



## Mengapa Buku Ini Penting..?

Isu yang sangat krusial di Indonesia sebagai negara pengirim tenaga kerja migran terbesar kedua setelah Filipina adalah terjadinya migrasi yang dirasa belum aman yang mengakibatkan diskriminasi, eksploitasi, abuses dan human trafficking terhadap tenaga kerja migran perempuan.

Sektor domestik menjadi titik lemah dalam upaya pemerintah mengatur perlindungan dan pengembangan ekonomi bagi tenaga migran perempuan tersebut.

Sesuai dengan Konvensi Internasional tentang Pekerja Domestik yang dideklarasikan oleh United Nations pada tahun 2013, mensyaratkan pemerintah negara pengirim dan negara penerima tenaga migran sektor domestik agar meningkatkan keamanan dan perlindungan terhadap mereka.

Buku ini memberikan grand theory dalam bidang manajemen migrasi Internasional bagi mahasiswa S1, S2 dan S3.

Published By:



Head Office:  
Jl. Sokajaya 59 Purwokerto Jawa Tengah  
Tlp. 0281 634 764 Hp 085749547500  
Website : [www.irdhresearch.com](http://www.irdhresearch.com)  
Email [irdhresearch@gmail.com](mailto:irdhresearch@gmail.com)



9786027200000

2016

TEORI MANAJEMEN MIGRASI INTERNASIONAL TENAGA KERJA DOMESTIK

CAKTI INDRA GUNAWAN, PhD

# TEORI MANAJEMEN MIGRASI INTERNASIONAL TENAGA KERJA DOMESTIK (Perlindungan dan Pengembangan Ekonomi)

Cakti Indra Gunawan, SE., MM., PhD



International Research  
and Development For Human Beings



Pengantar: Dr. Zifirdaus Adnan, BA., MA., PhD  
(Senior lecturer at The University of New England Australia)



**TEORI MANAJEMEN MIGRASI  
INTERNASIONAL TENAGA KERJA DOMESTIK :  
PERLINDUNGAN DAN PENGEMBANGAN  
EKONOMI**

**Cakti Indra Gunawan, SE., MM., Ph.D**

**CV. IRDH**

**TEORI MANAJEMEN MIGRASI INTERNASIONAL  
TENAGA KERJA DOMESTIK : PERLINDUNGAN DAN  
PENGEMBANGAN EKONOMI**

Penulis : Cakti Indra Gunawan, SE., MM., Ph.D  
Editor : Aisya Kartika A, S.IP  
Penata Letak Moh. Askiyanto, SE  
Tinesa Fara Prihandini, S.Pd  
Ria Agutina Larasati, S.IP  
Pracetak dan Produksi : Dito Aditia, S.Pi  
Perancang Sampul : Jois Rudiah Putiandini

Hak Cipta © 2020, pada penulis

Hak publikasi pada CV IRDH

Dilarang memperbanyak, memperbanyak sebagian atau seluruh isi dari buku ini dalam bentuk apapun, tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan Pertama, April 2016

Cetakan Kedua, Desember 2020

Penerbit CV IRDH

Anggota IKAPI No. 159-JTE-2017

Office: Jl. Sokajaya No. 59 Purwokerto

Perum New Villa Bukit Sengkaling C9 No. 1 Malang

HP : 0813 5721 7319, WA : 089 621 424 412

[www.irdhcenter.com](http://www.irdhcenter.com)

Email: [buku.irdh@gmail.com](mailto:buku.irdh@gmail.com)

ISBN : 978-602-726-028-30

i-viii + 263 hlm, 17,6 cm x 25 cm

## KATA SAMBUTAN

Hadirnya buku Teori Manajemen Migrasi Internasional Tenaga Kerja Domestik : Perlindungan dan Pengembangan Ekonomi telah memberikan sebuah harapan untuk membantu pemerintah Indonesia khususnya dalam pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Buku ini sarat dengan filosofi dasar dalam teori manajemen migrasi internasional serta kombinasi dari laporan nyata yang terkini tentang perkembangan TKI.

Saya sangat gembira sekaligus bangga terhadap saudara Cakti Indra Gunawan, PhD yang telah bekerja keras untuk mewujudkan impiannya melalui buku ini dalam membantu TKI Perempuan yang sering mengalami eksploitasi, *abuse*, dan *human trafficking*. Pada saat ini, pemerintah Indonesia sangat membutuhkan masukan dari para akademisi untuk perbaikan pengiriman dan perlindungan TKI Perempuan yang mayoritas bekerja sebagai tenaga domestik. Menurut laporan International Labour Organization (ILO, 2015) bahwa TKI Perempuan sangat memerlukan perhatian dari pemerintah dan akademisi serta praktisi agar mereka tidak terjebak dalam proses migrasi yang bernama “lingkaran setan” migrasi.

Saudara penulis telah berjuang mengkaji bidang TKI semenjak menempuh studi S3 bidang Manajemen Migrasi Internasional di The University of New England, Australia. Semoga buku yang ditulis oleh saudara Cakti bisa sedikit memberikan kontribusi kepada pemerintah Indonesia dalam hal kebijakan TKI sehingga tercipta migrasi yang aman dan ekonomi yang semakin bertumbuh.

Armidale, New South Wales, 7 April 2016

Zifirdaus Adnan, BA., MA., PhD  
(Senior Lecturer, School of Arts,  
The University of New England)

## SEKAPUR SIRIH DARI PENULIS

Puji syukur kehadiran Tuhan YME yang telah memberikan kemampuan bagi penulis untuk menyelesaikan buku ajar yang berjudul *Teori Manajemen Migrasi Internasional Tenaga Kerja Domestik : Perlindungan dan Pengembangan Ekonomi*. Buku ajar ini merupakan buku pegangan bagi mahasiswa yang mengkaji manajemen khususnya yang berhubungan dengan tenaga kerja Indonesia (TKI).

Buku ini merupakan metamorfosis dari perjalanan peneliti pada saat mengambil program S3 bidang migrasi internasional di The University of New England. Berbagai literatur yang melengkapi karya ini diambil dari berbagai sumber buku, jurnal dan sumber-sumber lainnya. Buku ajar ini dapat digunakan oleh mahasiswa S1, S2 dan S3.

Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan sumbangsih terhadap pencerahan keilmuan terutama perlindungan terhadap TKI khususnya perempuan yang mengalami diskriminasi, eksploitasi, *abuse* dan tindakan lain yang merugikan.

Malang, 29 Maret 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN.....	I
SEKAPUR SIRIH DARI PENULIS .....	III
DAFTAR ISI .....	IV
DAFTAR GAMBAR.....	VII
DAFTAR TABEL .....	VIII
BAB 1 DEFINISI MANAJEMEN MIGRASI .....	1
1.1 DEFINISI MANAJEMEN MIGRASI .....	1
1.2 MENGAPA STUDI TENTANG MIGRASI MENARIK?.....	7
BAB 2 TEORI-TEORI MANAJEMEN MIGRASI .....	14
2.1 TEORI-TEORI DARI AHLI DI EROPA DAN AMERIKA .....	14
2.2 TEORI-TEORI MIGRASI DARI AHLI DI ASIA, AUSTRALIA DAN AFRIKA.....	20
2.3 TEORI DARI AHLI DI INDONESIA.....	26
BAB 3 MEMAHAMI MIGRASI INTERNASIONAL DI INDONESIA .....	33
3.1 SEJARAH MIGRASI INDONESIA PADA ERA KOLONIAL BELANDA.....	33
3.2 SEJARAH MIGRASI SEJAK ERA REFORMASI (1998- SEKARANG).....	40
3.3 STRUKTUR MANAJEMEN MIGRASI DI INDONESIA .....	50
3.4 PELAKU MIGRASI .....	55
BAB 4 KELOMPOK TENAGA KERJA MIGRAN.....	60
4.1 <i>SKILLED MIGRANT WORKERS</i> .....	60
4.2 <i>UNSKILLED MIGRANT WORKERS</i> .....	69

4.3	<i>MIGRANT DOMESTIC WORKERS</i> .....	73
BAB 5	REKRUTMEN .....	82
5.1	PROSES REKRUTMEN .....	82
5.2	PELATIHAN DAN PENAMPUNGAN .....	87
5.3	PEMBERANGKATAN KE LUAR NEGERI .....	93
BAB 6	KONDISI TENAGA KERJA MIGRAN DOMESTIK DI LUAR NEGERI.....	101
6.1	TAHAP PERTAMA KETIKA TIBA DI LUAR NEGERI.....	101
6.2	KONDISI DI RUMAH MAJIKAN (STUDI KASUS DI : MALAYSIA, SINGAPURA, HONG KONG DAN SAUDI ARABIA) .....	108
6.3	PELAPORAN DAN PERANAN NGOS DI LUAR NEGERI.....	117
6.4	PERANAN PEMERINTAH INDONESIA DI LUAR NEGERI.....	125
6.5	PERANAN PEMERINTAH NEGARA TUJUAN .....	129
BAB 7	KEPULANGAN DAN KONDISI TENAGA KERJA MIGRAN DOMESTIK .....	137
7.1	KEDATANGAN DI BANDARA .....	137
7.2	PELAPORAN KASUS .....	148
7.3	PERANAN NGOS DAN SERIKAT PEKERJA .....	162
7.4	PERANAN PEMERINTAH INDONESIA.....	167
BAB 8	PENGEMBANGAN EKONOMI BAGI TENAGA KERJA MIGRAN DOMESTIK .....	179
8.1	PERAN PEMERINTAH.....	179
8.2	PERANAN NGOS, ORGANISASI INTERNASIONAL DAN UNIVERSITAS .....	189
8.3	PERANAN BANK, PENGUSAHA DAN PEMBERI KREDIT MIKRO.....	198



DAFTAR PUSTAKA.....	212
GLOSARIUM .....	258
INDEKS.....	260
TENTANG PENULIS .....	262

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Proses Perubahan Kondisi Psikis Imigran .....	6
Gambar 2. Diagram Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) 2011-2014 .....	9
Gambar 3. Grafik Negara tujuan Utama Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan Gender .....	42
Gambar 4. Prosentase Urgensi Tenaga Kerja yang Dibutuhkan per sektor Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	63
Gambar 5. Pentingnya Bidang Keahlian Pekerja berdasarkan Orientasi Pasar per Skor Usaha .....	65
Gambar 6. Prosedur Penempatan Buruh Migran.....	90
Gambar 7. Rata-Rata Panjang Jam Kerja Penata Layan Di Seluruh Dunia (Berdasar Pada Tahun Terakhir Ketersediaan Data) .....	113
Gambar 8. Hubungan Remitansi dengan Pembangunan di Masa Depan.....	124
Gambar 9. Alur Penanganan Laporan Kasus TPPO.....	152
Gambar 10. Permasalahan Warga Negara Indonesia .....	153
Gambar 11. Alokasi Investasi Buruh Migran asal Trenggalek .....	184

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Teori Migrasi dari Disiplin Ilmu.....	18
Tabel 2. Prosentase Bagi Saham Belanda dari Ekspor Indonesia, tahun 1874-1939 .....	35
Tabel 3. Persebaran Penduduk Kelompok Etnik Cina di Indonesia, tahun 1963 .....	38
Tabel 4. Kebijakan Pemerintah sejak Tahun 1966 sampai dengan 2014.....	48
Tabel 5. Partisipasi Indonesia dalam Meratifikasi Konvensi Internasional terkait Perlindungan Tenaga Kerja.....	51
Tabel 6. Rumusan Inkindo terhadap Upah Standar Tenaga Profesional Undangan Internasional di Indonesia pada Bidang Jasa Konsultan (Berdasarkan Kesetaraan Lama Kerja dan Tingkat Pendidikan).....	61
Tabel 7. Tahap Proses Eksploitasi pada Pekerja Domestik Migran asal Indonesia .....	76
Tabel 8. LSM Lokal di Singapura dan Peranannya .....	121
Tabel 9. Berbagai bentuk kekerasan yang melatarbelakangi perawatan pekerja migran di Rumah Sakit Kepolisian Pusat Raden Sukanto, 2000-2002. ....	139
Tabel 10. Jumlah dan Spesifikasi Kasus WNI di Luar Negeri yang Ditangani Kemenlu.....	154
Tabel 11. Kerentanan yang Dialami BMI pada Tahap Proses Pemulangan .....	176
Tabel 12. Jenis Kegiatan NGO di Jepang .....	190
Tabel 13. Sumber Pinjaman Pra-Keberangkatan .....	205
Tabel 14. Channel Pengiriman Remitansi BMI Cilacap ke Daerah Asal tahun 2006.....	209
Tabel 15. Daftar Bank Penyalur Remitansi dan Nasabah.....	210

# **BAB 1**

## **DEFINISI MANAJEMEN MIGRASI**

### **1.1 Definisi Manajemen Migrasi**

Tingginya mobilitas manusia dewasa ini membuat migrasi menjadi isu yang tidak dapat dikesampingkan. Menyadari pentingnya hal tersebut, beberapa ahli mencoba mendefinisikan dan merumuskan aspek-aspek ekonomi politik yang menjadi sebab maupun akibatnya. Dalam *International Migration: Evolving Trends from the Early Twentieth Century to the Present*, Martin (2014, p.219) menyebutkan migrasi sebagai perpindahan seseorang dari satu tempat ke tempat lain, baik dalam cakupan dalam maupun luar negeri, atau yang oleh IOM (2007, p. 33) diistilahkan migrasi internasional. Berdasarkan durasi waktunya, migrasi dibagi menjadi permanen dan sementara atau sirkuler. Disebut sirkuler jika hal itu dilakukan dengan adanya rencana untuk kembali ke tempat asal, seperti untuk keperluan bisnis, pendidikan atau medis. Sedangkan disebut permanen, jika migrasi itu dilakukan dengan tujuan menetap (Martin, 2014, p.219). Ece-Eurostat (2001) menegaskan meskipun istilah sirkular digunakan untuk mobilitas sementara, bukan berarti tidak memiliki batas minimum waktu, hanya saja batasan itu kabur atau berbeda-beda di tiap negara.

Meskipun fenomena migrasi sudah berlangsung berabad lamanya, bukan berarti manusia mampu memanajemen hal ini dengan baik. Terbukti dengan banyaknya masalah sosial yang timbul

sebagai akibatnya. Namun sebelum membahas lebih jauh, ada baiknya jika kami mengerucutkan mayoritas bahasan kepada migrasi internasional, tetap tanpa meninggalkan migrasi nasional. Istilah yang digunakan untuk memilah jenis migrasi, baik nasional maupun internasional antara lain (i) migrasi internal dan eksternal, merujuk pada cakupan regional; mobilitas antar daerah dalam negeri atau antar negara, (ii) imigrasi, emigrasi dan *return migration*, merujuk pada arah yang dituju, apakah masuk, keluar atau kembali menuju daerah asal (National Geographic, 2005). Helle (2011, p.10) lebih menaruh perhatian pada sisi urgensi migrasi, dimana fenomena tersebut sangat erat kaitannya dengan kondisi ekonomi suatu negara. Hal ini dibenarkan oleh Tapia (2006, p.11), yang mana menegaskan hubungan antara kualitas manusia yang bermigrasi berdampak pada potensi ekonomis negara, baik yang ditinggalkan maupun yang dituju, di masa mendatang. Ia memaparkan adanya dua sumbu kepentingan dalam migrasi internasional. Negara penerima (*receiving country*) cenderung lebih menyukai pekerja ahli (*skilled worker*), padahal negara pengirim juga menyadari pentingnya peranan mereka, sehingga mengirim tenaga non-skilled menjadi prioritas. Pada titik ini Lucas (2008) menambahkan, keahlian telah menjadi komoditas dagang. Senada dengannya, melalui *General Agreement on Trade in Services (GATS) of the World Trade Organization (WTO)*, seseorang dapat mengabdikan keahliannya di negara lain. Lebih luas dari pendapat para ahli sebelumnya, Gammeltoft-Hansen dan Soransen (2013, 1) memahami migrasi bukan hanya menyangkut perpindahan manusia, tapi juga barang dan

jasa, sehingga ia menambahkan transfer uang antar rekening sudah termasuk migrasi.

