut di atas, ada sementara majikan yang memberi bonus kepada TKW per akhir bulan, atau pada hari-hari besar. Ada pula majikan yang menerapkan disiplin yang sangat ketat dan tidak memberi bonus. Misalnya memberi batasan waktu yang sangat singkat untuk keperluan ke luar rumah meskipun untuk keperluan majikan sehingga TKW harus berlari-lari ke tempat dan kembali dari tempat tujuan.

Apabila dikatakan gaji TKW relatif besar, ukuran besarnya gaji didasarkan pada kecukupan besaran uang yang dikumpulkan selama menjadi TKW (kira-kira satu hingga dua tahun dikurangi tiga atau empat bulan gaji untuk agen penyalur) untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga di kampung asal, misalnya memperbaiki rumah, memperingati hari kematian keluarga, membeayai sekolah anak, membayar hutang, membeli sepeda motor, dan sebagainya. Untuk itu gaji mereka dikirim ke kampung asal lewat BRI oleh majikan setiap bulan setelah masa pemotongan. Apabila mereka memperkirakan kebutuhan mereka sudah terpenuhi maka mereka mengumpulkan sendiri gaji mereka, atau majikan yang mengumpulkan untuk dimasukkan ke rekening ketika hendak kembali ke kampung asal atau dibawa langsung ketika mereka pulang ke kampung asal. Akan tetapi TKW yang tanpa dokumen (illegal) tidak berani mengirimkan gajinya lewat BRI atau bank lainnya ke kampung asal karena khawatir ditangkap polisi Malaysia dan membayar denda. Ini terjadi pada TKW illegal yang pada keberangkatannya yang pertama adalah sebagai pembantu rumah

tangga, kemudian pada keberangkatannya yang kedua bekerja di pabrik plywood sebagai TKW ilegal

Aturan bagi TKW sebagai pembantu rumah tangga berbeda dengan mereka yang bekerja di pabrik. Perbedaannya adalah pada perhitungan gaji. Gaji TKW yang bekerja di pabrik dipotong apabila TKW sebagai pekerja kosong, artinya tanpa dokumen meskipun keberadaan mereka dilindungi oleh pemilik pabrik. Kondisi ini juga dimanfaatkan oleh pihak tertentu ketika TKW hendak pulang ke kampung asal dengan selamat. Misalnya TKW harus membayar sejumlah uang untuk biaya kelancaran perjalanan pulang ke Indonesia. Kadang-kadang agen TKW di Malaysia bekerja secara tidak *fair*. Misalnya ketika seorang TKW legal hendak pulang ke Indonesia, ia dipulangkan bersama dengan TKW ilegal oleh agen di Malaysia. Paspor mereka ditahan oleh agen. Ini berarti data mereka dipalsukan atau dimanipulasi. Pemanipulasian data TKW baik ketika hendak pulang atau hendak berangkat dilakukan untuk memperlancar pengiriman atau keselamatan TKW dan pihak-pihak terkait dengan TKW.

Keberangkatan para TKW tidak dengan cara yang sama, begitu pula kepulangan mereka. Misalnya di antara para TKW ada yang diberangkatkan dengan kapal laut, ada yang diberangkatkan dengan pesawat terbang, ada yang dipulangkan dengan pesawat terbang, atau dikembalikan pada agen, kemudian oleh agen dipulangkan dengan perahu (kapal laut). Setelah sampai di pelabuhan tertentu TKW dibawa ke pelabuhan lain dengan truk atau kendaraan lain secara tertutup agar tidak diketahui bahwa yang dibawa adalah para TKW. Meskipun demikian TKW pula yang menanggung biaya transport. Dari pelabuhan yang telah ditentukan TKW naik kapal laut ke Surabaya dengan biaya sendiri.

### **5.2.2. Peranan negara**

Negara adalah suatu lembaga yang melindungi rakyat, mengatur rakyat agar perilaku dalam mengalami hidup kenegaraan

atau dalam mengalami hubungan sosial dan menyelesaikan masalah-masalah kehidupan kenegaraan dapat dikendalikan sehingga praktek hidup kenegaraan tidak saling terganggu. Aturan-aturan untuk itu dalam bentuk tertulis berupa undang-undang dan dasar negara, dalam bentuk tidak tertulis misalnya nilai-nilai. Pada umumnya dalam undang-undang dan dasar negara tercantum hak-hak asasi manusia. Secara formal peranan negara terhadap tenaga kerja wanita tercermin dalam berbagai undang-undang atau aturan-aturan lainnya. Setiap warga negara memiliki kebutuhan dasar yang sama sehingga negara perlu untuk mengatur pemenuhan kebutuhan setiap warga negara. Dasar negara Republik Indonesia (misalnya sila kedua) jelas mencerminkan bahwa hak asasi manusia adalah hak kodrat yang dibawa sejak lahir sehingga setiap orang memiliki kewajiban untuk menghargai hak asasi setiap orang. Artinya, manusia memiliki hak asasi dan kewajiban asasi dalam konteks hidup sosialnya. Operasionalisasi hak asasi yang terkandung dalam sila kedua misalnya, bisa dilihat dalam UUD 1945 pasal 27,28 dan 29. Ini juga berarti setiap orang dituntut memenuhi kewajiban untuk menghargai hak orang lain sebagai makhluk sosial. Dalam hak-hak tersebut tersirat hak manusia untuk memiliki rasa aman dari segala ancaman sehingga setiap orang dalam hidup sosialnya membutuhkan perlindungan.