Khalayak mulai menjadikan migrasi sebagai isu hangat sejak pertengahan abad ke 20, ditandai dengan pesatnya pertumbuhan dunia industri. Pabrik-pabrik yang pertama kali dibangun ini sangat mengandalkan manusia sebagai tenaga lokomotifnya. Fenomena tersebut mendorong banyak penduduk sub-area berurbanisasi, terutama kaum muda demi mencari kesempatan kerja dan memperbaiki standar hidupnya. Velasquez (2000, p.139) menyebut faktor penggerak mobilitas tersebut sebagai faktor pendorong dan menarik. Yang termasuk faktor pendorong diantaranya adalah tingkat pengangguran yang tinggi, upah dan pertumbuhan ekonomi yang rendah serta stagnasi pertumbuhan ekonomi. Sedangkan yang termasuk faktor penarik antara lain upah dan kesempatan kerja yang tinggi serta tingkat kesejahteraan penduduk yang lebih baik. Jika pada fase pertama awal migrasi dilakukan secara local, yaitu perpindahan penduduk dari desa ke kota, atau yang disebut urbanisasi, maka pada tahap yang lebih lanjut perpindahan ini melibatkan hubungan antar negara. Fenomena tersebut dijelaskan oleh Zaqqa (2006, p.4) sebagai dampak berkembangnya kebutuhan manusia. Proses migrasi memang cenderung diawali oleh motif individu atau mikro, namun jika manusia yang menyelenggarakan proses tersebut berjumlah besar, maka hubungan skala makro pun tak bisa dihindari. Manusia sebagai modal penggerak ekonomi berpindah, dan ini tentunya berimbas pada aspek-aspek masyarakat yang lain. Dalam aspek geopolitik contohnya, Helle (2011, p.10)

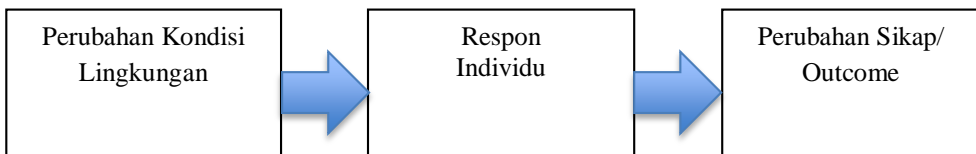
memaparkan proses migrasi sebenarnya tidak murni menghubungkan hanya dua negara, antara *sending* dan *receiving* countries, tapi juga negara transit. Arus masuk yang besar tentu tak bisa dikesampingkan oleh pemerintah setempat, terutama karena kaitannya dengan keamanan dan kesejahteraan penduduk, maka regulasi yang mengatur hal itu pun sangat diperlukan. Regulasi tersebut diantaranya mengatur status tiap-tiap individu; baik penduduk, pekerja migran, turis, pengungsi dan sebagainya, mengatur fasilitas yang berhak dinikmati masing-masing individu berdasarkan statusnya, mengatur kualitas dan kuantitas imigran, termasuk mengatur hukum yang berlaku jika terjadi *clash* antar individu, baik dari status yang sama maupun berbeda.

Sebagaimana migrasi pada bahasan sebelumnya yang menyangkut ekonomi makro, maka manajemen yang baik dibutuhkan demi mengatur keseluruhan proses secara tertib. Manajemen migrasi sendiri dipahami oleh Solomon (2005, p.3) sebagai usaha kolaboratif antara berbagai pihak yang bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan efek negatif. Ketika kita membicarakan manajemen, maka pada titik inilah kita mulai membicarakan migrasi dalam kerangka politik. Berfokus pada hubungan antar negara, Geiger, Pecoud (2010, p.1) melihat manajemen migrasi internasional sebagai istilah yang umum digunakan oleh pihak-pihak dari dalam maupun luar pemerintahan demi kepentingan pembuatan ataupun pengaturan terkait aktivitas manusia yang melewati batas negara. Adepoju, van Niersen (2008, p.99) menegaskan meskipun pihak yang berperan dalam membuat

regulasi migrasi adalah pemerintah, bukan berarti pihak non-pemerintah tidak turut andil. Bagaimanapun, seluruh elemen masyarakat, termasuk Non-Governmental Organizations (NGO), peneliti dan kampus dibutuhkan dalam memberikan sumbangsih pemikiran dan laporan sebagai bahan pertimbangan kebijakan, atau setidaknya sebagai pihak yang memberikan legitimasi terhadap regulasi yang disahkan pemerintah. Sebagai tambahan, Helle (2011, p.1) yang sejalan dengan IOM (2007) berpendapat migrasi internasional sudah seharusnya mampu menguntungkan semua pihak, *sending, transit, receiving countries*, termasuk seluruh elemen individu yang terlibat. Contoh nyata fenomena migrasi yang mempengaruhi pergolakan politik suatu negeri diberikan oleh Koslowski (2005, p.1-2) dalam kasus Irak-Amerika. Ia memaparkan besarnya pengungsi Irak ke Amerika pada era 1990s, memungkinkan mereka mengorganisir diri dan membentuk organisasi independen bernama Iraqi National Congress, yang seiring dengan waktu berhasil mempengaruhi US Congress dibawah pimpinan Clinton dan Bush, untuk menjatuhkan rezim Saddam Hussein. Dari sini, disahkanlah Iraq Liberation Act of 1998, yang berisi dukungan moral dan bantuan militer pemerintah Amerika. Ketika Saddam telah berhasil dikalahkan, Irak mengalami fase migrasi populasi keduanya, yaitu kembalinya penduduk Irak pasca-perang dari Amerika. Pemikiran mereka yang banyak terpengaruh perspektif demokrasi tersebut tentunya akan membawa warna baru negara Irak pada masa yang akan datang.



Kontras dengan sudut pandang ekonom dan ahli politik dalam melihat migrasi sebagai objek kajian regulatif, para socioculturalism melihatnya sebagai hal yang tumbuh secara natural. Shier et al (2014) mengakui meskipun migrasi, adalah komponen penting dalam menjaga stabilitas ekonomi dan sosial suatu negara, namun kondisi psikis dari tiap-tiap individu yang berinteraksi juga tak dapat dikesampingkan, karena jika kondisi internal ini dibangun secara kolektif dan masif, maka pengaruhnya terhadap aspek-aspek lain, seperti ekonomi, sosial dan budaya adalah keniscayaan. Hal ini diperkuat oleh Smelser, Smelser (2004, p.631-632) yang menyatakan fenomena migrasi berakar dari aspek ekonomi, politik dan sosial. Namun lebih spesifik dari ahli sebelumnya, mereka memperkenalkan istilah “*culture shock* dan *confusion*” untuk menggambarkan kondisi psikologis para pelaku migrasi, dalam kasus ini immigrant. Ia menambahkan, dua dimensi yang dialami immigrant tersebut tidak sampai pada titik itu saja, namun pada tingkat yang lebih purna akan terjadi perubahan perilaku sebagai akibat penyesuaian diri dengan lingkungan baru. Secara ringkas proses tersebut dideskripsikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Proses Perubahan Kondisi Psikis Imigran

Sumber: Smelser, W.T., Smelser, N.J. (2004). Group movement, sociocultural change, and personality in Social psychology: Social perspective, edited by Rosenberg, M., Turner, R.H. USA: The American Sociological Association.

Dalam perspektif psikologi, Jasso (2014, p.593-594) mengutarakan latar belakang terjadinya migrasi adalah murni disebabkan ketidakseimbangan antar wilayah. Seseorang dari negara berkembang bermigrasi ke negara yang lebih maju disebabkan adanya kesempatan mendapat upah yang lebih tinggi. Sebaliknya seseorang yang bermigrasi ke daerah yang lebih ter subordinasi lebih disebabkan menghindari kepenatan dan persaingan hidup. Pendapat Jasso ini cocok untuk menggambarkan fenomena migrasi di Indonesia, dimana banyak *unskilled workers*-nya bermigrasi ke negara “maju” demi mendapatkan upah yang lebih tinggi. Padahal disisi lain, banyak imigran dari negara yang lebih “sejahtera” bekerja di negeri ini. Apakah yang mereka cari adalah fasilitas hidup yang lebih baik? kami cenderung mendukung pendapat Jasso yang mengisyaratkan mungkin saja motif mereka bekerja di Indonesia bukan karena fasilitas hidup yang lebih terjamin, namun lebih karena persaingan di negara asal yang terlalu ketat. Cina yang merupakan ras asing mayoritas di negeri ini diakui memiliki dominasi ekonomis, apakah kondisi itu sama jika saja mereka kembali ke negeri asalnya? kami rasa tidak.

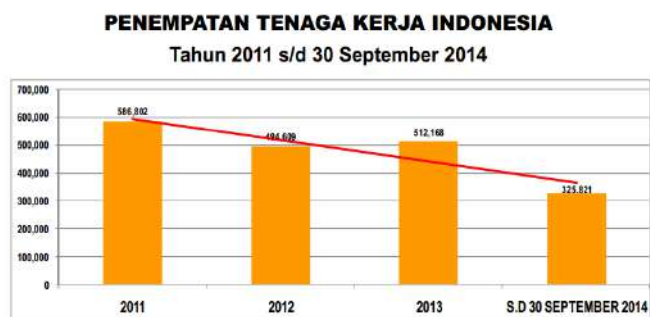
## **1.2 Mengapa Studi tentang Migrasi Menarik?**

Sebagaimana banyak literatur yang menjelaskan migrasi sebagai fenomena perpindahan manusia, barang, jasa bahkan informasi dari satu tempat ke tempat lain, ternyata beberapa ahli melihat-nya dalam perspektif lebih luas sehingga dapat memberikan argumen yang menarik. Di antara argumen itu disampaikan oleh

Chiswick dan Hatton (2003, p.65) yang sependapat dengan Helle (2011, p.10). Mereka sepakat bahwa migrasi bukanlah fenomena yang dapat dipahami secara parsial, melainkan harus melibatkan aspek-aspek umum masyarakat lain, seperti aspek ekonomi; yang mencakup pertumbuhan ekonomi, pola pasar, distribusi pendapatan dan aspek politik; seperti hubungan antar negara dan distribusi kekuatan politik. Lebih jauh, Garcia et al (2014, p.1) menambahkan isu persebaran virus penyakit juga termasuk instrumen ulasan migrasi. Bagaimana tidak, penyakit adalah parasite yang tak terpisah dari tubuh makhluk hidup, sehingga tentu tak dapat disangkal, memobilisasikan manusia dan binatang beresiko mentransfer persebaran penyakit. Berbeda dengan para ahli yang lain, Amrith (2011, p.1) menekankan pentingnya mempelajari migrasi demi menelusuri jejak peradaban manusia, termasuk dalam kajiannya adalah bahasa dan budaya. Ia menyatakan diaspora Asia adalah produk mobilitas kuno, sehingga sampai sekarang kita mengenal istilah “jalur sutra”, “jalur samudera Hindia” dan “jalur laut Cina.” Bagaimanapun fokus penelitian diaspora berubah sejak abad ke dua puluh, dimana orang tak lagi membicarakan jalur yang ditempuh manusia untuk mencapai wilayah tertentu, namun cenderung kepada aspek yang “lebih kini”, seperti aspek ekonomi, psikologi dan regulasi politik.

Hubungan aspek ekonomi dan migrasi sangat erat, bahkan ekonomi dapat menjadi sebab maupun akibat dari terjadinya proses migrasi. Ia menjadi sebab ketika kita membicarakan ketidakseimbangan aspek ekonomis antar wilayah, sebagaimana

teori yang dijelaskan Jasso (2012, pp.593-594) didukung Velasquez (2000, p.139) tentang faktor pendorong dan penarik (see Sub-chapter 1), dan menjadi akibat ketika kita membicarakan berubahnya kebijakan politik, ekonomi, dan kultur masyarakat dari negara yang ditinggalkan atau dituju. Menambahkan Velasquez, dari hasil penelitiannya di Indonesia terkait pengeksporan tenaga kerja *unskilled*, Raharto (2002, p.3) menemukan bahwa faktor lain pemicu migrasi adalah adanya fasilitas yang mendukung, seperti sarana transportasi dan calo. Tanpa adanya transportasi dan jasa calo tersebut, kami kira laju pengiriman tenaga kerja Indonesia tidak akan sekuat sekarang, data statistic Indonesia mencatat 512.168 orang bekerja di luar negeri pada tahun 2013 (BNP2TKI, 2014). Angka ini fluktuatif sejak tahun ke tahun, bagaimanapun menilik dari besarnya jumlah mereka, tentu ini bukan fenomena yang dapat dikesampingkan.



Gambar 2. Diagram Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) 2011-2014

Sumber: BNP2TKI. Data penempatan tenaga kerja Indonesia s.d. 30 September 2014

Masih senada dengan pendapat Jasso, Gaiger dan Pecound (2010, p.14) dalam kerangka ekonomisnya, melihat migrasi bukanlah fenomena yang tumbuh secara liar, namun harus ada sistem yang mengatur proses tersebut. Manajemen ini berfungsi untuk menemukan permintaan dan penawaran tenaga kerja, yang oleh CARAM Asia (2009, p.3) ditangkap sebagai migrasi aktif dengan arus negara berkembang menuju negara industri.

Membicarakan migrasi dari aspek ekonomi, berarti juga menyangkut bahasan faktor-faktor ekonomis, seperti pelaku kegiatan. Berdasarkan keahliannya, Zaqqa (2006, p.3) membagi pelaku ini menjadi dua kelompok, yaitu *skilled* dan *unskilled worker* (beberapa ahli mengistilahkan *usilled worker* sebagai *semi-skilled worker*<sup>1</sup>). Migrasi dari kedua jenis tenaga kerja ini memiliki segi positif dan negatif-nya masing-masing. Segi positif dari keberadaan *skilled labour* di negara tujuan adalah sebagai penggerak utama sektor industri. Hal ini dapat dimengerti sebab industri usaha yang berkembang pesat pasti disokong oleh ide-ide cemerlang para ahlinya (Charloff, Lemaitre : 2009). ILO (2010, p.v) menambahkan kontribusi tersebut tidak hanya pada perusahaan dimana mereka bekerja, namun lebih luas mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan ekonomi negara tersebut. Sedangkan untuk negara asal, mereka mendapat keuntungan dari *remittance* yang dikirim, perluasan jaringan sosial dan transfer pengetahuan serta keahlian yang didapat warga mereka diluar negeri, atau yang disebut “*brain circulation*.” (Solomon, 2005). Sebaliknya, masih oleh Solomon, kerugian akan dialami negara asal jika tenaga ahli yang mereka

kiriman memutuskan untuk bermigrasi permanen di negara tujuan, atau yang disebut "*brain drain*." Kerugian itu akan bertambah besar jika migrasi dilatarbelakangi oleh beasiswa pendidikan dari negara asal, yang mana fenomena tersebut banyak terjadi di negara berkembang. Banyak mahasiswa yang dikirim untuk bersekolah diluar negeri dengan harapan menjadi investasi peradaban negerinya, pada akhirnya justru menetap di negara tempatnya belajar (Zaqqa, 2006: p.3).

Berbeda dengan *skilled labour*, nampaknya ekspektasi peradaban tidak begitu disandarkan pada tenaga *unskilled*. Bagaimanapun fenomena migrasi *unskilled* juga membawa warnanya sendiri, baik dari segi positif maupun negatif, bahkan menariknya tenaga *unskilled* lebih menyeret perhatian dunia terkait isu proteksi yang mereka timbulkan. Sisi positif tenaga *unskilled* antara lain melalui *remittance* yang mereka kirimkan. *Remittance* ini selanjutnya berdampak pada penguatan sektor rumah tangga dan pembangunan ekonomi daerah asal (UN, 2006) (ILO, 2010: p.v) (Solomon, 2005). Sedangkan peranan mereka bagi negara tujuan adalah sebagai pengisi kekosongan bidang pekerjaan yang ditinggalkan kalangan masyarakat negeri itu, karena meskipun bidang tersebut kurang populer namun sangat penting dalam menjaga harmonisasi kehidupan. Bidang yang dimaksudkan antara lain pekerja domestic, konstruksi dan perkebunan. Di samping segi positif, segi negatif yang mereka timbulkan yaitu meningkatnya angka kriminal di negara tujuan<sup>2</sup>. Sedangkan bagi negara asal, kerugian yang dialami berupa banyaknya aksi eksploitatif yang

terjadi pada mereka, termasuk menurunnya tingkat kredibilitas global terhadap negara yang tak mampu melindungi tenaga kerjanya. Pada titik ini, TF-AMW (2009, p.10) mengangkat isu proteksi sebagai bagian dari proses migrasi.

Sebagaimana dipaparkan sebelumnya bahwa migrasi bukan fenomena independen, melainkan dapat ditarik menjadi isu-isu makro. Dari isu proteksi contohnya, hal ini selanjutnya masih akan berkembang ke ranah politik, termasuk didalamnya hubungan antar negara. Salah satu kondisi hubungan antar negara yang menjadi akibat dari isu proteksi dialami Indonesia dengan Malaysia. Berangkat dari opini Raharto (2002, p.3) terkait besarnya peran calo dalam proses migrasi, maka perlindungan tenaga kerja dari calo adalah hal krusial untuk diperhatikan oleh pemerintah berwenang. Diantara praktek kriminal yang seringkali dilakukan calo, termasuk agen kerjasamanya adalah tidak memberikan pelatihan yang cukup bagi calon pekerja migran (berfokus pada pembantu rumah tangga). Tenaga tak terlatih ini kemudian membuat majikan di Malaysia tidak puas, sehingga mereka melakukan tindak penganiayaan; kekerasan fisik, psikis dan tidak membayarkan upah. Disebabkan angka “korban” cukup signifikan, pemerintah Indonesia terpaksa turun tangan. Kontak bilateral yang diwarnai perspektif masing-masing inipun akhirnya tak bisa dihindari.

Tidak hanya tentang hubungan internasional, ternyata sejak zaman kolonial, migrasi telah digunakan Indonesia sebagai alat politik dalam negeri. Program urbanisasi yang diselenggarakan pemerintah Belanda, yang kemudian diteruskan oleh Soeharto

(diimplementasi dengan mengirimkan penduduk dari Jawa menuju daerah yang kurang populatif), adalah cara mereka mempertahankan legitimasi kekuasaannya (Tirtosudarmo, 2000: pp.101-102). Logika kebijakan ini berdasar atas konsep gejolak sosial, yang mana persaingan ekonomis yang ketat di Jawa akan melahirkan pihak-pihak yang kalah kompetisi, yang selanjutnya sebagian kelompok ini melakukan tindak kriminal, seperti merampok. Ketidakpuasan tersebut pada puncaknya mendorong potensi “memberontak” kepada pemerintah. Begitupun pulau di luar Jawa (ex. Kalimantan, Papua) yang karena populasinya terlalu rendah, berdampak pada pembangunan daerah terhambat, sehingga “kemiskinan” pun menimpa mereka. Sebagaimana “penduduk miskin” Jawa, mereka juga berpotensi besar untuk melancarkan pemberontakan.



## **BAB 2**

### **TEORI-TEORI MANAJEMEN MIGRASI**

#### **2.1 Teori-Teori dari Ahli di Eropa dan Amerika**

Berbagai sudut pandang telah dikembangkan berbagai ahli demi memahami fenomena migrasi. Lalu apa migrasi itu sendiri? dalam definisinya yang paling sederhana migrasi merupakan suatu perpindahan suatu objek dari satu tempat ke tempat lain dalam durasi waktu tertentu. Berangkat dari definisi ini, permasalahan muncul ketika para awam dihadapkan pada pertanyaan objek apakah dan, minimum durasi waktu berapakah tolak ukur yang digunakan suatu mobilitas dapat dikatakan migrasi. Hingga saat ini pertanyaan tersebut belum terjawab secara memuaskan. Meskipun demikian kami pribadi cenderung menggunakan pemahaman mayoritas ahli yang menisbatkan migrasi pada perilaku manusia. Lebih jauh, paparan Lee (2007) yang membagi pelaku migrasi menjadi dua kategori; semi permanen dan permanen kami kira cukup membantu. Ia menyebutkan bahwa perpindahan sementara dengan durasi yang sangat singkat tidak termasuk fenomena migrasi; dicontohkan dengan pekerja komuter yang bermobilitas kantor-rumah secara berkelanjutan.

Berfokus pada migrasi semi permanen atau yang disebut migrasi temporer, Dustman (2007) menyebutkan setidaknya terdapat tiga hal yang melatarbelakangi terjadinya hal tersebut; yaitu (i) perbedaan relatif harga kebutuhan hidup di wilayah asal dan tujuan,

(ii) kebutuhan konsumsi yang dapat dipenuhi di daerah tujuan, dan (iii) kemungkinan mendapatkan manfaat yang lebih tinggi sekembali dari bermobilitas ke daerah lain, baik berupa materil maupun nonmaterial. Fenomena terakhir ini dicontohkan dengan perpindahan insinyur Israel yang bekerja di Amerika sementara waktu, untuk selanjutnya pulang dan menjadi lokomotif pembangunan industri IT di negeri asalnya. Melanjutkan Lee (2007), ia mengungkapkan setidaknya ada empat faktor yang mempengaruhi perilaku migrasi; antara lain: (i) faktor yang berasal dari daerah asal, atau yang disebut faktor pendorong; (ii) faktor yang berasal dari negara tujuan, atau yang disebut faktor penarik; (iii) faktor kendala; dan (iv) faktor pribadi. Yang dimaksud dengan faktor pendorong adalah hal-hal apa saja dari daerah asal yang mana membuat seseorang meninggalkan tempat tersebut; seperti bencana alam, upah rendah, dan lambatnya pertumbuhan investasi. Sebaliknya, faktor penarik membicarakan hal-hal apa yang dimiliki suatu daerah yang membuat seseorang bergerak mendatanginya. Termasuk dalam kategori ini yaitu lapangan kerja yang luas, upah tinggi serta iklim investasi positif. Melengkapi, kedua faktor sebelumnya, faktor kendala lebih membahas tentang rintangan yang dihadapi individu pelaku proses bermigrasi; seperti jarak, transportasi, regulasi setempat serta biaya yang dikeluarkan. Dan yang terakhir, faktor individu, membahas tentang keputusan seseorang menyelenggarakan migrasi. Pada titik ini, kami mendukung pendapat Boswell (2008) yang melihat sosiologi sebagai aspek dominan dalam proses migrasi. Bagaimana tidak, ketiga faktor yang disebutkan Lee; faktor pendorong, penarik

dan kendala tidak akan berarti apa-apa tanpa adanya keputusan individu pelaku untuk melakukan migrasi.

Migrasi merupakan fenomena yang terus berkembang. Disebutkan oleh Kung dan Skeldon (2008) mobilitas lokal dan internasional dapat dilihat sebagai satu kesatuan integral; yang berarti saling mempengaruhi atau dengan kata lain perpindahan nasional dapat mendorong terjadinya migrasi internasional. Penyebab perilaku perpindahan itu pun bisa jadi sama; kedua-duanya memiliki efek pada tata dan perilaku masyarakat; seperti keluarga, komunitas, nasional bahkan antar negara, meskipun dengan takaran yang berbeda. Dilengkapi oleh de Haas (2010, p.22), ia merumuskan empat hipotesis pola migrasi di zaman modern; antara lain (i) kemajuan peradaban manusia mendorong semakin kuatnya arus migrasi, (ii) di mayoritas wilayah tertinggal, migrasi sirkuler dengan jarak pendek lebih populer, (iii) proses dari perkembangan peradaban manusia cenderung diasosiasikan dengan kemajuan teknologi, industri, infrastruktur dan pendidikan di wilayah perkotaan, (iv) pola transisi migrasi dimulai dengan lingkup lokal, disusul dengan arus perpindahan tenaga terampil lingkup internasional, dan yang terakhir mobilitas pekerja non-terampil di kancah internasional, (v) terjadinya transisi ini cenderung dibarengi dengan perpindahan demografis, bagaimanapun hingga saat ini tidak ditemukan hubungan langsung antara faktor demografis dan migrasi.

Berbagai teori telah dikembangkan para ahli dewasa ini dalam menangkap fenomena migrasi; yang mana salah satunya disebut ekonomi neoklasik. Secara singkat, perspektif ini melihat

perpindahan manusia disebabkan adanya ketidakseimbangan faktor ekonomis dari dua wilayah; asal dan tujuan. Wood (1982, pp.300-302) menspesifikkan faktor ekonomis tersebut menjadi modal finansial, tanah serta sumber daya manusia dan alam. Selaras dengan Wood, Benson dan Osbaldiston (2014, pp.2-3) menyebut mobilitas serupa sebagai migrasi gaya hidup (*lifestyle migration*). Argumen yang melatarbelakangi penggunaan istilah tersebut, dipaparkan oleh mereka disebabkan mobilitas manusia dilakukan atas dasar dorongan pribadi atau secara sukarela dengan motif mencari standar hidup yang lebih baik (Gonzales, 2008: p. 95). Bagaimanapun, Borjas (1989, p.457) menambahkan, meskipun pada dasarnya peningkatan kualitas hidup adalah aspirasi tiap manusia, namun nyatanya regulasi batas geografis selalu menjadi pertimbangan tersendiri dalam melakukan tindak migrasi. Berikut merupakan asumsi Gonzales (2008, p.98) terkait model pokok dari migrasi:

- a. Pasar pekerja migran terbagi atas dua sektor, yaitu formal yang dicirikan dengan upah tinggi dan informal dengan upah rendah sebagai karakteristiknya;
- b. Pasar pekerja migran tidak tersegmentasi, dengan standar upah yang ditentukan mekanisme kompetitif;
- c. Arus migran cenderung menuju wilayah perkotaan dan negara asing, yang mana memungkinkan mereka mendapat upah lebih tinggi;
- d. Jaringan sosial sangat mempengaruhi kesuksesan seorang migran dalam menemukan pekerjaan di luar negeri;

- e. Mobilitas dari sektor informal ke sektor lain merupakan suatu keniscayaan.

Sebagai tanggapan dari ekonomi neoklasik, teori sistem dunia muncul mengkritisi kekurangan perspektif ini. Wallerstein (2002, p.372) berpendapat fenomena migrasi bukanlah sesuatu yang dapat dilihat hanya dengan satu kacamata ekonomis, melainkan lebih kompleks; yaitu dengan menyatukan ketiga aspek utama pembentuk tatanan dunia; ekonomi, politik dan sosiologi. Teori ini sendiri berdiri atas dasar keyakinan bahwa seluruh fenomena yang terjadi di dunia ini semata-mata merupakan akibat dari transformasi sistematis global, atau yang disebut oleh Martinez-Vela (2001) dengan “sistem sosial total” yang mana menggunakan pendekatan makrososiologis sebagai lensanya. Kecacatan perspektif ekonomi yang dikritisi Wallestrein tersebut oleh Brettel dan Hollifield, (2000, p.8) didukung dengan memaparkan Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Teori Migrasi dari Disiplin Ilmu

<b>Disiplin</b>	<b>Pertanyaan Penelitian</b>	<b>Sample Hipotesis</b>
Antropologi	Bagaimana migrasi mempengaruhi perubahan sosial dan identitas etnik?	Jaringan sosial membantu mempertahankan perbedaan budaya.
Demograsi	Bagaimana migrasi berpengaruh pada angka populasi?	Imigrasi meningkatkan angka kelahiran/ natalitas.

Ekonomi	Apa yang mendorong orang melakukan migrasi dan bagaimana dampak migrasi tersebut?	Inkorporasi bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia/imigran.
Hukum	Bagaimana hukum memberikan pengaruh terhadap migrasi?	Hak menciptakan adanya sistem pemberian insentif bagi migran.
Ilmu politik	Mengapa sulit bagi negara dalam mengontrol migrasi?	Negara seringkali terkendala oleh pihak yang memiliki kepentingan dengan keberadaan migra/pro-migran.
Sosiologi	Bagaimana menjelaskan inkorporasi imigran?	Inkorporasi imigran tergantung pada modal sosial.

Sumber: Brettel, C. B., Hollifield, J.F. (2000). Migration Theory:

Talking across Dicipines. New York: Routledge.

Teori dari berbagai bidang ilmu sebagaimana dimunculkan Bretel dan Hollifield ini memperkuat asumsi bahwa tidak ada satupun disiplin yang dapat secara lengkap dan menyeluruh mampu menggambarkan fenomena migrasi. Namun bagaimanapun mereka berhasil mengkategorikan bidang ilmu berdasarkan unit analisisnya terhadap fenomena migrasi menjadi dua bagian; yaitu mikro dan makro. Yang dimaksud dengan mikro adalah unit yang mengkaji perilaku individu, rumah tangga dan kelompok kecil masyarakat; direpresentasikan dengan disiplin antropologi, ekonomi dan hukum. Sedangkan unit makro bertanggung jawab dalam mengkaji perilaku

populasi, kelompok etnis maupun kelas sosial; yang mana ilmu demografi, hukum, politik dan sosiologi merupakan representasi darinya. Selaras dengan pendapat ini, Haagen-Zanker (2008) mengomentari fenomena migrasi baru dapat terurai gamblang jika manusia meninggalkan sikap mengunggulkan satu disiplin ilmu diatas yang lain secara mencolok, atau dengan kata lain mengabsenkannya.

## **2.2 Teori-Teori Migrasi dari Ahli di Asia, Australia dan Afrika**

Globalisasi memberikan dampak signifikan terhadap pola kehidupan masyarakat; ditandai dengan semakin majunya kualitas pendidikan, media komunikasi, transportasi dan bisnis. Dalam kajiannya di Asia, Hugo (2005) menemukan dua elemen yang paling mempengaruhi terjadinya tindak migrasi masyarakat, yaitu ketersediaan media sosial dan fasilitator proses itu sendiri. Media sosial yang direpresentasikan oleh keluarga dan teman berperan dalam mengajak atau memotivasi individu berpindah. Keluarga atau teman ini biasanya adalah mereka yang sebelumnya telah tinggal di luar negeri; sehingga tidak hanya mengajak, nyatanya mereka juga berperan dalam membantu migran “junior” menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Di sisi lain, fasilitator migrasi yang direpresentasikan oleh agen travel, agen perekrut dan kantor keimigrasian berperan sebagai pihak yang menjembatani proses migrasi atau dengan kata lain proses migrasi, terutama bagi mereka yang bekerja sebagai di sektor non-formal akan sangat sulit terselenggarakan tanpa keberadaan ketiga pihak tersebut.

Ditambahkan oleh Castles, Vasta dan Ozkul (2012), meskipun keberadaan agen perekrut sangat membantu proses migrasi buruh, nyatanya mayoritas mereka juga bertindak sebagai “penjahat” buruh.

Dilatarbelakangi cara pemrosesan yang inprosedural, seringkali mereka justru menyebabkan buruh jatuh sebagai korban perdagangan manusia. Sayangnya, pemerintah tampaknya tidak memberikan usaha penanganan yang serius terhadap fenomena tersebut, sehingga sangat wajar jika praktek inprosedural agen terus terjadi. Pola lainnya disebutkan oleh Battistella (2014, pp.17-18) yang mana migrasi di Asia didominasi oleh wanita yang bekerja di sektor domestic. Berdasarkan basis wilayah, didapati bahwa mayoritas wanita ini berasal dari negara-negara berkembang; seperti Indonesia, India, Filipina dan Srilanka menuju negara yang bertaraf hidup lebih tinggi; seperti Malaysia, Singapura dan negeri Arab. Bagaimanapun tidak semua negara industri berperan sebagai penerima tenaga non-terampil bidang domestik; ditunjukkan dengan tren Jepang dan Korea. Melengkapi dengan sedikit informasi dari Thailand, Wongboonsin (2006, p.250) menjelaskan berbeda dengan tetangga negaranya di kawasan, mayoritas migran di Bangkok adalah pekerja terampil; baik yang dipromosikan perusahaan asing dengan dibarengi *foreign direct investment* (FDI) maupun tidak.

Melanjutkan Asian, karakteristik lain kebanyakan migrain berpindah dalam durasi yang cukup singkat atau yang disebut migrasi sirkuler, sehingga mengurangi potensi terjadinya reuni keluarga dan kemungkinan menetap di negeri asing, sebagaimana yang umumnya terjadi di Eropa; faktanya, hal ini memang sudah tercakup dalam



regulasi negara sebagai suatu larangan (Castles, Vasta, Ozkul, 2012). Membicarakan perbedaan kualitas, Manning dan Bhatnagar (2006, p.53) mencatat pola dimana negara maju cenderung mengirimkan pekerja migran terampil dengan jumlah yang kecil dibarengi penanaman *FDI*, sebaliknya negara berkembang mengirimkan tenaga non-terampil-nya dalam jumlah besar. Kebanyakan dari mereka bekerja di bidang kasar; seperti konstruksi, perkebunan dan domestik dengan disertai proteksi ketenagakerjaan yang lemah. Pada gilirannya, semua hal tersebut membuktikan bahwa migrasi Asia mengalami penurunan tingkat selektivitas pada beberapa dekade terakhirnya (Hugo, 2005).