Sebagaimana disebutkan oleh Abraham H. Maslow bahwa kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan rasa aman, perlindungan terhadap ancaman dan kebutuhan fisik lainnya seperti sandang, papan, pangan. Di samping itu juga kebutuhan akan aktualisasi diri. Karena itu Republik Indonesia memiliki undang-undang dan peraturan-peraturan yang mengacu pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar tersebut. Misalnya, sebagaimana disebut di atas, pasal 27 UUD '45 yang menyebutkan bahwa semua orang bersamaan kedudukannya di dalam hukum, UU No. 12/1948, yaitu undang-undang tentang kesehatan kerja yang antara lain meliputi perlindungan terhadap perempuan. Selain itu negara memiliki Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-02/Men/1984 yang

mengatur tentang Pertanggungjawaban Sakit, Hamil dan Bersalin bagi Tenaga Kerja dan Keluarganya. Dalam GBHN 1993 juga dicantumkan mengenai 'Peningkatan kedudukan wanita dalam keluarga'. Isi GBHN ini meliputi peran wanita dalam keluarga, yaitu mengenai kesempatan pengambilan keputusan baik soal keluarga secara keseluruhan, masing-masing anggota maupun mengenai dirinya sendiri.

Peranan negara terbatas pada aturan-aturan formal. Pada umumnya aturan-aturan yang dimaksudkan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban sulit terwujud secara penuh dalam praktek. Ini karena bermacam-macam sebab. Salah satunya adalah kekuasaan, misalnya kekuasaan politik atau kekuasaan ekonomi. Dalam kaitannya dengan buruh, di masa Orde Baru buruh tidak memiliki kebebasan untuk memberikan suaranya kepada pemerintah karena suaranya yang disampaikan lewat demonstrasi dinilai mengganggu keonaran oleh pemerintah dan tidak sesuai dengan prinsip kekeluargaan. Pada hal pada dasarnya melarang buruh berdemonstrasi atau protes adalah suatu sikap untuk membunuh ambisi buruh untuk bersikap atau berpikir kritis.

Kekuasaan terpusat adalah bentuk sistem politik di masa Orde Baru. Dalam sistem kekuasaan terpusat segala hal yang berkaitan dengan kehidupan kenegaraan ditentukan oleh penguasa pusat sebagai penguasa tunggal. Berkaitan dengan masalah ekonomi, penguasa tunggal sebagai penentu kebijakan ekonomi yang meliputi kebijakan yang berkaitan dengan investasi yang secara otomatis berkaitan dengan para kapitalis negeri industri maju. Kesadaran penguasa kemudian terpengaruh oleh kesadaran masyarakat industri maju, yaitu kesadaran yang memiliki tujuan utama mencari keuntungan berupa uang. Karena itu kekuasaan terpusat dalam sistem politik terpusat bergabung dengan sistem kapitalisme menjadi sistem politik ekonomi kapitalistik. Kapitalisme yang berkembang bukan kapitalisme sebagaimana yang terjadi di negara-negara industri maju, yaitu kapitalisme negara, tetapi kapitalisme atas dasar pertemanan karena corak birokrasi di masa Orde Baru yaitu birokrasi patrimonial



hirarkhis.<sup>2</sup> Apapun corak kapitalisme yang berkembang, tujuan utamanya adalah mengutamakan keuntungan yang sebesar-besarnya. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka peranan negara terhadap tenaga kerja adalah sebatas peran formal, sebatas membatasi buruh untuk tidak melakukan mogok karena buruh adalah anggota keluarga besar, yaitu negara, yang secara bersama-sama memiliki negara dan mengutamakan kepentingan umum. Mogok berarti merugikan kepentingan umum karena mogok membuat onar, membuat keamanan tidak stabil. Sedangkan stabilitas adalah sebagai kepentingan umum. Karena itu hak tenaga kerja atau buruh untuk menyampaikan pandangan kritis atau mogok dilarang. Pelarangan untuk mogok atau melakukan protes didukung oleh sikap represif pemerintah melalui alat negara yaitu ABRI dan birokrasi.

Pelarangan protes atau mogok berlaku bagi buruh wanita maupun laki-laki. Pelarangan tersebut juga melindungi kapitalis dari kerugian karena buruh mogok dan produksi terganggu. Karena itu buruh adalah sebagai bagian yang berfungsi sebagai sekrup dalam pabrik di mana peranannya dalam kelangsungan pabrik sangat besar. Kondisi di Indonesia sebagaimana disebutkan di atas menyuburkan investasi asing meskipun sebenarnya tidak selamanya banyak membantu buruh. Investasi yang berbentuk pabrik-pabrik, seperti yang didirikan di Batam, tidak menguntungkan bagi rakyat banyak tetapi justru merugikan negara karena negara harus membayar tenaga ahli, bahan mentah, biaya ekspor dan sebagainya. Sedangkan hasil investasi tersebut hanya dinikmati oleh segelintir orang, para pejabat tertentu, dan buruh hanya bisa mencukupi kebutuhan rumah tangganya. Negara tidak banyak menerima hasil karena tenaga ahli, bahan mentah, didatangkan dari luar negeri. Semua itu menggambarkan bahwa birokrasi berperan dalam mengutamakan kepentingan kelompok yang berupa kepentingan uang. Di samping itu, sebagaimana yang terjadi dalam negara industri maju atau negara

---

<sup>2</sup> Denny B.C. Hariandja, *Birokrasi nan Pongah, Belajar dari Kegagalan Orde Baru*, Yogyakarta: Kanisius, 1999, hal. 104.

kapitalis, melakukan negara reifikasi atau membendakan pihak buruh (sebagai obyek yang dikuasai) sehingga kesadaran kritis mereka dibunuh atau dibekukan. Sikap negara di masa Orde Baru dalam kurun waktu tertentu merupakan salah satu sikap yang menyebabkan banyaknya rakyat tidak memiliki kemampuan intelektual yang cemerlang, sementara itu pembangunan hanya menguntungkan kelompok yang dekat dengan kekuasaan bukan menguntungkan rakyat banyak. Ujung-ujungnya sikap represif yang terlalu tinggi menyebabkan ilmu-ilmu sosial tidak mengalami kemajuan. Meskipun pada masa setelah berakhirnya Orde Baru para buruh memiliki kesempatan untuk menyuarakan pikirannya tetapi sebenarnya existensi mereka sebagai buruh tidak berubah yaitu sebagai hasil dari proses reifikasi yang dimulai oleh sistem kapitalisme.