Migrasi bukanlah sesuatu yang dapat dihindari. Berkembangnya pasar, volume dan variasi industri, termasuk sumber daya yang tersedia pastinya menuntut mobilitas manusia sebagai Aktor penyangganya. Terhadap fenomena tersebut, Massey (2003, p.11) mengomentari migrasi internasional bukanlah akibat dari kurang berkembangnya suatu pasar, pasar tenaga kerja contohnya, namun semata-mata justru sebagai akibat dari berkembangnya pasar itu sendiri. Jika pasar dapat berkembang sedemikian pesat, lalu apakah yang menyebabkan hal itu terjadi? Dalam kajiannya di Afrika, Todaro (1997) menyimpulkan setidaknya terdapat lima faktor yang mendorong keputusan seseorang melakukan tindak migrasi; antara lain (i) faktor sosial, membicarakan keinginan seseorang yang ingin melepaskan diri dari kungkungan tradisional di wilayah asalnya; (ii) faktor fisik, dicontohkan dengan bencana alam; seperti banjir dan kekeringan; (iii) faktor demografis, terjadi pada usaha

mengurangi populasi; (iv) faktor budaya, termasuk di dalamnya keinginan mengeksplorasi budaya lain yang lebih maju dan modern, dan yang terakhir (v) faktor komunikasi, dimana daerah tujuan menjanjikan saluran transportasi, informasi dan pendidikan yang lebih baik. Dilengkapi oleh Fernando, Fernando dan Hannif (2014), selain faktor individu pengambil keputusan, pertimbangan pemekerja juga penting terkait apakah mereka akan mengontrak atau tidak seorang individu sehingga proses migrasi dapat sukses terjadi.

Fenomena migrasi menunjukkan kekompleksitasannya sendiri ketika pengamat menaruh lebih banyak perhatian terhadapnya; baik berupa masalah yang ditimbulkan terkait hubungan dalam negeri maupun luar negeri. Hubungan di dalam negeri berarti membicarakan pemerintah dan penduduk sebagai pelakunya. Di Prancis, dorongan rakyat terhadap pemerintah dalam memperketat regulasi “reuni keluarga” Afrika terdengar semakin gencar. Fenomena ini lahir sebagai akibat meningkatnya angka pengangguran dan kriminal di negara tersebut, dimana arus imigrasi dituduh sebagai biangnya; masih ditambah dengan rongrongan generasi kedua keluarga Afrika yang menuntut diakui sebagai penduduk asli Prancis, sehingga merasa berhak meminta kesetaraan dalam perlakuan, termasuk jaminan sosial (Genereuz, 2007). Secara singkat, semua hal tersebut telah melampaui kapabilitas Prancis dalam menanganinya. Nyatanya, wabah kekhawatiran arus imigran dirasakan pada hampir seluruh negara maju. Ketegasan pemerintah dalam menandakan beda hak dan kewajiban antara penduduk asli dan imigran semakin gencar didengungkan, demi menghilangkan

potensi imigran dapat mengambil “keuntungan” dari mereka yang berstatus rakyat (Morris-Suzuki, 2006, p.11).

Selain Prancis, Australia juga merupakan negara yang mengalami masalah pelik keimigrasian. Hal ini timbul sebab adanya dua sumbu kepentingan; yaitu mempertahankan dominasi ras kulit putih sebagai “penduduk asli” atau terus melanjutkan program migrasi bagi mereka yang memenuhi kriteria; yaitu terampil dan korban penganiayaan (Vasta, 2005). Disebutkan oleh Cameron (2011) keberadaan tenaga migran terampil sangat penting dalam kaitan Australia menaruh kepentingan dalam hal persediaan lokomotif pembangunan ekonomi dan industri. Di sisi lain, isu memperkecil fokus kemanusiaan hanya kepada mereka yang menghadapi penganiayaan dan diskriminasi di negara asalnya semakin populer sejak pemerintahan Howard dan Ruddock.

Fenomena ini sendiri terjadi dilatarbelakangi oleh tingginya angka keluarga korban yang turut menyusun kerabatnya bermigrasi ke Australia. Membantu korban kemanusiaan memang sudah merupakan tanggung jawab sosial, namun bukan berarti menjadi alasan penduduk asli, melalui pajak yang mereka bayarkan harus terbebani dengan acara reuni keluarga imigran (Betts, 2003).

Selain para aktor dalam negeri; pemerintah dan rakyat, migrasi juga membicarakan Aktor dengan cakupan yang lebih luas, yakni antar negara, dalam hubungan luar negerinya. Aktor ini dibagi menjadi tiga; yaitu negara pengirim, transit dan penerima. Sebagaimana permasalahan dalam negeri, dua sumbu kepentingan

rupanya juga menjadi sebab kekisruhan hubungan internasional. Negara asal menaruh kepentingannya pada pengurangan angka pengangguran, termasuk membangun daerahnya lewat pengiriman remitansi. Melihat kasus dari Indonesia, Filipina dan Thailand, anggapan umum menilai bahwa pekerja migran adalah individu yang kuat secara finansial, sehingga banyak dari mereka yang kemudian dijadikan tulang punggung oleh keluarganya; yang mana berarti dana remitansi tidak hanya dipakai untuk mencukupi kebutuhan anak yang ditinggalkan, namun juga sanak kerabat mereka (Bryant, 2005). Disisi lain, negara penerima juga berusaha menjaga dominasi penduduknya dengan membatasi ruang gerak imigran. Hal ini selaras dengan pendapat Kaur (2013, p.88) yang menyatakan dimana negara asal berusaha sedapat mungkin melindungi pekerja migrannya, negara penerima nampaknya lebih tertarik untuk meregulasi dan mengontrol mobilitas imigrannya. Nyatanya, ia menambahkan hanya negara-negara pengirim lah yang meratifikasi Konvensi UN 1990 tentang Hak Buruh Migran dan Keluarganya. Menambahkan, dalam kasus pengiriman tenaga domestik antar batas, negara transit rupanya tidak banyak berperan.

Terlepas peliknya permasalahan yang ditimbulkan, nyatanya kondisi dunia saat ini melihat migrasi antar batas wilayah adalah suatu keharusan. Bagaimana tidak, fenomena migrasi berhubungan dengan kondisi ekonomi suatu bangsa, termasuk politik dan sosialnya. Sebagaimana dijelaskan pada sub bab sebelumnya terkait berbagai teori migrasi, di Asia kami menemukan bahwa satu fenomena bahkan bisa merepresentasikan berbagai teori. Dari

wilayah Asia Tengah contohnya, jatuhnya Uni Soviet bukan menjadi tanda berakhirnya hubungan antara Rusia dengan negara-negara serikatnya atau yang disebut CIS (*The Commonwealth of Independent States*) secara total. Kesamaan bahasa dan budaya, termasuk sejarah, sistem ekonomi dan pendidikan menjadikan 90 sampai 95 persen migrasi terjadi di dalam wilayah kawasan pasca runtuhnya Uni Soviet, 8 Desember 1991 (tanggal resmi berdirinya CIS). Pengaruh perubahan sistem dunia ini selanjutnya juga merambah ke keadaan ekonomis masyarakatnya; yang mana Rusia sebagai negara “pecahan” paling maju tampil atraktif bagi negara sekitarnya. Rusia yang mampu membuka lapangan kerja secara luas mulai membuat para tetangga; Uzbekistan, Ukraina, Tajikistan, Mordova, Kirgistan dan Kaukasus Selatan berbondong-bondong mendatangnya. Nyatanya 8 hingga 12 persen GDP Rusia dihasilkan dari tangan para imigran ini. Dominasi satu negara diatas negara sekitar ditambah banyaknya kesamaan wilayah kawasan inilah yang kemudian menyebabkan diaspora dalam teritori tersebut (Sadovskaya, 2013: pp.24-27).

### **2.3 Teori dari Ahli di Indonesia**

Berdasarkan batas wilayahnya, migrasi dibagi menjadi dua; yaitu migrasi nasional dan internasional. Jika migrasi nasional diselenggarakan masih dalam satu batas wilayah negara, maka migrasi internasional berarti membicarakan perpindahan antar batas negara. Terkait topik bahasan, dalam paparan berikut kami akan mengerucutkan hanya kepada migrasi internasional. Selaras dengan

hasil penelitian Purnomo (2009, p.100) dengan sampel penduduk Wonogiri, The World Bank (2006) menyebutkan empat karakteristik buruh migran asal Indonesia, antara lain (i) berpendidikan rendah; didominasi SD, (ii) berusia antara 14 sampai dengan 40 tahun, (iii) mayoritas mereka berasal dari Jawa, dengan (iv) ekonomi sebagai motivasi kerja. Sedikit berbeda dengan fokus para ahli sebelumnya, dalam penelitiannya di Majalengka, Pratiwi (2007, pp.202-205) menemukan setidaknya terdapat enam karakteristik TKI yang memiliki probabilitas lebih tinggi untuk kembali bekerja di luar negeri, dipadukan kelompok pembandingnya. Buruh ini adalah (i) mereka yang berpendapatan tinggi, dengan tolak ukur nominal dua juta rupiah; (ii) Buruh yang telah lama bermigrasi, dengan tolak ukur lama tinggal lebih dari atau sama dengan tiga tahun; (iii) mereka yang berusia muda, dengan tolak ukur usia 35 tahun; (iv) berjenis kelamin laki-laki; (v) berstatus memiliki pekerjaan di daerah asal, dibanding yang tidak memiliki pekerjaan sebelum bermigrasi; dan yang terakhir (vi) TKI yang memiliki properti tetap (seperti tanah) di daerah asal. Berdasarkan pola arah arus mobilitas, kami menemukan kesamaan antara migrasi internal dan internasional; yaitu berpindah dari wilayah yang kurang berkembang ke wilayah yang lebih mapan. Dalam tataran nasional, kita bisa melihat adanya fenomena “Java Centris”, dimana Jawa dijadikan tujuan transmigrasi bagi penduduk “daerah” (non-Jawa). Hal ini sendiri dilatarbelakangi adanya anggapan umum yang melihat pulau tersebut sebagai “pusat peradaban” Indonesia.

Fenomena serupa juga terjadi di Jakarta, dan kota-kota besar lainnya; seperti Surabaya dan Yogyakarta (Emalisa, 2003: p.11). Dalam lingkup yang lebih luas, ditunjukkan oleh The World Bank (2006), pola arus mayoritas migrasi Indonesia adalah menuju ke negara-negara dengan industri yang lebih maju; seperti Malaysia, Singapura dan Arab Saudi. Ditambahkan oleh Khotijah (2008, p.88) Sebab terbentuknya pola ini sendiri serupa, yakni terkait faktor ekonomis; seperti semakin sempitnya lahan garapan di desa, kesempatan kerja dan upah yang lebih tinggi di daerah tujuan. Urgensitas kebutuhan ekonomis tersebut dibuktikan dengan *GNP* (*Gross National Product*) per kapita Indonesia yang hanya mencapai \$ 1.280, atau dengan kata lain negara ini merupakan salah satu teritori termiskin di Asia Tenggara (Hugo, 2007).

Migrasi merupakan fenomena multidimensi yang harus ditangani dengan bijak dengan melihat perspektif berimbang. Fakta yang menunjukkan tren perempuan sebagai komoditas utama buruh migran asal Indonesia selanjutnya akan merambah ke fenomena anak yang ditinggalkan, karena bagaimanapun ibu adalah aktor yang sangat penting dalam lakon pola asuh dan didik anak. Bryant (2005) menemukan bahwa jumlah perceraian dari mantan pekerja migran perempuan cenderung lebih tinggi dari mereka yang tidak bermigrasi. Kami berasumsi bahwa kondisi keluarga yang tidak “utuh” tersebut pada gilirannya akan membuka potensi lebih besar terhadap proses “salah didik anak”. Meskipun demikian, mendeteksi secara akurat tingkat masalah yang dialami anak migran memerlukan usaha yang benar-benar serius mengingat mayoritas kasus mereka

tidak terdokumentasikan dengan rapi. Secara lebih luas, budaya masyarakat, terutama pada daerah konsentrasi migran juga bergeser seiring dengan porsi anggota yang meninggalkannya, termasuk yang kembali dengan dibarengi perspektif baru. Mengamati gejala sosial tersebut, Setiadi (2000) mengajukan antropologi sebagai pendekatan solutif. Dalam mengaplikasikan pendekatan ini, peneliti dituntut memaparkan fenomena migrasi secara deskriptif. Asumsi-asumsi peneliti memang harus dibangun, namun hanya sebatas digunakan sebagai panduan proses kajian. Lebih spesifik, ia menjelaskan *guidelines* tersebut seyogyanya bersifat (i) emik, yakni menempatkan masyarakat sebagai subjek kajian, bukan objek; (ii) peneliti harus memiliki pemahaman mendalam terhadap struktur masyarakat yang diteliti; (iii) serta peneliti diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif terkait subjek-subjek (orang) yang terlibat dalam proses migrasi.

Selain efek psikologis, efek lain yang tidak kalah penting tentunya remitansi migran. Besarnya kepentingan Indonesia terkait hal tersebut tentunya sudah tidak dapat disangkal. Oleh karena itu, tanggung jawab menyediakan saluran remitansi yang terjangkau juga mesti dibebankan kepada negeri pengirim ini, lebih jauh hal tersebut berimplikasi pada pemberian ruang gerak bagi buruh sebagai konsumen terhormat dalam menentukan saluran remitansinya. Berikut merupakan paparan Hernandez-Coss (2008, p.xv) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja migran dalam proses mengirimkan remitansinya:



- a. Akses fisik; yakni membicarakan kemudahan buruh migran dalam mencapai lokasi kantor pelayanan transfer (seperti bank) pada jam-jam produktif kerja;
- b. Akses institusional; konsumen mendapatkan hak menggunakan akses ke lembaga formal pengirim dana remitansi; termasuk membicarakan kemudahan syarat administrasi yang mesti dipenuhi mereka;
- c. Biaya; berbicara tentang variasi jumlah ongkos yang dibebankan kepada konsumen;
- d. Kompetisi; merupakan persaingan antar lembaga untuk menyediakan jasa pelayanan yang lebih cepat dan murah;
- e. Melek finansial; tingkat pemahaman konsumen terhadap banyak dan jenis pilihan transfer remitansi yang tersedia bagi mereka.

Bertolak dari “mereka yang ditinggalkan”, Kaur (2013, p.87) melihat adanya dua sumbu yang pertentangan terkait keberadaan pekerja migran; di saat negara asal sibuk menangani isu proteksi buruh, negara penerima justru lebih tertarik dalam membatasi ruang gerak para individu tersebut demi melindungi kepentingan warganya. Secara jelas hal ini tampak dari kebijakan Malaysia yang mendeportasi imigran ilegal secara masif pada tahun 2002, disebabkan menyebarkan perspektif masyarakat yang “menuduh” migran asal Indonesia sebagai sebab meningkat tajamnya angka kriminal di negara tersebut (Gavin, 2005: p.246) (Ford, 2001). Sebaliknya, melangkah setahun sebelumnya, di tahun 2001,

kepentingan Indonesia dalam melindungi “komoditasnya” ditunjukkan dengan kebijakan formal menunda pengiriman migran ke Malaysia sebagai respons tingginya angka kekerasan yang dilakukan majikan (Kaur, 2013: p.87).

Terkait tingginya kasus yang dialami migran, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu langkah paling solutif yang dapat diambil. Pemberdayaan ini dapat dilakukan dengan tujuan mereka dapat berdaya di negeri asal ataupun tetap berdaya di negeri asing. Dalam *Effects of International Migration on the Family in Indonesia*, Hugo (2002) mengajukan enam asumsi dimana perempuan berpotensi “berdaya lebih baik” dalam kondisi tersebut; yakni: (i) arus migrasi mereka berasal dari daerah rural menuju urban, (ii) berstatus pekerja legal, (iii) tidak bekerja dalam rumah pribadi, (iv) bekerja atas keinginan individu, (v) menggarap sektor formal, dan (vi) migrasi diselenggarakan secara permanen atau semi permanen, bukan temporer. Nyatanya, kesuksesan usaha pemberdayaan BMI yang sangat minim menimbulkan pertanyaan akan keseriusan pemerintah menggarap lahan tersebut. Hal yang sangat janggal mengingat negeri ini telah akrab dengan fenomena pengiriman buruh sejak era kolonial Belanda, dengan benar-benar berkuasa mengontrol sejak kemerdekaannya di tahun 1945, bahkan di tahun 1970 mereka telah melegalkan proses migrasi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 (Raharto, 2007), (Azmy, 2011: p.48). Masih terkait sejarah singkat migrasi di Indonesia, teori tatanan dunia yang diajukan Wellerstein dibenarkan Indonesia atas respons krisis Asia 1998. Hantaman krisis Asia terhadap Indonesia yang mana telah

memporak-porandakan susunan ekonomi negeri ini secara massif mendorong terjadinya huru-hara politik; dimana terjunnya tangan militer dan jatuhnya pemimpin diktator menjadi momentum berakhirnya kurun tersebut. Ditambahkan oleh Feridhanusetyawan (2002), lonjakan angka pengangguran dan kemiskinan di Indonesia bergaris lurus dengan kuantitas pihak pelaku migrasi.

## **BAB 3**

### **MEMAHAMI MIGRASI INTERNASIONAL DI INDONESIA**

#### **3.1 Sejarah Migrasi Indonesia Pada Era Kolonial Belanda**

Migrasi internasional telah dikenal Indonesia melalui cerita-cerita dari selat Malaka, dimana tempat tersebut merupakan pusat perdagangan dan transmisi budaya dari negara lain (Wong, 2010: p.306), terutama Arab dan India. Panjangnya sejarah ini diperkuat UN (2003, p.55) yang memaparkan Portugis telah hadir di Malaka sejak tahun 1511, disusul dengan Belanda pada tahun 1596 (Wiarda, 2007: p.126). Jika migrasi internasional saja telah dikenal sedemikian lampau, lalu bagaimana dengan migrasi nasional?

Sesuai dengan tema pembahasan kita yang berusaha menemukan fakta sejarah migrasi Indonesia pada zaman Belanda, Oostindie (2008, p.69) menemukan dua perspektif berbeda terkait masa pendudukan Belanda di Indonesia. Pada satu sisi, “pihak Belanda” membagi masa keberadaan mereka atas dua masa, masa operasional VOC (*Vereenigde Oostindische Compagnie*) dan masa pendudukan resmi oleh pemerintahan. Padahal di sisi lain, “Indonesia” cenderung menganggap seluruh masa keberadaan Belanda di negeri ini adalah era pendudukan. Terlepas dari perbedaan persepsi tersebut, fenomena migrasi dalam negeri telah marak diselenggarakan Belanda sejak tahun 1800s, dengan 1808 sebagai tahun dimulainya penjajahan resmi yang mengatasnamakan pemerintah (Wiarda, 2007: p.127). Migrasi tersebut dilaksanakan

dengan memindahkan penduduk dari Jawa ke pulau-pulau lain berpenduduk rendah, seperti Kalimantan, Sumatera dan Sulawesi (Houben, 1999: p.27), (Syafitri, 2012: p.31). Mobilitas ini bertujuan untuk mengontrol populasi di Jawa dan mencukupi kebutuhan tenaga kerja sektor perkebunan di daerah lain. Sehubungan sifatnya yang “wajib”, maka proses ini disebutkan oleh Hugo (2005) sebagai migrasi non-sukarela.

Migrasi tersebut dirasa perlu dilakukan karena pada masa 1930-70 pemerintah kolonial berambisi untuk bersaing di pasar Eropa, dan dikarenakan beberapa jenis komoditas hanya baik disuburkan di daerah luar Jawa, maka salah satu solusi paling strategis adalah dengan memindahkan populasi Jawa kesana. Sistem yang oleh Salverda (2008, p.358) dan Gunawan (2013, p.31) ini disebut *cultuurstelsel* (tanam paksa) diakui sangat efektif karena memiliki infrastruktur yang madani, administrasi yang efisien dan berpijak pada hukum yang kuat. Jenis tanaman yang diwajibkan-pun meliputi kopi, tebu, nila, tembakau, lada, kopra dan rempah-rempah, sedangkan yang masuk ke dalam kategori bahan tambang adalah timah (Silaen, 2006), Van Der Eng (2000). Berikut ditampilkan prosentase bagi saham yang didapat Belanda dari ekspor Indonesia tahun 1874 sampai 1939.

Tabel 2. Prosentase Bagi Saham Belanda dari Ekspor Indonesia, tahun  
1874-1939

<b>Prosentase Saham Belanda Dari Kegiatan Ekspor</b>			
	1874-1904	1905-30	1931-39
Tembakau	65,3	86,4	92,0
Kopi	74,8	41,6	20,7
Timah	87,2	45,5	18,8
Kopra	16,8 <sup>a</sup>	31,0	24,2

Tabel 2 menunjukkan bahwa terjadi ketimpangan besar dalam pengalokasian hasil tanam antara Indonesia dan Belanda di kurun 1874-1939. Pada kurun pertama (1874-1904) kita dapat melihat hasil bumi yang paling diminati pasar Eropa adalah timah dengan prosentase 87,2 persen, digantikan oleh tembakau sebesar 86,4 persen pada kurun waktu ke-dua, dan tetap didominasi tembakau pada kurun waktu ketiga dengan angka peningkatan yang dramatis, yaitu 92,0 persen.

Sekilas tentang sejarah migrasi Belanda ke Indonesia, perpindahan ras asing lain yang cukup mendapat sorotan para sejarawan adalah Cina. Meskipun ras ini secara politis tidak pernah “menjajah” Indonesia, namun dominasi ekonomisnya cukup meresahkan. Terbukti dari banyaknya kasus *clash* antara mereka dengan penduduk pribumi, baik yang terjadi selama masa pendudukan Belanda maupun setelah Indonesia merdeka. Bagaimanapun kami belum menemukan literatur yang memaparkan konflik Cina-pribumi pada masa pre-pendudukan kolonial. Secara

umum, dalam *The History of Java* (1817, p.74), Raffles memaparkan sedikit karakteristik dan kiprah sejarah bangsa ini di Indonesia. Ia mengamati Cina merupakan ras asing yang paling mendominasi Jawa, jumlahnya lebih dari seratus ribu jiwa, dan akan terus meningkat secara signifikan seiring sistem perdagangan bebas yang diselenggarakan negeri ini. Sedangkan dari aspek akulturasi penduduk, banyak Cina menikahi wanita pribumi. Keturunan silang ras yang mereka hasilkan selanjutnya akan lebih diidentifikasi sebagai “Cina” ketimbang pribumi. Amrith (2011, p.38) menambahkan di tahun 1850 dan 1940 jumlah arus migrasi penduduk Cina ke Indonesia mencapai 4 juta jiwa, terbagi atas 3 juta yang sempat mendarat di Singapura dan Malaysia sebelum menuju Indonesia, dan 1 juta yang mengambil jalur langsung Cina-Indonesia. Bertolak dari karakteristik sosial, Freedman (2000, p.97) mengamati Cina merupakan kelompok eksklusif di Indonesia, dan ini terjadi sejak zaman Belanda, dimana pemerintah saat itu memberikan perlakuan berbeda antara mereka dan penduduk pribumi.

Kami mengasumsikan bahwa usaha itu dilakukan demi menjadi faktor “pemecah” antar fraksi masyarakat, atau yang diistilahkan oleh Pieris (2004, p.169) sebagai *divide et impera*. Implementasi pembeda itu dilaksanakan dengan dibentuknya komunitas-komunitas, yang keanggotaannya terdiri hanya dari keturunan Cina. Setiap komunitas selanjutnya dipercayakan kepada para *Kapitan*, yaitu orang yang memiliki kuasa untuk mengatur arus migrasi, dan menentukan siapa saja orang yang “diluluskan” untuk menjadi anggotanya. Ketidaksuburan ras ini dengan penduduk

setempat, oleh Pepinsky (2013) juga disebabkan karena kondisi psikis mereka sendiri, dimana banyak individu merasa “berbeda” sehingga enggan berbaur. Secara profesional, perbedaan juga terletak pada bidang yang mereka geluti, dimana mayoritas warga asli bergerak di bidang pertanian, mereka lebih mendominasi sektor perdagangan, bahkan tak sedikit yang menjadi tengkulak atau rentenir. Partisipasinya pada jenis pekerjaan terakhir inilah yang membuat mereka kurang disenangi oleh penduduk asli Freedman (2000, p.97).

Tidak sampai disitu, Goebel (2010, p.34) menambahkan konflik antar ras itu bahkan masih berlanjut hingga post-kemerdekaan, dimana Cina seringkali menjadi kambing hitam atas sebab kekacauan negeri. Melangkah ke aspek budaya, Nugroho dan Suryaningtyas (2010) mencontohkan wareg ngendog sebagai perwujudan akulturasi budaya antara Cina-Indonesia. Wareg ngendog sendiri adalah mascot festival Dugderan, acara yang diselenggarakan di Semarang menjelang bulan Ramadhan. Ras Cina dapat ditemui hampir diseluruh wilayah di Indonesia, berikut merupakan data persebarannya.



Tabel 3. Persebaran Penduduk Kelompok Etnik Cina di Indonesia, tahun 1963

Daerah	Penduduk KEC	Penduduk Indonesia	% KEC
Jawa dan Madura	1,230,000	63,059,000	2.0 %
Sumatera	690,000	15,739,000	4.4 %
Kalimantan	370,000	4,102,000	9.0 %
Indonesia Timur	160,000	13,427,000	1.2 %
Indonesia	2,450,000	96,327,000	2.5 %

Sumber: G. William Skinner dalam Ruth T. McVey (ed.), 1963 di Marzuki, A. Pemetaan sosial-politik kelompok etnis Cina di Indonesia. Jurnal Masyarakat Indonesia, edisi XXXVII, No. 2, 2011. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.

Melompati sejarah pendudukan Inggris dan Jepang di nusantara, fase migrasi bangsa asing lain dilakukan oleh Belanda, terjadi pada 1948, yaitu tahun Indonesia memperoleh kemerdekaanya<sup>2</sup>. Perpindahan ini berpola *out-flow mobility*, yaitu sejak Belanda menandatangani Perjanjian Renville, yang menandai berakhirnya pendudukan mereka di negeri tersebut (Swift, 2010, p.55). Meskipun arus ini dimulai sejak tahun 1948, namun migrasi tidak berhenti hingga satu decade setelahnya. Hal ini disebabkan sebagai bangsa yang baru merdeka, di masa itu Indonesia belum mampu berdikari di semua sektor kemasyarakatannya, terutama sector professional seperti pendidikan, sehingga keberadaan sebagian warga asing masih dirasa perlu untuk dipertahankan (Kofman et al, 2000: p.5). Yang menarik dari keseluruhan rekam jejak pendudukan pemerintah kolonial adalah adanya beda perspektif dalam melihat

peran bangsa lain. Belanda yang menempatkan dirinya sebagai agen pencerah, mendorong modernisasi dan pelindung penduduk pribumi, justru dilihat oleh “Indonesia” sebagai penjajah dan eksploitasi (Schulte, 2004: pp.6-9).

Pada tahun 1950s, Indonesia yang baru saja merdeka masih belum dapat benar-benar mandiri dalam menyokong seluruh sektor ekonomi-nya. Dibawah pemerintahan Soekarno, negara yang berasas “demokrasi terpimpin” dan “demokrasi ekonomi” ini mengalami kelumpuhan ekonomi total. Pada 1959 inflasi melonjak 100 persen, padahal rata-rata pendapatan per kapita menurun 15 persen dari tahun 1958 (Pan Long, 2004: p.100). Keterpurukan ekonomi yang mendorong kekacauan sosial ini pun akhirnya membuatnya terguling, dan digantikan oleh Soeharto pada 1966. Kembali sedikit ke tahun sebelumnya, Hugo (2005, p.33) menambahkan terjadi *out-flow* migrasi besar-besaran seiring maraknya isu Partai Komunis di negeri ini. Banyaknya populasi Indonesia membuat pemerintah *kewalahan* dalam menyediakan lapangan kerja. Oleh karena itu pada 1970, pemerintah mengesahkan Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 1970, yaitu regulasi yang mengatur pengiriman tenaga kerja Antar Kerja Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Negara (AKAN) (Qobulsyah, 2013: p.36).

Menitikberatkan pada hubungan internasional, pekerja Indonesia dikenal berkecakapan dan berlatar belakang pendidikan rendah, sehingga bidang yang digeluti-pun adalah sektor informal, seperti konstruksi, perkebunan dan penata layan. Di tahun 1980 krisis kembali melanda negeri ini (Aswicahyono, Brooks, Manning, 2011),

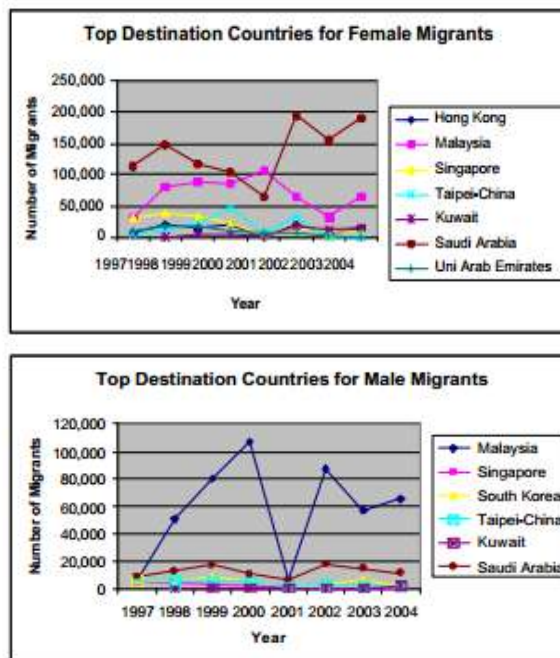
sempat mereda dan mengalami krisis lagi, namun krisis ini sudah tak dapat teratasi, yaitu tahun 1998, dimana yang terjadi bukan hanya krisis ekonomi tapi multidimensi. Data Biro Pusat Statistik (2012) menunjukkan jumlah pengangguran terbuka di Indonesia relative selalu mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, kecuali tahun 1997 (4,69 persen) berbanding 1996 (4,87 persen). Namun demikian kami melihat bahwa di Indonesia tidak ada hubungan linear antara jumlah pengangguran dengan krisis ekonomi. Terbukti dari jumlah mereka yang tidak menurun bahkan pada masa pasca-krisis, 1997 (4,18 juta), 1998 (5,05 juta), berbanding 2002 (9,13 juta), 2003 (9,94 juta) (Soeprbo, Wiyono, 2002 in Sukamdi, Satriawan, Haris, 2004: p.127).

### **3.2 Sejarah Migrasi sejak Era Reformasi (1998-sekarang)**

Sejak tahun 1990-kini para peneliti migrasi cenderung lebih menaruh perhatian terhadap pengiriman tenaga kerja, atau yang disebut Tenaga Kerja Indonesia (TKI), khususnya wanita pekerja domestic. Hal ini bisa dimengerti karena pasca reformasi kondisi politik di Indonesia relatif cukup stabil, sehingga bahasan rezim diktator dan konflik antar ras, sebagaimana Cina pada sub-bab sebelumnya sudah tidak relevan. Lalu bagaimana tren hari ini? Berdasar data BPS (2012) yang menunjukkan jumlah penduduk Indonesia senantiasa mengalami peningkatan, tahun 1990 dengan jumlah 179.378.946 jiwa, tahun 2000 dengan 206.264.595 jiwa dan tahun 2010 dengan 237.641.326 jiwa, kami berkesimpulan bahwa maraknya isu “TKI” dilatarbelakangi oleh tigginya populasi dan

ketidakmampuan pemerintah Indonesia dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi seluruh angkatan kerjanya. Brown (2009, p.3) menambahkan angka tersebut telah membuat Indonesia menempati urutan ke-4 dunia. Ketidaksediaan lapangan kerja yang cukup ini kemudian mendorong sebagian orang untuk melakukan migrasi. IOM (2014) melaporkan bahwa sedikitnya 500.000 orang dikirimkan Indonesia untuk bekerja diluar negeri. Data yang kami dapatkan dari BPS (2014) menunjukkan angka spesifik yang jauh lebih tinggi, pada tahun 2011 Indonesia mengirimkan 544.518 pekerja migran pria, dan 800.668 pekerja wanita (jumlah dari seluruh provinsi). Saifuddin (2014) menambahkan Indonesia menempati urutan ke-2 dalam pengiriman tenaga kerja seluruh Asia Tenggara, setelah Filipina.