Kapitalisme (kapitalisme negara) adalah sistem ekonomi dunia yang berkembang di masa kini. Sistem kapitalisme yang berkembang memberi kesempatan kepada para tenaga kerja (buruh) baik laki-laki maupun wanita untuk memilih pekerjaan dan tempat bekerja tanpa batasan wilayah negara. Sebagaimana telah disebutkan di atas tujuan sistem kapitalisme adalah mencari keuntungan yang sebesar-besarnya. Karena itu tujuan kapitalis adalah mencari keuntungan yang sebesar-besarnya, sedangkan tujuan buruh adalah untuk menerima upah setinggi-tingginya. Dengan kondisi demikian tidak jarang pihak kapitalis dan pihak buruh berbeda pendapat karena kepentingan mereka bertentangan. Dilihat dari segi upah, besarnya upah merupakan pilihan bagi buruh untuk menentukan pilihan. Misalnya TKW asal Blitar yang lebih memilih bekerja di Malaysia dari pada di Indonesia meskipun harus meninggalkan untuk sementara keluarga mereka.

Dari uraian di atas terlihat bahwa kekuasaan modal atau kekuatan politik dengan ciri represif bergandengan dan bersamaan dalam segi operasional. Kekuasaan modal bisa berupa keahlian, teknologi atau modal fisik lainnya. Kekuasaan politik bisa berupa sebuah jabatan dalam birokrasi negara. Sebagaimana dikemukakan oleh Max Weber birokrasi dituntut untuk bekerja secara rasional,

efisien, dan sebagainya. Akan tetapi birokrasi di masa Orde Baru tidak demikian. Di masa Orde Baru birokrasi yang berkembang adalah birokrasi patrimonial hirarkis sebagai jelmaan birokrasi di zaman kerajaan Mataram. Dalam birokrasi patrimonial hirarkis pihak-pihak yang berada di lingkaran kekuasaan lebih mengutamakan kepentingan mereka daripada kepentingan umum. Tradisi birokrasi tersebut menumbuhkan hubungan antara penguasa dan rakyat sebagai hubungan antara yang menguasai dan yang dikuasai. Semua keputusan penguasa adalah sebagai suatu kebenaran. Hubungan antara yang menguasai dan yang dikuasai adalah sebagai hubungan antara subyek dan obyek. Begitu pula dengan tradisi kapitalisme. Tujuan utama kapitalisme adalah keuntungan berupa uang. Apabila kelompok penguasa yang memiliki modal, maka yang dikuasai adalah sebagai obyek. Dalam hal ini terjadi adalah apa yang disebut reifikasi yaitu proses membendaan terhadap pihak yang dikuasai. Dalam tradisi kapitalisme buruh-buruh bekerja seperti 'robot' yang secara otomatis hanya mengikuti perintah majikan tanpa memiliki kreativitas yang tumbuh dari dirinya sendiri. Dalam proses reifikasi kesadaran kritis mengalami kemandegan karena sikap represif penguasa. Hasilnya adalah rakyat yang tidak kritis.

Kesadaran yang tumbuh dalam tradisi seperti tersebut di atas rupanya tumbuh pula dalam kehidupan pemilik modal. Tujuan mereka adalah menerima keuntungan berupa uang sebanyak mungkin. Norma-norma seperti norma moral, norma hukum banyak ditinggalkan. Misalnya kasus-kasus manipulasi, korupsi, yang antara lain terwujud dalam pembebasan tanah oleh kelompok yang dekat dengan kekuasaan. Tradisi seperti di atas juga terbentuk dalam birokrasi sehingga mewujudkan birokrasi korup, artinya birokrasi yang mempertimbangkan jasanya atas dasar keuntungan berupa uang. Dalam kaitannya dengan kasus TKW, tradisi birokrasi yang berciri sebagaimana disebut di atas memungkinkan para TKW dan instansi yang terkait melakukan pelanggaran norma hukum sehingga lahir TKW atau TKI illegal. Sementara itu yang terjadi di negara tujuan, seperti di Malaysia, TKW illegal itu diterima bekerja di suatu pabrik,

dilindungi sedemikian rupa sehingga ia tidak terjerat hukum. Dalam kasus ini tercermin pula kepentingan agen atau instansi yang terkait, yaitu kepentingan uang. Tanpa dokumen legal, proses pemberangkatan maupun pemulangan TKW ilegal akan mengurangi biaya pengeluaran, artinya keuntungan yang diterima agen bertambah, jumlah penerimaan TKW menjadi lebih. Pada akhirnya kepentingan kedua pihak menjadi sama.

Akan tetapi sebenarnya kehidupan TKW dengan dokumen ilegal di negara tujuan, dalam hal ini Malaysia, juga tidak nyaman atau merasa terancam. Mereka tidak memiliki kebebasan karena ancaman hukuman meskipun dilindungi oleh majikan, seperti pergi ke bank, atau ke tempat-tempat lain. Seperti yang dialami oleh salah seorang TKW asal Blitar. Ia bekerja di pabrik plywood tanpa dokumen. Karena itu rupanya sulit bagi negara untuk membuat hukum yang melindungi TKW atau TKI, sulit bagi negara untuk melindungi TKW dari jeratan jaringan kapitalis dalam negeri maupun luar negeri. Apalagi para pejabat negara sendiri banyak yang menjadi kapitalis meskipun aturan hukum atau aturan lainnya adalah sebagai pembatasan bagi TKW, atau TKI dalam hal ini, dan instansi yang terkait. Mereka lebih dikendalikan oleh modal. Misalnya ketika TKW ilegal, dalam kasus juga dialami oleh TKW legal, dikirim pulang ke Indonesia, setelah sampai di suatu pelabuhan mereka diangkut dengan truk yang ditutup terpal hingga sampai pada pelabuhan tempat kapal menuju Surabaya. Cara-cara itu dilakukan agar mereka tidak terjerat hukum, dan yang penting tidak mengeluarkan ongkos banyak. Rasa nyaman, aman, terancam, menjadi nomor dua daripada perhitungan keuntungan uang.