Sejak tahun 1970 angka migrasi Indonesia terus mengalami peningkatan. Tujuan arus migrasi ini adalah negara-negara Asia, terutama Malaysia dan Singapura serta Arab. Berdasarkan tujuan negaranya, The World Bank (2006) menempatkan Saudi Arabia sebagai tujuan utama pekerja wanita, sedangkan Malaysia sebagai tujuan pria, dengan angka tenaga kerja sebagaimana ditunjukkan pada Grafik berikut.



Gambar 3. Grafik Negara tujuan Utama Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan Gender

Sumber: The World Bank. Fact Sheet: Migration, Remittance and female migrant workers. January, 2006, 1.

Tonggak popularitas Arab sebagai tujuan migran adalah setelah terjadinya “oil boom”, dimana fenomena tersebut membuat ekonomi negara kawasan melesat pesat. Industri yang bergerak cepat tersebut akhirnya membutuhkan banyak tenaga *unskilled*, bidang konstruksi sebagai lokomotif pabrik, dan pekerja domestic sebagai pemenuh kebutuhan layan keluarganya (Syafitri, 2012: p.55). Dari seluruh bidang professional yang digeluti, mayoritas pekerja migran asal Indonesia bekerja di bidang penata layan. Apakah penatalayan itu

sendiri? Heimeshoff, Schwenken (2011) mendeskripsikan penatalayan sebagai seorang pelaksana manajemen urusan rumah tangga, termasuk didalamnya bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapian rumah, mengasuh anak, merawat orang tua dan sebagainya. Lebih jauh Tijdens, van Klaveren (2011) merigidkan pekerja domestic dengan membagi-nya ke dalam sub-kelompok catering (juru masak), childcare (pengasuh anak), cleaning (juru kebersihan), dan domestic (pelayan rumah tangga).

Meskipun regulasi pemerintah yang mengatur pengiriman tenaga kerja disahkan pada tahun 1970, namun pengiriman tenaga kerja wanita sebagai pekerja domestic sendiri baru marak terjadi di tahun 1990. Hal tersebut terjadi sebagai akibat dari mencontoh tren Filipina, dimana mereka memberikan kesempatan bagi para wanita untuk membangun perekonomian keluarga dan daerahnya (Constable, 2007: p.86). Pemberlakuan kebijakan ini sangat menguntungkan pemerintah, karena walaupun upah yang diterima sumber daya wanita lebih rendah daripada laki-laki namun prosentase remitansi yang mereka kerjakan lebih tinggi (Rahman, Fee, 2009). The World Bank (2006) menyatakan pada tahun 2001 jumlah remitansi yang dikirimkan tenaga kerja Indonesia hampir mencapai 2 juta dollar, padahal dari keseluruhan mereka, 91,5 persennya adalah wanita. Silvey (2007, p.113) mengomentari pengiriman tenaga wanita sebagai fenomena absurd, karena sesungguhnya hal ini tidak sesuai dengan deskripsi ideal peran ibu dalam kultur Indonesia. Bagaimana bisa wanita yang seharusnya menjadi figur pengayom rumah justru didorong untuk bekerja demi

mencari nafkah keluarganya? bagaimanapun image itulah yang dibentuk pemerintah pasca-orde baru, B.J. Habibie, Abdurrahman Wahid, Megawati Soekarno Putri hingga Susilo Bambang Yudhoyono, seluruhnya justru mempromosikan wanita sebagai pekerja domestic berupah murah.

Pemerintahan B.J. Habibie adalah tanda diakhirinya masa orde baru dengan berganti ke zaman reformasi. Sebagai presiden yang hanya 512 hari menjabat, tidak banyak sistem ketenagakerjaan yang bisa diperbaiki (Azmy, 2011: p.43). Praktek eksploitatif terhadap pekerja migran masih saja berlanjut. Sebagaimana peraturan Menteri Tenaga Kerja No.204/1999, dari 11 bab dan 84 artikel, hanya sepertiganya yang membicarakan tentang perlindungan hak asasi, selebihnya tidak lebih dari membicarakan aspek manajerial dan operasional pengiriman mereka. “Tidak ada dalam berkas kebijakan resmi yang menggambarkan secara lengkap tentang apa saja hal-hal yang dimiliki buruh migran dan mekanisme yang dibentuk untuk menjamin hak-hak itu” (CARAM Indonesia, 2003: p.16-17). Masih dari sumber yang sama, mereka mengungkapkan kecacatan yang lain, yang bahkan terletak pada bagian yang sepertiganya. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.92/1998 yang mengatur skema asuransi sosial contohnya. Regulasi tersebut memang menyebutkan nominal asuransi pekerja, 1 juta untuk meninggal dan 3 juta untuk yang sakit, namun tidak jelas siapa yang harus menanggung biayanya.

Melalui Pemilu yang demokratis pada tahun 1999, Abdurrahman Wahid diangkat menjadi Presiden Republik Indonesia yang ke-empat, menggantikan B.J. Habibie. Ketika beliau menjabat, arus pengiriman pekerja migran meningkat tajam, pada 1999, tercatat buruh laki-laki berjumlah 124.828 dan 302.791 perempuan, pada tahun 2000, laki-laki mencapai 137.949 dan 297.273 bagi perempuan, dan sampai tahun 2001 tercatat perempuan mendominasi laki-laki dengan ketimpangan yang signifikan, 239.942 berbanding 55.206. Berbeda dengan pemimpin sebelumnya, Wahid dikenal sangat pro-buruh migran, yang bahkan oleh LSM Migrant Care dianugerahi dengan sebutan “Presiden Pekerja Migran” (“*President of Migrant Workers*”) (The Jakarta Post, 2010). Pada masa pemerintahannya, empat langkah strategis pro-buruh yang dicanangkan adalah mendirikan SBSI (Serikat Buruh Sejahtera Indonesia), mencabut UU Ketenagakerjaan No.25 tahun 1997 yang dinilai sangat eksploitatif bagi banyak pihak, untuk selanjutnya digantikan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.150 Tahun 2000, yang berisi tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan upah pesangon, penghargaan dan uang ganti rugi oleh perusahaan, dan yang terakhir disahkannya Keputusan Presiden No.109 Tahun 2001 yang menjadi cikal bakal berdirinya Direktorat Perlindungan WNI dan Badan Hukum Indonesia. Hingga saat ini badan inilah yang paling berperan dalam melindungi TKI di negara tujuan, selain KBRI setempat (Azmy, 2011), (Susilo, 2010), (Azmy, 2014). Sepanjang sejarah Presiden Indonesia, mungkin memang Abdurrahman Wahid atau yang dijuluki Gus Dur inilah yang menjadi



tokoh perjuangan TKI. Sebagaimana yang disampaikan Hasits (2011) terkait aksi heroik Gus Dur diantaranya menyelamatkan Zaenab, Tenaga Kerja Wanita (TKW) asal Bangkalan yang terancam hukuman mati di Saudi, Adi bin Ansawi, TKI asal Nusa Tenggara Barat (NTB) yang juga terancam hukuman mati di Malaysia, serta 81 TKI lain yang teraniaya lantaran tidak dibayarkannya upah mereka selama bekerja di Malaysia (Azmy, 2014).

Sejak dicantumkannya Akta Imigresen No. 1154 Tahun 2002 dalam Undang-Undang Keimigrasian Malaysia, para TKI ilegal-pun dideportasi secara masal (Pinarto, 2002), atau yang diistilahkan oleh Azmi (2011, p.13) sebagai “peristiwa Nunukan”. Peraturan yang berlaku secara efektif sejak 1 Agustus 2002 tersebut berisi ancaman penjara 6 bulan terhadap pekerja ilegal termasuk majikan yang mempekerjakannya, masih ditambah 6 kali cambuk. Dilatarbelakangi hal tersebut, Megawati Soekarno putri, sebagai Presiden pengganti Abdurrahman Wahid merasa perlu membangun lembaga yang memanajemen tenaga kerja. Bagaimanapun keinginan tersebut tidak dapat diwujudkan dalam sekejap mata. Baru pada tahun 2004, Undang-Undang No.39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja, pasal 94 ayat 1 dan 2 disahkan, dan menjadi tonggak berdirinya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) (BNP2TKI, 2011) (Gunawan, 2013: p.72). Dua tahun setelahnya, Undang-Undang No.39/2004 ditanggapi oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dengan mengesahkan Peraturan Presiden (Perpres) No.81/2006. Perpres tersebut adalah dasar berdirinya Badan Nasional Penempatan dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)/ The National Body for Placement and Protection of Indonesian Workers Overseas. Tujuan lembaga itu sendiri secara spesifik dijelaskan oleh Tirtosudarmo (2009) yaitu (i) memperbaiki manajemen sistem migrasi, termasuk memperbaiki kualifikasi pekerja dan mengurangi mereka yang ilegal, (ii) membangun mekanisme resmi tentang penempatan dan perlindungan tenaga migran, (iii) memberikan pembelaan bagi tenaga migran yang bermasalah, (iv) memberikan sanksi dan hukuman bagi tiap pelanggaran. Meskipun secara konsepsi, regulasi ini telah cukup baik, namun ia menambahkan, terjadi banyak kecacatan dalam implementasinya, dimana faktor utamanya disebabkan kurangnya koordinasi antar pihak terkait, baik dalam jajaran departemen pemerintah sendiri, seperti Kemenlu, Kemenhub, Kepolisian, Sesneg dan sebagainya; maupun pihak non-pemerintah, seperti agen perekrut (BNP2TKI, 2011).

Sejak era Susilo Bambang Yudhoyono, tercatat banyak kasus kekerasan dihadapi pekerja migran Indonesia, sedikitnya berjumlah 13 ribu di berbagai negara (Ivansyah, 2013). Jumlah ini membuktikan lemahnya diplomasi pemerintah dalam melindungi migran. Migrant Care (2010, p.35) menegaskan di tahun 2009, angka kematian buruh telah mencapai angka 1018 jiwa. Meskipun presiden keenam ini telah membuat dan mengevaluasi banyak kebijakan, lihat pada Tabel 3.2.1, namun tetap saja ketidakpuasan dirasakan oleh banyak pihak, seperti organisasi internasional dan Lembaga Swadaya Masyarakat. Mereka merasa pemerintah tidak benar-benar menganggap serius, dibuktikan dengan belum diratifikasikannya UN/ILO Convention No.189

tentang standar pekerjaan layak bagi tenaga domestic, yang termasuk didalamnya mengatur hak libur dan standar lama kerja. Sebagai perbandingan, di Tabel 3.3 kebijakan pemerintah terkait pengiriman tenaga kerja migran, baik sejak zaman orde baru hingga reformasi.

Tabel 4. Kebijakan Pemerintah sejak Tahun 1966 sampai dengan 2014

No.	Era Pemerintah dan Kebijakan yang Dihasilkan
1	Soeharto (orde baru, 1966-1998) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 1970 tentang Pengerahan AKAD (antar kerja antar daerah) dan AKAN (antar kerja antar negara).</li> <li>b. Peraturan Menteri (Permen) No.5 Tahun 1988 Tentang Pengiriman Tenaga Kerja ke Luar Negeri.</li> </ul>
2	B.J. Habibie (reformasi, 1998-1999) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepmenaker No.204 Tahun 1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri.</li> <li>b. Kepmenaker No.92 Tahun 1998 tentang Skema Asuransi Sosial untuk buruh migran.</li> </ul>
3	Abdurrahman Wahid (reformasi, 1999-2001) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mendirikan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI)</li> <li>b. Keppres No.109 Tahun 2001 jo Kepmenlu yang merupakan pencetus terbentuknya Direktorat Perlindungan WBI dan BHI di Kemenlu RI.</li> <li>c. Permenaker No.150 Tahun 2000 tentang Pesangon untuk antisipasi dampak pemberhentian kerja pada buruh.</li> </ul>
4	Megawati Soekarnoputri (reformasi, 2001-2004) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. UU No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.</li> </ul>
5	Susilo Bambang Yudhoyono (reformasi, 2004-2014) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Peraturan Presiden No.81/2006 yang mengatur berdirinya Badan Nasional</li> <li>b. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Inpres No.6/2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri (TKILN);</li> <li>d. Inpres RI N.3/2006 mengenai Paket Kebijakan Iklim Investasi, dimana salah satu poinnya adalah penghilangan Balain Latihan Kerja (BLK) dari syarat berdirinya pelaksana penempatan TKI swasta;</li> <li>e. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian;</li> <li>f. Undang-Undang No. 1 Tahun 2008 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 185 mengenai Dokumen Identitas Pelaut Tahun 1958;</li> <li>g. Undang-Undang No. 29 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian;</li> <li>h. Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi;</li> <li>i. Keputusan Presiden No. 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;</li> <li>j. Peraturan Presiden No. 50 Tahun 2005 tentang Lembaga Produktivitas Nasional;</li> <li>k. Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi Lembaga Kerja Sama Tripartit;</li> <li>l. Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2005 tentang Tata Kerja dan Susunan Organisasi;</li> <li>m. Lembaga Kerjasama Tripartit;</li> <li>n. Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional</li> <li>o. Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2007 tentang Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan dan Penyusunan serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja.</li> </ul>
--	--

Sumber: Azmy, A.S. (2011). Negara dan buruh migran perempuan: Kebijakan perlindungan buruh migran perempuan Indonesia masa pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010 (Studi terhadap perlindungan buruh migran perempuan Indonesia di Malaysia. Tesis. Depok: Universitas Indonesia.

### **3.3 Struktur Manajemen Migrasi di Indonesia**

Trend perkembangan zaman membawa masyarakat global bersikap lebih “manusiawi”. Perbincangan dunia sudah tidak lagi semata-mata membahas pertumbuhan ekonomi dan inovasi teknologi, namun telah mengarah ke aspek psikologis individu. Dalam bidang professional contohnya, kita sudah bisa menjumpai banyak regulasi, baik dipromotori pemerintah, lembaga swadaya masyarakat bahkan organisasi internasional yang mengedepankan standar bekerja secara layak, sehingga hubungan mutualisme antara pekerja dan agen pemekerja-pun tercapai. Di Indonesia sendiri, manajemen perlindungan hak kerja terbentuk diberbagai jajaran. Dimana jajaran pemerintah lebih berperan pada pembuatan dan pengesahan regulasi, lembaga swadaya dan organisasi internasional adalah pihak signifikan yang mempengaruhi arah kebijakan tersebut. Pengaruh ini dapat diselenggarakan dengan berbagai cara, baik memunculkan isu, memperkuat isu, menggalang dana hingga mengkoordinasikan diri ke cakupan yang lebih luas.

Sebagaimana yang dilakukan CARAM Asia, di Hongkong mereka secara aktif menggalang dana pemerintah untuk mempromosikan hak dan kesejahteraan para pekerja domestik (CARAM Asia, 2010: p.23). Tidak hanya Hong Kong, di Indonesia, lembaga swadaya lain, Migrant Care sebagai salah satu organisasi yang paling aktif menggambarkan isu tenaga kerja mendorong pemerintah untuk meratifikasi Rancangan Undang-Undang Pembantu Rumah Tangga (RUU PRT) dan meratifikasi UU No.39/2004 tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) (Migrant Care,

2010: pp.21-23). Mereka mendesak keras pihak berwenang untuk tidak tanggung-tanggung dalam mengambil sikap, mengingat pemerintah sebelumnya telah menandatangani berbagai perjanjian internasional terkait proteksi tenaga kerja, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Partisipasi Indonesia dalam Meratifikasi Konvensi Internasional terkait Perlindungan Tenaga Kerja

<b>ILO Convention</b>	<b>Indonesia</b>
Convention 87: Freedom of Association and Protection of the Rights to Organize 1948	23/08/1999
Convention 98: Right to Organize and Collective Bargaining 1949	15/07/1957
Convention 29: Forced Labour 1930	12/06/1950
Convention 105: Abolition of Forced Labour 1957	07/06/1999
Convention 100: Equal Remuneration 1951	11/08/1958
Convention 111: Discrimination (Employment and Occupation) 1958	07/06/1999
Convention 138: Minimum Age Convention 1973	07/06/1999
Convention 182: Elimination of the Worst Forms of Child Labour 1999	28/03/2000

Sumber: Migrant Care. Menatap arah mata angin perlindungan buruh migran dalam agenda Prolegnas 2010. Edisi III, Januari-Juni 2010 (p. 23).

Dalam kawasan yang lebih luas, di Eropa, berbagai LSM dari beberapa negara bergabung dan membentuk langkah yang padu dalam *European Court of Human Rights* (Groenendijk, 2012, p.6). Kegiatan yang mereka lakukan bervariasi, baik berupa konferensi maupun menyediakan informasi dan laporan terpercaya. Pada tingkat organisasi internasional, *International Labour Organization* (ILO) rupanya juga melakukan hal serupa, hanya saja cakupannya lebih luas, yaitu pekerja migran di seluruh belahan dunia (Omelaniuk, 2012: p.349). Persebaran informasi dan penyusunan laporan ini dipandang penting oleh mereka mengingat pengaruhnya dalam pengambilan langkah yang bijaksana oleh para pihak berwenang.

Terkait kajian manajemen migrasi, maka jenis isu yang paling marak digencarkan organisasi internasional dan lembaga swadaya saat ini adalah perlindungan tenaga migran.. Lu (2008, p.129) menegaskan pentingnya organisasi internasional sebagai substitusi pelindung yang mengikat bagi setiap negara, sehingga dalam kondisi dimana negara tujuan gagal memproteksi tenaga migrannya, korban dapat secara bebas memberikan pengaduan ke lembaga ini. Demi memberikan pelayanan yang maksimal, *United Nations* (UN) mendirikan beberapa anak cabang; seperti *Committee on the Rights on the Child* (CRC), *The Committee on the Elimination of Racial Discrimination* (CERD), *The United Nations Human Rights Committee* (UNHCR), dan *The Committee on Economic, Social and Cultural Rights* (CESCR). Dari jajaran lembaga yang disebutkan Lu, *International Labour Office* (ILO) merupakan salah satu lembaga berskala dunia yang paling memperjuangkan hak tenaga migran.

Lebih spesifik, di antara profesi tenaga migran yang mereka soroti adalah pembantu rumah tangga, karena pekerjaan ini paling kerap mengundang pelanggaran hak asasi, seperti (i) jam kerja yang terlampau panjang, mencapai 16 jam per hari, (ii) upah dibawah standar minimum, (iii) tidak adanya asuransi kesehatan, (iv) tunjangan persalinan, (v) jaminan pensiun atau pesangon dan yang terakhir (vi) tidak adanya akomodasi yang memadai, seperti ruang privasi (D'Souza, 2010: pp.19-21).

Sebagai salah satu negara pengeksport tenaga kerja tertinggi dunia, dengan komoditas terbesar wanita di sektor domestic, Indonesia sangat terancam dari tindak kriminal perdagangan manusia. *Counter Trafficking Module* yang diselenggarakan IOM (2014) mencatat sejumlah 3.701 orang pekerja teridentifikasi sebagai korban perdagangan manusia, terhitung sejak Januari 2005 sampai Januari 2010. Dilatarbelakangi krusialnya masalah tersebut pada 2011, IOM (2011) merumuskan kebutuhan-kebutuhan yang seyogyanya diberikan kepada korban trafficking, yang mana antara lain: (i) shelter, dibutuhkan bagi mereka yang tidak berkeinginan untuk segera kembali ke keluarganya atau daerah asalnya (ii) fasilitas medis, banyak korban trafficking telah mengalami eksploitasi fisik, (iii) dukungan psikis, dibutuhkan karena banyak dari mereka yang mengalami shock hebat, (iv) pelatihan keahlian, dengan pengetahuan yang lebih baik diharapkan tindak trafficking tidak lagi terjadi pada mereka di masa yang akan datang, (v) bantuan hukum, dibutuhkan untuk melindungi hak-hak korban secara legal. (vi) reintegrasi, bertujuan untuk memberikan rasa aman dan kesiapan mental untuk



kembali kepada keluarganya. Sebagaimana rumusan penanganan korban perdagangan manusia yang disusun ILO pada point (iii), CARAM Asia (2009, p.3) juga meletakkan perhatian pada akses kesehatan, namun berbeda objek kajian, yaitu pekerja migran. Mereka mendesak agar pihak berwenang memberikan tes wajib dan akses kesehatan bagi pekerja migran secara adil, tanpa adanya diskriminasi bagi para penderita HIV. Sudah selayaknya mereka mendapatkan kedua hak tersebut baik sebelum pemberangkatan, selama di negara tujuan hingga mereka pulang ke negara asal.

Kategori migran lain yang mendapat perhatian lembaga swadaya adalah pengungsi. *Australian Catholic Migrant and Refugee Office* (ACMRO) merupakan salah satu organisasi kemanusiaan yang berperan dalam menyelamatkan kehidupan para pengungsi di Australia. Melalui media sebagai “senjatanya”, ACMRO (2014) mempublikasikan opininya yang kerap kali mengkritisi kebijakan pemerintah dalam menyikapi pengungsi, sebagaimana yang terjadi di tahun 2014, dimana Uskup yang bergerak atas nama gereja menyampaikan keberatannya terhadap program pemulangan para pengungsi Kamboja dari Australia, termasuk memastikan pemerintah tidak memulangkan 153 pengungsi Tamil ke negaranya, dimana mereka terancam tindak penganiayaan, kekerasan dan tekanan. Organisasi internasional dan lembaga swadaya masyarakat sangat penting peranannya dalam menjembatani masyarakat dengan pemerintah. Hal ini disebabkan banyak informasi terkait kondisi masyarakat, salah satunya migran yang kemungkinan besar terlewatkan oleh pemerintah namun tertangkap oleh mereka. Kondisi

tersebut terjadi karena lembaga swadaya memiliki struktur organisasi yang lebih ringkas dengan hanya berfokus pada memberikan solusi teknis, bukan politis. Dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi tersebutlah mereka mampu bergerak cepat dalam membentuk fenomena menjadi sebuah isu yang menarik perhatian. Setelah mereka mengatur pengemasan, waktu tahap pensosialisasian-pun dapat segera dieksekusi dengan berbagai cara, seperti (i) melakukan long march aksi damai, (ii) menerbitkan bulletin atau laporan terkait kondisi migran, yang didalamnya memungkinkan mereka memunculkan opini sebagai penggerak kebijakan, (iii) menerbitkan opini di media cetak seperti Koran. Hal ini diperlukan guna “memelekan kesadaran masyarakat tentang keadaan di lingkungannya, (iv) menggabungkan diri ke wadah yang lebih besar guna keefektifan suara dalam mendesak pemerintah, serta (v) menyelenggarakan konferensi dengan pemerintah, sehingga mereka dapat secara langsung menyuarakan aspirasinya.

### **3.4 Pelaku Migrasi**

Berpindahnya sekitar dua juta penduduk Indonesia untuk bekerja di Malaysia telah mendobrak negeri ini menjadi eksportir migran terbesar di Asia Tenggara. Besarnya angka tersebut dijelaskan oleh IOM (2006, p.10) sebagai akibat dari kondisi ekonomi di negara asal yang kurang mendukung. Banyak perempuan yang kemudian tertarik bekerja di luar negeri karena tergiur upah tinggi di negara tujuan, yang mana diperantarai oleh calo dan agen penyalur. Sedangkan, secara makro, Gunawan (2013, p.75)

menjelaskan krisis ekonomi merupakan pendorong kuat angka kemiskinan suatu negara, sebagaimana di Indonesia angka kemiskinan mencapai 11,34% pada tahun 1996 melonjak menjadi 24,3% di tahun 1999, yang pada akhirnya juga turut mengontrol kenaikan jumlah orang yang bermigrasi. Kedutaan Besar Indonesia (KBRI) di Malaysia mencatat di tahun 2005, migran Indonesia mencapai 1,2 juta orang; terdiri dari 310.000 buruh perkebunan, 200.000 buruh pabrik, 100.000 buruh sektor jasa, dan selebihnya, 900 orang bekerja di sektor pertanian (The Institute for Ecosoc Rights, 2010, p.105). Angka ini terus merambat naik, hingga ditemukan 1,7 juta perempuan migran asal Indonesia bekerja sebagai pembantu rumah tangga di tahun 2008 (Tijdens, 2013: p.9).

Meskipun pekerja migran Indonesia, khususnya yang bergerak di bidang domestic dikenal patuh, disisi lain mereka juga dikenal kurang ber-“keahlian”. Namun demikian, rendahnya kualitas tidak selalu menjadikannya tersisih dari kancah “kriteria favorit” majikan. Berdasar sebuah wawancara oleh Pei-Chan (2006, p.72), seorang Taiwan yang membandingkan mereka dengan pekerja Filipina, mengomentari: *“we want someone naïve, who has never been abroad before. Because those experienced once, they know to loaf on the job. We would better hire someone who cannot read, cannot speak. So I can teach her from zero. It’s easier to train someone who is not yet polluted.”*; “kami menginginkan seseorang yang naïf, yang belum pernah ke luar negeri sebelumnya, karena pengalaman tersebut membuat mereka tahu caranya bermalas-malasan dalam bekerja. Lebih baik kami mempekerjakan seseorang yang tidak bisa membaca

dan berbicara, sehingga kami bisa mengajarnya dari nol. Lebih mudah mengajari seseorang yang belum tercemari.” Dalam respons tersebut Pei-Chan menambahkan, tentunya yang dimaksud “tidak bisa membaca dan berbicara” bukan dalam arti denotatif absolut, namun hanya bermakna tidak bisa membaca dan berkomunikasi menggunakan bahasa Kanton.

Didukung oleh The World Bank (2007), Prasetya (2006), Constable (2014, pp.73-74) serta Wiyono dan Handayani (2009, pp.556-557), secara umum, pekerja migran asal Indonesia memiliki karakteristik dasar dan profesional sebagai berikut.

- a. Mayoritas berasal dari daerah-daerah yang terpusat, seperti Jawa Barat (Sukabumi, Cianjur, Indramayu); Jawa Tengah (Cilacap, Wonosobo), Jogja (Kulon Progo), Jawa Timur (Malang, Kediri, Ponorogo); Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, Sulawesi Selatan dan Lampung;
- b. Mayoritas merupakan tenaga berkeahlian dan berpendidikan rendah. Di Malang dan Gresik ditemukan tingkat pendidikan para migran didominasi SD, dan tingkat pendidikan lain (SMP, SMA ke atas) dengan persentase yang kecil.
- c. Secara resmi (yang tercantum di paspor) usia mereka berkisar 18-40 tahun, namun kenyataannya mereka 2 hingga 4 tahun lebih muda, 14-40 tahun.
- d. Didominasi oleh mereka yang berstatus menikah, namun beberapa telah bercerai.

- e. Bekerja di negara-negara tujuan utama, seperti Malaysia, Singapura, Hong Kong dan Saudi Arabia;
- f. Mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang termasuk kategori 3D (dirty, dangerous, difficult); seperti pekerjaan agrikultur, konstruksi, domestik dan manufaktur);

Dari empat karakteristik tersebut, dua poin-nya merupakan hal yang dipersyaratkan oleh pemerintah untuk dipenuhi oleh calon pekerja migran. Syarat tersebut disebutkan oleh ILO (2006, p.73) sebagaimana berikut:

- a. Berusia setidaknya 18 tahun;
- b. Pendidikan minimal SMP/ setara;
- c. Tidak sedang dalam keadaan hamil;
- d. Lulus uji kompetensi kerja

Meskipun pencanangan syarat tersebut adalah demi memproteksi migran dari tindak kesewenangan, namun sayangnya banyak dari kalangan mereka sendiri, yang sebenarnya tahu akan risikonya justru dengan sadar melanggarnya. Kekhawatiran pemerintah akan hubungan linear ketiga faktor (usia muda, pendidikan dan keahlian) dengan potensi menjadi korban perdagangan manusia cukup beralasan. Banyak dari pekerja Indonesia yang dikenal memiliki pendidikan dan keahlian yang rendah jatuh sebagai korban penganiayaan. sebagaimana IOM (2014) mencatat jumlah korban perdagangan manusia asal Indonesia ke Malaysia mencapai angka 3.701, dengan 2.080 jiwanya merupakan pekerja domestik (data tahun 2005-2010).

Tingginya jumlah tenaga migran yang menjadi korban merupakan fenomena ironis, mengingat besarnya peranan serta pengorbanan yang mereka lakukan demi keluarga, yang lebih jauh juga berdampak pada pembangunan daerahnya. Silvey (2010) mencatat di tahun 2005 saja, jumlah remitansi yang dikirimkan tenaga kerja Indonesia mencapai US\$ 2,5 juta, namun angka yang sebenarnya diyakini jauh lebih besar mengingat banyak arus masuk yang tidak terdokumentasi. Namun demikian, besarnya peranan rupanya tidak menjadikan mereka cukup diperhatikan oleh pemerintah. Tidak seperti Filipina dan Hong Kong, hingga saat ini Indonesia, dan kebanyakan negara di Asia lain masih enggan mengakui penatalayan sebagai pekerjaan profesional, terbukti dari belum dicelupkannya jenis profesi ini dalam payung hukum perlindungan tenaga kerja (ILO, 2010). Diperkuat oleh Djelantik (2011), yang menyebutkan pemerintah adalah faktor kedua yang paling berpengaruh terhadap tindak penganiayaan terhadap pekerja domestic. Karena meskipun kerentanan mereka terhadap tindak kekerasan, pelecehan seksual, hingga pembunuhan disebabkan oleh lemahnya kesadaran diri, namun kebijakan pemerintah juga sangat berpengaruh terhadap kekuatan tawar mereka di mata hukum (Djelantik, 2011). Mengesampingkan keamanan individu dengan atau tanpa disadari oleh pemerintah dan jajarannya, sebagaimana disampaikan Liow (2013, p.44) akan menjadi sumber pertikaian dalam hubungan Indonesia dan Malaysia di masa yang akan datang.

## **BAB 4**

### **KELOMPOK TENAGA KERJA MIGRAN**

#### **4.1 *Skilled Migrant Workers***

Masuknya tenaga kerja ke suatu negara merupakan akibat dari globalisasi dunia yang tak bisa dibendung. Secara umum, jenis tenaga kerja dibagi menjadi 2 kategori; yaitu pekerja terampil (*skilled worker*) dan tenaga tak terampil (*unskilled worker*). Kriteria apakah yang digunakan untuk mengkategorikan kedua jenis pekerja ini? European Migration Network (2007) menemukan tiga pendekatan untuk menilai apakah seseorang dapat dikatakan pekerja terampil atau tidak; yaitu tingkat pendidikan, upah kerja dan sektor pekerjaan. Namun kenyataannya standar yang digunakan tiap-tiap negara berbeda, sehingga sangatlah sulit menentukan secara spesifik nominal besar upah, tingkat pendidikan maupun jenis pekerjaan apakah yang harus dimiliki seseorang untuk masuk kategori tenaga terampil. Indonesia sendiri adalah negara yang menggunakan tiga tolak ukur tersebut, namun tetap lebih menekankan pada standar upah. Lebih jauh, disebabkan wilayahnya yang luas dengan tingkat kemajuan wilayah dan kebutuhan masyarakatnya yang berbeda bahkan timpang, Indonesia memiliki standar upah yang berbeda di tiap tiap provinsi.

Tidak seperti Swedia yang menggunakan pengalaman kerja sebagai acuan menilai “harga” seorang pekerja terampil. bahkan melebihi perimbangan terhadap tingkat pendidikannya, Indonesia nampaknya memberi lebih seimbang dalam hal memberikan “harga”; yaitu dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dan tingkat pendidikannya sekaligus. Inkindo sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa konsultan berpendapat upah tenaga ahli jalur undangan internasional berdasarkan tingkat pendidikannya harus disesuaikan dengan tingkat inflasi rata-rata nasional. Dengan memperhatikan hal tersebut, Tabel 6 menunjukkan rumusan Inkindo terhadap upah standar tenaga migran professional bidang jasa konsultan.