Kekuasaan modal sudah begitu rupa mempengaruhi perilaku manusia. Karena itu hukum negara tidak selalu mampu menjangkau ketidakadilan yang dialami TKW baik dari pihak agen penyalur beserta jaringannya maupun oleh pihak majikan. Aktivitas mereka adalah aktivitas yang digerakkan oleh modal sebagaimana yang terjadi dalam masyarakat industri maju dengan sistem kapitalismenya. Kesadaran yang terbentuk dalam sistem kapitalisme adalah

kesadaran yang mendasari hubungan sosial sebagai hubungan kekuasaan, sebagai hubungan antara yang menguasai dan yang dikuasai. Hubungan demikian berpotensi melahirkan sikap sewenang-wenang. Satu contoh kasus yang dialami oleh salah satu TKW Blitar adalah kasus yang mencerminkan hubungan sosial yang berpotensi melahirkan sikap sewenang-wenang. Seorang TKW yang bekerja sebagai pengasuh wanita lanjut usia merasa tidak nyaman karena wanita yang diasuhnya sering menyakiti fisik TKW. Karena tidak nyaman TKW mengadu pada agen yang menyalurkannya. Kemudian agen penyalur menegur pihak majikan. Hasilnya perilaku wanita lanjut usia terhadap TKW berubah menjadi lebih baik. Kasus ini mencerminkan bahwa hubungan kekuasaan, dalam hal ini hubungan antara majikan dengan TKW, mencerminkan mudahnya perilaku majikan secara sewenang-wenang.

### 5.2.3. Nilai Sosial Budaya

Menurut Bakker, kesosialan sebagai sifat, unsur asas dan alat demikian erat berhubungan dengan kebudayaan, sehingga hanya dibedakan secara konseptual saja.<sup>3</sup> Dalam hubungan sosial, bahasa, sebagai salah satu unsur kebudayaan, merupakan alat komunikasi antar subyek, dialog yang sejati di mana pemakai bahasa dan pendengar/pembaca merupakan kesatuan sosial sebagai syarat mutlak bagi adanya bahasa. Bahasa juga mencerminkan pandangan dunia sampai ke dalam struktur sintaksis dan leksikografisnya.<sup>4</sup> Dilihat dari segi bahasa, bahasa Indonesia adalah satu rumpun dengan bahasa Malaysia, yaitu sama-sama sebagai bahasa melayu. Dalam hubungan sosial antara majikan dan TKW bahasa melayu sebagai alat komunikasi. Melalui bahasa baik majikan maupun TKW sama-sama menjadi subyek dan pendengar yang saling menginterpretasi. Karena

---

<sup>3</sup> Bakker, *Filsafat Kebudayaan*, Yogyakarta: Kanisius & BPK Gunung Mulia, 1984, hal. 42.

<sup>4</sup> Ibid, hal. 43.

bahasa komunikasi adalah bahasa yang sama, atau serumpun, maka dari segi bahasa hubungan sosial mereka menjadi lancar.

Selain bahasa, norma-norma perilaku yang bersumber pada agama, juga merupakan hal yang berperanan penting dalam hubungan sosial. Contoh norma yang bersumber pada agama adalah kejujuran dalam bekerja. Karena itu calon TKW biasanya diberi pelajaran selama di masa penampungan. Bentuknya adalah menjadi pembantu rumah tangga di sebuah keluarga berada. Sebenarnya strategi demikian menguntungkan agen penampung karena mempekerjakan calon TKW sebagai pembantu rumah tangga mendatangkan keuntungan bagi agen penyalur berupa bagian uang gaji TKW yang dipekerjakannya, atau di PKL-kan. Di sini tercermin ciri sistem ekonomi kapitalisme yaitu mencari keuntungan berupa uang. Ciri lain dari sistem ekonomi kapitalis yang tercermin dalam bisnis TKW adalah pembebasan calon TKW dari segala biaya pemberangkatan apabila calon TKW tidak mampu membayar di muka. Apabila TKW sudah bekerja, TKW mempunyai kewajiban membayarkan besaran uang kepada agen penyalur yang mengurus keberangkatan. Jumlahnya adalah sebanyak gaji TKW selama tiga bulan atau empat bulan pertama TKW bekerja. Apabila gaji TKW 350 ringgit berarti jumlah yang harus dibayarkan sebanyak 1050 ringgit apabila besaran uang yang harus dibayarkan sejumlah tiga bulan gaji atau 1350 ringgit apabila jumlah yang harus dibayarkan sebanyak empat bulan gaji.

Budaya TKW adalah budaya yang berasal dari budaya pedesaan, Blitar, di mana paham kekeluargaan masih melekat di dalam diri mereka. Dalam pergaulan tradisi itu tampak dalam sikap mereka yang cenderung tidak menimbulkan konflik. Konflik bisa muncul dalam hubungan antara majikan dengan TKW ketika TKW merasa diperlakukan dengan tidak semestinya. Dalam hal penggajian misalnya, majikan bersikap *fair* terhadap buruh, begitu pula sebaliknya. Sikap baik juga tercermin dalam perilaku majikan sehari-hari, atau dalam hubungan anatara majikan dengan buruh, majikan tidak memperlakukan TKW secara semena-mena. Hubungan mereka

mencerminkan keakraban, misalnya tercermin ketika majikan mengizinkan anaknya tidur bersama TKW, atau ketika merayakan hari-hari besar majikan mengajak TKW mengunjungi keluarga mereka. Sikap jujur TKW, maupun penilaian positif majikan terhadap TKW, sangat mendukung keakraban mereka.

Nilai positif lain dari TKW dalam kondisi hubungan kerja antara lain adalah taat pada aturan di tempat mereka bekerja, atau disiplin, sehingga hubungan sosial mereka tidak menciptakan konflik. Hubungan sosial antara majikan dan TKW yang berdasarkan disiplin dari pihak majikan adalah membayarkan gaji sesuai dengan perjanjian. Selain hal pembayaran gaji, sikap majikan yang menganggap TKW sebagai bagian dari keluarganya merupakan hal-hal yang mampu menghindarkan suasana konflik. Sebagaimana dikatakan oleh Agus Joko Pitoyo bahwa hubungan sosial di tempat bekerja merupakan aspek penting dalam menentukan atmosfer kerja. Hubungan sosial yang baik antara buruh dengan majikan akan menciptakan iklim kerja yang baik. Jika hubungan kerja tersebut timpang, artinya pihak majikan sebagai pihak yang kuat dan buruh sebagai pihak yang lemah, maka boleh jadi eksploitasi dan pelecehan akan mewarnai hubungan kerja.<sup>5</sup> Atas dasar itu maka tersimpul bahwa ada kecenderungan bahwa hubungan antara majikan dengan buruh dari Blitar bukan merupakan hubungan yang timpang, hubungan sosial mereka terjalin dengan baik atas dasar norma-norma sosial budaya yang cenderung bersumber pada budaya melayu.

Tidak semua keluarga yang hidup dalam atmosfer kapitalisme memberi toleransi kepada TKW untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat pribadi dan memerlukan waktu. Dalam sistem kapitalisme waktu adalah sebagai salah satu faktor penting dalam perhitungan ekonomi. Karena itu masuk akal apabila di Malaysia ada TKW yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga menerima

---

<sup>5</sup> Agus Joko Pitoyo, *Pekerja Perempuan di Luar Negeri, Melawan Pelecehan, Merajut Keberdayaan*, Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada, 2005, hal. 99.

tunjangan di hari libur, seperti hari Minggu, meskipun pada hari itu ia tidak pergi rekreasi atau mengurus keperluan pribadi lainnya. Itu berarti bahwa majikan memiliki kesadaran akan tradisi yang berkembang dalam sistem ekonomi kapitalis, seperti bahwa waktu bekerja buruh dihitung atas dasar perhitungan waktu. Akan tetapi tidak semua majikan bersikap demikian. Misalnya ada pembantu rumah tangga yang pada suatu waktu harus keluar rumah untuk suatu keperluan majikan misalnya, ia harus pergi dan kembali secara terburu-buru karena waktu untuk ke luar rumah sangat dibatasi. Ini bisa disebabkan oleh beberapa hal, misalnya pertimbangan keselamatan TKW, atau kesadaran yang telah berkembang mengikuti sistem kapitalisme, dan sebagainya. Terlepas dari semua sebab, yang jelas perlakuan majikan terhadap TKW yang terwujud dalam aturan tersebut mencerminkan bahwa hubungan sosial antara majikan dan TKW adalah hubungan antara yang menguasai dan dikuasai.

Sistem kapitalisme berkembang seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi di mana sampai di suatu masa semua hubungan sosial dinilai bukan atas dasar nilai-nilai sosial budaya tetapi atas dasar hubungan yang berkembang menurut ilmu pasti. Dalam hal ini hubungan antara manusia dinilai sebagai hubungan antara benda-benda. Karena hubungan antara manusia diperlakukan seperti hubungan antara benda maka hubungan itu sebagai hubungan antara yang menguasai dan yang dikuasai. Yang dikuasai dinilai sebagai benda yang bisa diperlakukan sebagaimana dikehendaki oleh yang menguasai. Karena itu sebenarnya dalam tradisi tersebut ketidakadilan sudah inheren di dalam hubungan sosial. Ini bisa dilihat dalam hubungan sosial antara agen penyalur dengan TKW di mana hubungan sosial dalam hal ini lebih terarah pada hubungan mencari keuntungan berupa uang. Kasus kepulangan TKW legal dari Malaysia adalah salah satu contoh. Ketika salah seorang TKW legal hendak pulang ke Blitar, ia bukan dipulangkan oleh majikan dengan pesawat, tetapi oleh agen penyalur yang ada di Malaysia seperti yang telah diceritakan sebelumnya. Apa yang tercermin dalam kasus tersebut adalah bahwa agen penyalur lebih



mengutamakan keuntungan karena biaya pemulangan TKW dengan cara tersebut lebih mengurangi biaya pemulangan, pada hal TKW juga butuh kenyamanan atau rasa aman. Karena itu beruntung bagi TKW yang dibelikan tiket pesawat terbang oleh majikannya ketika hendak pulang ke kampung asal. Kasus ini mencerminkan bahwa hubungan sosial antara majikan dan TKW tidak seperti yang tercermin dalam hubungan antara agen penyalur TKW dengan TKW, majikan masih menyadari bahwa TKW membutuhkan rasa aman, rasa nyaman.

#### **5.2.4. Alasan Dasar Bekerja ke Malaysia**

Keputusan seorang isteri untuk menjadi TKW di Malaysia mencerminkan bahwa budaya patriarkhi yang menganggap wanita adalah sebagai subordinansi tidak selalu tepat. Keputusan tersebut mencerminkan bahwa ada kesetaraan antara wanita dan laki-laki dalam mengambil keputusan yang sangat menentukan kehidupan atau masa depan sebuah keluarga. Ini juga menandakan bahwa proses modernisasi yang tercermin dalam cara berpikir di Indonesia sudah merambah ke dalam kesadaran masyarakat pedesaan meskipun tingkat pendidikan mereka tergolong belum tinggi. Peran wanita dalam rumah tangga bukan hanya sebagai Ibu yang mengatur rumah tangga tetapi juga sebagai wanita yang mampu mengambil keputusan untuk kelangsungan hidup keluarga. Untuk memutuskan menjadi TKW memerlukan kebebasan berpikir dan menentukan diri sendiri. Fenomena ini sebenarnya juga telah lama muncul, terlebih ketika sistem kapitalisme berkembang dan sistem itu memungkinkan semua tenaga kerja (buruh) memiliki kesempatan untuk bekerja di mana saja tanpa ketentuan batasan wilayah. Fenomena itu juga menandakan bahwa peran suami di mana para isterinya menjadi TKW berubah. Perannya menjadi sejajar dengan peran wanita. Ketika isteri sedang pergi bekerja sebagai TKW, suami yang mengurus rumah tangga.

Sistem kapitalisme telah mendorong tenaga kerja Indonesia baik TKI atau TKW untuk pergi bekerja ke luar negeri. Dan di Indonesia sendiri kebebasan para tenaga kerja untuk mencari pekerjaan dengan standar gaji tinggi, baik bagi TKI atau TKW, diberikan oleh negara meskipun dalam media massa sering diberitakan kelemahan-kelemahan aturan maupun kekurangpedulian aparat pemerintah dalam urusan keselamatan tenaga kerja.

Faktor utama yang terlihat dalam diri buruh wanita asal Indonesia adalah faktor besaran upah. Bagi buruh wanita, dalam hal ini TKW asal Indonesia yang ke Malaysia, besaran upah yang diterima adalah cukup untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarga mereka di Indonesia. Besaran upah mereka dibandingkan dengan besaran upah apabila mereka kerja di daerah asal merupakan pertimbangan pokok para TKW Blitar pergi ke Malaysia. Meskipun demikian, sebagaimana disinggung sebelumnya, faktor budaya, yaitu bahasa dan norma-norma, adalah sebagai faktor pendukung yang sangat penting karena dalam komunikasi budaya memberi peranan penting agar hubungan sosial mereka tidak terhambat. Budaya yang memperlancar komunikasi terwujud dalam sopan santun, disiplin dan sebagainya.

Sebagai TKW, mereka tidak berbeda dengan pria. Existensinya adalah sebagai makhluk yang secara kodrati memiliki tuntutan untuk dihargai sebagai makhluk existensial, artinya secara kodrati wanita yang bekerja sebagai TKW juga sebagai makhluk yang memiliki kebebasan untuk menentukan dirinya sendiri. Kebebasan existensial ini tercermin dalam hubungannya dengan keluarga, yaitu ketika dirinya menentukan pilihan hidupnya. Dalam hal ini budaya patriarkhi membuka kesetaraan pada isteri. Akan tetapi apabila dilihat dalam hubungan sosialnya dengan majikan ketika ia bekerja maka hubungan sosial yang terjadi adalah hubungan antara majikan dengan buruh. Apabila dilihat dari kaca mata tradisi kapitalisme maka buruh adalah ibarat 'robot', atau benda yang hanya melakukan apa yang diperintahkan oleh subyek, dalam hal ini majikan. Begitu pula dengan TKW yang berasal dari Blitar, ia adalah makhluk yang

mengalami reifikasi sebagaimana buruh pabrik sehingga ia ibarat 'robot' yang harus melakukan apa yang diperintahkan oleh majikan. Nilai sosial budaya yang ia bawaan mengkondisikan reifikasi dirinya oleh majikan.

Hubungan majikan dengan buruh di tempat kerjanya, yaitu di Malaysia, bagi sebagian besar TKW yang berasal dari Blitar, terjalin dengan baik. Sebagaimana telah disebutkan di atas, hubungan sosial mereka yang baik disebabkan oleh kelancaran komunikasi, baik melalui bahasa maupun melalui budaya yang terwujud dalam norma-norma. Kasus di mana buruh wanita yang sudah kembali ke Indonesia dalam jangka waktu yang relatif lama tetapi masih menerima kiriman gaji dari majikannya selama kurang lebih satu tahun adalah contoh kasus yang mencerminkan bahwa TKW adalah tenaga kerja yang dinilai dan diakui sangat menunjang kehidupan keluarga mereka.

Apabila dilihat secara luas, yang mendasari pilihan pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga, adalah bukan derajat sosial, tetapi besaran upah. Oleh Sri Sanituti Hariadi, disebutkan bahwa banyak para wanita lebih memilih pekerjaan sebagai buruh pabrik daripada bekerja sebagai pembantu karena bekerja sebagai pembantu derajatnya rendah. Pada hal apabila ditinjau secara riil penghasilan bekerja di pabrik lebih kecil dibanding penghasilan sebagai pembantu rumah tangga.<sup>5</sup> Karena itu dalam kasus TKW Blitar, mereka menjadi TKW di Malaysia demi upah yang besar. Dengan upah besar mereka mampu mencukupi kebutuhan hidup, seperti biaya pendidikan anak, membangun rumah dan sebagainya. Sebagai wanita mereka mampu berpikir positif dengan berani menanggung resiko, misalnya ditinggal kawin suami.

---

<sup>5</sup> Sri Sanituti Hariadi, Mitra Seajar (Pria-Wanita) Sebagai Manifestasi Angan-angan Kartini, dalam *Media Studi Wanita, Volume 3, No. 1 April 1995*, Surabaya: Pusat Penelitian/Studi Wanita Lembaga Penelitian Universitas Airlangga, 1993, hal. 25.

Dilihat dari pengakuan TKW yang bekerja di Malaysia, pekerja wanita asal Indonesia memiliki suatu dorongan yang kuat dari dalam dirinya sehingga dorongan itu memotivasi mereka untuk meninggalkan keluarga. Apakah dorongan itu benar-benar karena alasan gaji besar?

Semua yang tercermin dalam pekerja wanita adalah kemandirian. Dari sisi existensi wanita, sebagai 'manusia' yang pada dasarnya memiliki kemerdekaan dalam hidup, ia memiliki hak untuk menentukan pilihan hidup, yaitu sebagai TKW, meskipun sudah berkeluarga. Setiap hak mengandung kewajiban. Kewajibannya adalah menghormati hak anggota keluarga lain, misalnya suami dan anak-anak, menghormati wanita sebagai manusia dalam lingkungan pekerjaan (misalnya tanpa melecehkan wanita tetapi majikan berusaha memberikan hak-haknya). Dalam keluarga, anak-anak berhak untuk memperoleh perlindungan hidup dari orang tuanya, seperti kebutuhan akan uang. Menurut ilmu psikologi, uang adalah kebutuhan dasar manusia. Karena itu wajar apabila TKW pergi ke luar negeri untuk memperoleh gaji besar demi memenuhi kebutuhan hidup anak-anaknya seperti kebutuhan akan pendidikan. Seorang TKW Blitar adalah sebagai contoh. Ketika pulang ke Indonesia mereka tidak ingin kembali lagi ke Malaysia dengan alasan bahwa pendidikan anak-anak perlu diperhatikan. Mereka tidak bisa mempercayakan pendidikan anak kepada suami karena suami buta huruf dan hanya bisa bekerja di sawah. Karena itu apabila anak-anak ditinggal ia khawatir pendidikan anak-anaknya terbengkelai. Keputusan untuk membesarkan anak-anak adalah keputusan atas dasar kesadaran yang tinggi. Dengan uang yang diperoleh dari Malaysia cukup untuk membayar hutang, membeayai hidup dan membeayai pendidikan anak-anaknya. Di Indonesia ia tetap bekerja di luar rumah dan suaminya bekerja menggarap sawah. Ini berarti latar belakang kepergian TKW ke Malaysia adalah kebutuhan uang yang sangat banyak dan tidak bisa terpenuhi dengan hanya bekerja di dalam negeri. Sekali lagi, di sini, wanita dalam rumah tangga sudah memiliki kesetaraan hak dalam mengambil keputusan seperti ketika

mereka berangkat ke Malaysia, mereka sudah memiliki hak untuk mengambil keputusan.

Menurut Rosemarie Tong, yang dikutip oleh Agus Joko Pitoyo, menyebutkan bahwa sistem patriarki yang eksis di masyarakat dipandang sebagai biang keladi dari ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan.<sup>6</sup> Fakta di atas yaitu bahwa wanita dalam rumah tangga memiliki kesempatan untuk mengambil keputusan baik untuk pergi menjadi TKW di Malaysia maupun untuk tidak kembali menjadi TKW adalah tidak mendukung teori Tong tersebut. Kehidupan keluarga TKW adalah sebagai cermin bahwa sistem patriarki tidak sepenuhnya berkembang di Blitar. Begitu pula di Malaysia di mana TKW tersebut bekerja. Karena menurut sistem patriarki kesetaraan laki-laki dengan perempuan menyebabkan terjadinya pelecehan. Begitu pula halnya di Malaysia, di mana TKW bekerja, hubungan sosial antara majikan dengan TKW mencerminkan bahwa hubungan laki-laki dengan perempuan adalah hubungan setara.

Akan tetapi kesetaraan yang diperoleh wanita TKW untuk mengambil keputusan tidak selamanya menggoyahkan ciri patriarki. Contohnya adalah ketika isteri yang menjadi TKW sedang bekerja di Malaysia suaminya ternyata selingkuh. Ini bisa diartikan bahwa sebagai laki-laki merasa memiliki kekuasaan yang lebih besar daripada perempuan meskipun isterinya bekerja untuk keluarga. Kesetaraan tersubordinasi oleh kekuasaan.

Dilihat dari sisi sistem kapitalisme dewasa ini, kasus wanita/isteri yang memilih bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Malaysia adalah sebagai salah satu contoh kasus yang mencerminkan bahwa kesadaran wanita TKW Blitar tersebut adalah sebagai kesadaran masyarakat industri maju yang sekaligus menyadari kewajibannya untuk membesarkan anak-anaknya melalui pendidikan. Contoh di atas juga mencerminkan bahwa ada kesetaraan antara

---

<sup>6</sup> Ibid, hal. 24.

suami dan isteri dalam melihat hak dan kewajiban terhadap anak. Bagi seorang pekerja wanita, bekerja sebagai buruh adalah sebagai salah satu cara bagaimana ia bisa memandirikan dan mengaktualisasikan dirinya.

Kesadaran bahwa menjadi TKW adalah demi pendidikan anak-anak adalah sebagai kesadaran wanita yang memiliki cara berpikir maju. Pemikiran demikian di Indonesia dicontohkan oleh R.A. Kartini. Sebagaimana makna kutipan surat R.A. Kartini oleh Sri Sanituti Hariadi, bahwa Kartini melalui suratnya menyatakan bahwa pendidikan bagi kaum wanita adalah juga penting bukan karena untuk menjadikan anak-anak perempuan itu sebagai saingan kaum laki-laki tetapi agar kaum perempuan lebih cakap untuk melakukan kewajiban-kewajibannya.<sup>8</sup> Meskipun isi pernyataan RA Kartini adalah pendidikan untuk perempuan tetapi pemikiran tentang pendidikan anak adalah pemikiran seorang Ibu yang sudah maju yang menyadari bahwa pendidikan merupakan kebutuhan utama. Gambaran dari pengakuan semua responden mencerminkan bahwa wanita asal Blitar yang menjadi TKW dengan tujuan Malaysia memiliki cara berpikir maju dan mandiri. Artinya peranan TKW dalam rumah tangga telah mengikis mitos-mitos bahwa kedudukan wanita adalah sebagai sub ordinasi dalam masyarakat patriarkhi di mana wanita mendapat bagian yang lemah dalam masyarakat seperti itu.

Karena itu saya berpendapat bahwa yang mendasari motivasi seorang wanita bekerja sebagai buruh wanita di luar negeri pada dasarnya adalah karena kesadarannya sebagai Ibu yang memiliki hak dan kewajiban.

---

<sup>8</sup> Sri Sanituti Hariadi, Mitra Seajar (Pria-Wanita) sebagai Manifestasi Angan-angan Kartini, dalam *Media Studi Wanita Volume 3, No. 1 April 1995*, , hal. 25-26.

### 5.3. Penutup

Atas dasar uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak selamanya budaya patriarkhi mengekang kebebasan wanita untuk mengaktualisasikan diri, untuk mengambil keputusan penting dalam rumah tangga atau pun masalah-masalah kenegaraan sejak zaman dahulu hingga kini. Hal ini tergantung dan terkondisikan oleh ruang dan waktu, misalnya zaman kerajaan, atau kondisi keluarga yang memiliki wawasan luas, atau zaman sistem kapitalisme, dan sebagainya. Kekecualian adalah bagi buruh, di sini yang dimaksud adalah buruh wanita meskipun buruh laki-laki juga mengalami hal yang sama. Buruh adalah sosok yang mengalami reifikasi dari sistem ekonomi yaitu sistem ekonomi kapitalisme. Dalam sistem kapitalisme pemilik modal adalah penguasa dan buruh adalah yang dikuasai. Dari dulu hingga kini pada dasarnya kesetaraan dan keadilan dalam sistem kapitalisme tetap sama, artinya perhitungan mereka adalah perhitungan untung rugi, bukan perhitungan atas dasar gender.

### Daftar Pustaka

- Bakker,  
1984 *Filsafat Kebudayaan*, Yogyakarta: Kanisius & BPK Gunung Mulia.
- Inwood, Michael  
1977 *Heidegger*, New York: Oxford University Press.
- Magnis- Suseno, Franz  
1995 *Etika Dasar Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*, Yogyakarta: Kanisius.

Haris Munandar (penyunting),

1994 *Pembangunan Politik, Situasi Global, dan Hak Asasi di Indonesia, Kumpulan Esei Guna Menghormati Prof. Miriam Budiardjo*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Pitoyo, Agus Joko

2005 *Pekerja Perempuan di Luar Negeri, Melawan Pelecehan, Merajut Keberdayaan*, Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada.

**Majalah:**

*Media Studi Wanita Volume 3, No. 1 April 1995*, Surabaya: Pusat Penelitian/Studi Wanita Lembaga Penelitian Universitas Airlangga, 1995.



# BAB

# PENUTUP

## 6

Jaleswari Pramodhawardani

“... Saya kabur dari rumah majikan dibantu oleh tetangga majikan. Saya tidak kuat bekerja karena hanya makan sekali sehari. Pagi hari saya disuruh makan bubur bayi, makanan anak majikan yang saya asuh. Siang hari saya hanya diberi biskuit dua potong. Badan saya lemas, tidak kuat bekerja. Malam hari saya baru makan nasi ketika majikan saya pulang dari kantor. Saya makan nasi bungkus yang dibelikannya...saya tidak mendapatkan upah untuk 2 bulan kerja karena gaji saya masih dipotong. Kata tekong yang membawa saya, saya baru menerima gaji pada bulan ke 5 (lima)...” Wawancara dengan Poniah usia tiga puluh lima tahun, pekerja rumah tangga, asal Bungur Rejo, Jateng- Batam, 24 April 2006

**W**awancara di atas bukan sekadar menggambarkan potret buram buruh migran perempuan yang mengalami pelecehan, namun juga menunjukkan betapa faktor budaya menjadi hal yang krusial disana. Keterbatasan informasi tentang negara tujuan dan budaya/kebiasaan setempat misalnya menyisakan problem tersendiri bagi buruh migran tersebut dalam upayanya beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbeda dengan negara asal.

Keterbatasan informasi ini biasanya dimiliki oleh para buruh migran perempuan yang memilih jalur illegal ketimbang melalui PJTKI yang sah. Berbeda dengan jalur legal yang memberikan training/pendidikan bagi para buruh yang akan dikirim ke luar negeri, jalur illegal lebih menjanjikan penderitaan bagi para buruh ini. Peluang untuk dilecehkan, kekerasan secara fisik, eksploitasi rutin lebih sering ditemukan para buruh migran yang melalui jalur illegal.

Dalam penelitian ini ada beberapa rekomendasi yang perlu dilakukan oleh instansi terkait:

*Pertama*, yang berkaitan dengan perjanjian antar negara. Pemerintah Indonesia harus mendesak kepada Malaysia maupun negara-negara tujuan lainnya untuk melakukan perubahan atau memperbaiki Peraturan ketenagakerjaannya yang mempunyai potensi untuk membuka peluang terjadinya diskriminasi, ketidakadilan, kekerasan oleh majikan. Pemerintah Indonesia bersama negara tujuan ikut memantau agen-agen pengerah tenaga kerja yang melakukan penyimpangan yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Dan memberikan sanksi seberat-beratnya bagi PJTKI yang bermasalah.

*Kedua*, Indonesia dan Malaysia sebaiknya merundingkan untuk membicarakan sebuah kesepakatan bilateral mengenai pekerja rumah tangga yang berisi standar kontrak dengan ketentuan-ketentuan mengenai jam kerja, hari libur, dan pembayaran; sistem untuk memantau pusat-pusat pelatihan dan tempat-tempat kerja; serta rencana-rencana tentang adanya kerjasama untuk menyediakan layanan bagi yang selamat dari tindak pelecehan. Perjanjian ini juga harus melindungi hak-hak pekerja rumah tangga akan kebebasan bergerak dan kebebasan berserikat

*Ketiga*, yang berkaitan dengan regulasi kebijakan dalam negeri. Pemerintah Indonesia harus pro aktif dalam merespon persoalan yang berkaitan dengan perlindungan buruh migran di Malaysia maupun negara-negara tujuan lainnya. Secepatnya menelurkan UU perlindungan terhadap buruh migran untuk mengantisipasi dan mencegah terjadinya pelecehan, kekerasan fisik, eksploitasi terhadap buruh Indonesia yang bekerja di luar negeri.

*Keempat*, mengadakan penertiban kepada para PJTKI untuk menerapkan pelayanan standar dan layak bagi para buruh migran. Pemerintah sebaiknya tidak melepas kontrol terhadap agen-agen pengerah jasa tenaga kerja ini dan secara berkala melakukan pemeriksaan untuk uji kelayakan. Perlu dirancang kurikulum khusus

untuk training para buruh migran ini dalam mengisi *cultural gap* dengan negara tujuan. Bahasa, adat istiadat, pengenalan teknologi, hak-hak buruh migran dan perlindungan terhadapnya perlu dimasukkan dalam training tersebut.