Tabel 6. Rumusan Inkindo terhadap Upah Standar Tenaga Profesional Undangan Internasional di Indonesia pada Bidang Jasa Konsultan (Berdasarkan Kesetaraan Lama Kerja dan Tingkat Pendidikan)

Sarjana dengan Pengalaman Profesional (tahun)	Rupiah per Bulan		
	S1	S2	S3
1	**) )	21.450.000	29.400.000
2	**) )	25.350.000	33.750.000
3	19.800.000	29.250.000	37.950.000
4	23.700.000	33.300.000	24.000.000
5	27.600.000	37.200.000	46.200.000
6	31.500.000	41.250.000	50.400.000
7	35.550.000	45.000.000	54.600.000
8	39.450.000	49.050.000	58.800.000
9	43.350.000	53.100.000	62.850.000



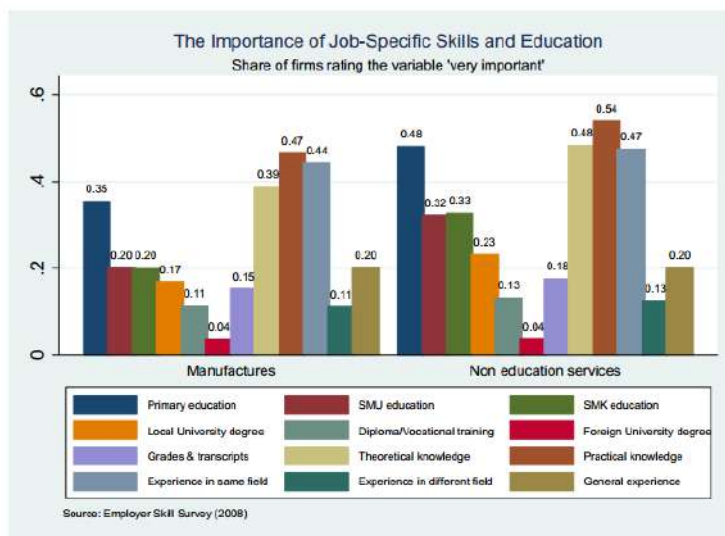
10	47.250.000	56.850.000	67.050.000
11	51.300.000	60.900.000	71.250.000
12	55.050.000	64.950.000	75.450.000
13	59.100.000	68.850.000	79.500.000
14	63.000.000	72.750.000	83.700.000
15	66.900.000	76.800.000	87.900.000
16	70.960.000	80.700.000	92.100.000
17	74.700.000	84.600.000	96.300.000
18	78.750.000	88.500.000	100.350.000
19	82.500.000	92.550.000	104.550.000
20	86.550.000	96.450.000	108.750.000
21	90.600.000	100.350.000	112.950.000
22	94.350.000	104.400.000	117.450.000
23	98.250.000	108.450.000	121.350.000
24	102.300.000	112.200.000	125.700.000
25	106.350.000	116.250.000	130.050.000

\*) Referensi Biaya Minimal Tahun 2013 dan berlaku sama besarnya di seluruh propinsi Indonesia.

\*\*) S1 pengalaman 1-2 tahun dianggap sub-professional

Sumber: Ikindo. (2013). Pedoman Standar Minimal 2013: Biaya Langsung Personil dan Biaya Langsung non Personil untuk Bidang Jasa Konsultan.

Terlepas dari kebutuhan terhadap tenaga migran, secara umum pendidikan dan keahlian yang diminati lapangan kerja Indonesia didasarkan atas bidang kerjanya; yaitu bidang manufaktur dan nonmanufaktur (non-educational service). Gambar 4 menunjukkan persentase urgensi tenaga kerja (dengan variabel sangat penting) yang dibutuhkan per sektor berdasarkan tingkat pendidikan.

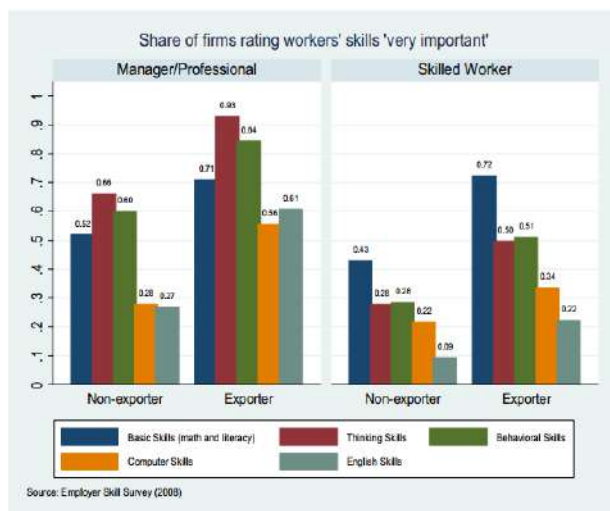


Gambar 4. Prosentase Urgensi Tenaga Kerja yang Dibutuhkan per sektor Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Source: The World Bank. (2010). Trends in Skills Demand, Gaps, and Supply in Indonesia. in Indonesia skills report. Report No. 54741-EAP.

Gambar 4 menunjukkan bahwa baik di sektor manufaktur maupun non-manufaktur, kebutuhan tingkat pendidikan dan keahlian tertinggi didominasi oleh: keahlian praktis, pengetahuan teoritis dan pengalaman kerja di bidang yang sama. Sedikit berbeda dengan manufaktur, lulusan pendidikan dasar (SD) ternyata diminati sektor non manufaktur sama besarnya dengan prosentase pengetahuan teoritis. Lebih jauh, kedua sector ini juga menunjukkan kesamaan, bahwa keberadaan tenaga ahli lulusan luar negeri ternyata tidak begitu dibutuhkan, nampak dari prosentase mereka yang hanya mencapai 0,04 di kedua bidang.

Selain tingkat pendidikan dan keahlian, The World Bank juga menunjukkan hubungan antara sektor industri, berdasar sasaran pasar dengan bidang keahlian; yang terbagi atas (i) keahlian dasar (matematika dan kecakapan baca tulis), (ii) computer, (iii) kemampuan berkonsep, (iv) bahasa Inggris, dan (v) keterampilan berperilaku. Lebih jauh, bidang-bidang tersebut juga dikelompokkan sesuai kebutuhan di tiap posisi manajemennya, apakah sebagai eksekutif/ pimpinan atau sebagai tenaga ahli biasa. Gambar 4 berikut menunjukkan perbandingan atas semua keahlian tersebut.



Gambar 5. Pentingnya Bidang Keahlian Pekerja berdasarkan Orientasi Pasar per Skor Usaha

Sumber: The World Bank. (2010). Trends in Skills Demand, Gaps, and Supply in Indonesia. in Indonesia skills report. Report No. 54741-EAP.

Gambar 5 menunjukkan bahwa (i) pada posisi manajer, baik perusahaan dengan orientasi pasar domestic maupun asing membutuhkan keahlian pekerja dengan bidang; konsepsi, disusul keahlian berperilaku dan kemampuan dasar. Sedangkan pada posisi tenaga ahli, perusahaan orientasi ekspor maupun tidak memiliki prioritas keahlian yang sama, yaitu kemampuan dasar, disusul kemampuan berperilaku, berkonsep, keahlian komputer dan yang terakhir kemampuan bahasa Inggris. Meskipun tingkat prosentase tiap-tiap posisi kerja per-sektor nya berbeda namun prioritasnya

selalu sama, kecuali pada posisi manajer. Manajer perusahaan non-ekspor rupanya lebih tidak menuntut bahasa Inggris ketimbang perusahaan orientasi ekspor, dibuktikan dengan prosentasenya yang lebih kecil (0,27) dibandingkan kecakapan computer (0,28).

Untuk mencukupi kebutuhan akan tenaga ahli, banyak negara dituntut untuk melakukan “impor”. Di Indonesia sendiri, pada tahun 2013 jumlah tenaga kerja asing (TKA) telah mencapai 68.957 jiwa. Bagaimanapun angka tersebut termasuk kecil jika dibandingkan tahun 2012 yang mencapai 72.427 dan 77.307 jiwa di tahun 2011 (Okezone, 2014). Tingginya angka ekspatriat di Indonesia dan belahan dunia yang lain merupakan hal yang wajar mengingat banyaknya fasilitas, termasuk upah, perlakuan khusus dan kesempatan mengeksplorasi diri yang bisa mereka dapatkan selama bekerja (ILO, 2010: p.48). (i) Upah yang tinggi tentunya menarik, sebagai contoh untuk jabatan tertinggi seorang konsultan (Ahli Pembina Kepala) – karyawan Golongan VI-E dengan masa bakti 25 tahun; seorang pekerja local mendapatkan hanya setengah dari mereka yang asing, dengan perbandingan Rp 59.100.000 dan Rp 130.050.000 (Inkindo, 2013). Perlakuan khusus juga diberikan kepada mereka, baik yang diselenggarakan oleh negara maupun lembaga non-pemerintah, seperti (ii) pembebasan atau potongan biaya visa (Hugo, 2008: pp.40-41), (Leonard, 2010: p.6) (iii) fasilitas umum dan jaminan sosial yang sama dengan penduduk asli), bahkan seringkali (iv) mendapat tawaran menjadi warga tetap (ILO, 2007: p.31), (Bertone, 2009: p.97). Lebih dari itu, Tahir, Ismail (2007, 90-95) menjelaskan (v) beberapa lembaga bahkan menyediakan jasa

penyesuaian bagi mereka, terkait perbedaan budaya di negara baru (Tahir, Ismail, 2007: pp.90-95), (vi) mereka berhak memilih jenis pekerjaan apapun yang mereka minati (Leonard, 2010: p.6), dan terakhir disampaikan oleh OECD (2012, p.200) bagi negara asal, pengiriman tenaga ahli sangat menguntungkan, karena dibanding tenaga non terampil, remitansi yang mereka kerjakan lebih tinggi, sebaliknya potensi kasus yang mereka timbulkan lebih rendah (OECD, 2012: p.200).

Dengan semua yang mereka dapatkan; tidak hanya fasilitas fisik, tapi juga perlindungan psikis, yang demi membuat mereka merasa nyaman dan betah, bahkan perusahaan dan negara turut bertanggung jawab atas penyesuaian budaya dan lingkungan tinggal, tentunya membuat peminat “bekerja di luar negeri” semakin tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian McNulty (2009, 25) kepada 51 sample ekspatriat dari berbagai negara mendapati bahwa secara umum jika dihadapkan pada kondisi kontrak yang telah berakhir, mereka lebih bersedia untuk “ditempatkan kembali”, baik di negara yang sama maupun di negara lain, daripada harus dipulangkan ke negara asal. Kondisi seperti ini seringkali diabaikan oleh negeri asal, yang mana hanya memperhatikan keuntungan remitansi, tanpa memperhitungkan hilangnya potensi untuk kemajuan ekonomi negeri tersebut di masa yang akan datang, atau oleh Wickramesekera (2010, p.6) sebagai “*brain drain*.” Namun demikian, dengan tidak melepaskan kenyataan bahwa pengiriman migran asing juga memperluas jaringan negara asal, maka kini para ahli merumuskan istilah “*brain circulation*”. *Brain circulation* berarti melihat

fenomena pengiriman tenaga terampil dengan perspektif positif, dimana negara asal tidak hanya kehilangan potensi kemajuan, namun jika tenaga yang dikirim telah kembali dengan membawa pengalaman global-nya, diharapkan mereka akan mampu berkontribusi lebih banyak (Vertovec, 2002). Bagaimanapun efek positif yang dipaparkan Vertovec hanya akan dinikmati negara asal jika mereka yang dikirim bersedia kembali, namun kenyataannya, banyak juga dari mereka yang justru memutuskan untuk menetap di negara tujuan, dalam arti berpindah warga negara. Menyikapi hal tersebut, negara asal harus memiliki strategi untuk menarik kembali tenaga terampilnya., salah satunya yaitu dengan memberikan insentif (de Smet, 2013: pp.4-5).

Dalam lingkup makro, kita mengetahui bahwa arus masuk tenaga migran asing sangat ditentukan oleh stabilitas ekonomis suatu negara. Hubungan ini dilihat oleh Lucie (2010) sebagai hubungan linear, dimana ketika kondisi ekonomi stabil, jumlah migran cenderung tetap atau meningkat, dan turun ketika terjadi krisis. Menengok kembali krisis Asia yang terjadi hampir dua dekade yang lalu, negara-negara wilayah belajar untuk semakin memberdayakan tenaga local alih-alih mengandalkan ekspatriat. Didukung oleh The World Bank yang menyatakan masalah utama terhambatnya kemajuan industri manufaktur di Indonesia adalah kurangnya tenaga ahli. Beberapa perusahaan memang memenuhinya dengan meng “impor”, namun bagaimanapun mengingat tuntutan upah ekspatriat yang fantastis, kondisi itu tak akan mampu berlangsung lama, Indonesia harus berdikari dengan tenaga lokalnya. Dalam dua

pernyataan tersebut tersirat bahwa mengimpor tenaga ahli asing adalah urgensi, namun jumlah-nya harus tetap terkontrol sehingga tidak justru menjadi saingan tenaga lokal, dan lebih jauh menjadi beban bagi negeri itu sendiri. Ditambahkan pentingnya alih keahlian, Muhaimin Iskandar selaku Kementrakernas dalam persnya mengatakan “pemberi kerja atau perusahaan harus memastikan TKA mengalihkan keahlian dan keterampilan kepada tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaannya,” (Okezone, 2014). Solusi meningkatkan kualitas pekerja lokal di Indonesia, disampaikan oleh Oberman (2012, p.8) dapat dilakukan dengan (i) meningkatkan standar kualitas guru/ tenaga ajar, (ii) menyusun kurikulum yang lebih terarah dan komprehensif, serta (iii) membangun akses dan pendidikan yang lebih fleksibel.

#### **4.2 *Unskilled Migrant Workers***

Sebagai negara dengan territory daratan yang luas, 1.860.359, 67<sup>1</sup> dan jumlah penduduk yang tinggi, pada 2010 mencapai 237.641.326<sup>2</sup> jiwa, Indonesia menghadapi berbagai masalah kependudukan, salah satunya adalah rendahnya mutu Sumber Daya Manusia. Lebih jauh, masalah jumlah penduduk, kualitas penduduk ini masih dilengkapi dengan ketidaksanggupan lapangan kerja menampung seluruh angkatan kerjanya. Sebagaimana Hugo (2007) menyampaikan bahwa pada tahun 2006, jumlah pengangguran terbuka Indonesia mencapai 11 persen atau 11,6 juta jiwa dan lebih dari 20 persen, 45 juta jiwa pengangguran terselubung. Kondisi tersebut secara alamiah mendorong terjadinya migrasi, dimana kita



dapat menemukan fenomena disparitas pekerjaan dalam prosesnya. Pekerja terampil dengan mayoritas tujuan negara-negara anggota OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*) mendapat hak dan jaminan kerja lebih baik daripada mereka yang non-terampil. Selain yang telah dijelaskan pada sub-bab sebelumnya, Orberta (2013) menambahkan dengan kenyataan upah tenaga migran non-terampil yang lebih rendah, mereka justru dituntut dengan pajak yang lebih tinggi. Fenomena timpang ini secara umum memang terjadi di seluruh belahan dunia, namun tampak lebih mencolok di negara-negara berkembang (Hawkins, 2007, p.217).

Salah satu kawasan dengan mobilitas pekerja non-terampil paling mencolok adalah Asia. Fenomena ini terjadi sejak tahun 1980-an, dimana negara-negara Asia Tenggara dan Selatan berlomba mengirimkan tenaga migran non-terampilnya ke Asia Timur dan Barat (Shuto, 2006: p.206) (Hugo, 2007). Bidang yang digeluti para pekerja asing non-terampil bervariasi, namun didominasi dengan jenis pekerjaan 3D, *dirty, dangerous, difficult*. Pekerjaan tersebut antara lain buruh pabrik, buruh perkebunan, pekerja konstruksi dan pembantu rumah tangga (Wickramasekera, 2010). Berbeda dengan proses perekrutan tenaga terampil yang dijamin dari sekolah-sekolah dan perguruan tinggi (Vertovec, 2002), mayoritas pekerja non-terampil direkrut melalui perantara calo maupun atas ajakan teman dan kerabat. Sebelum pemberangkatan ke negara tujuan, proses perekrutan dengan jasa calo biasanya menggunakan jasa media yang lebih besar atau yang disebut agen. Agen ini selanjutnya oleh Ueno (2009) dibagi menjadi dua; yaitu agen di negara asal dan agen di

negara tujuan. Selama proses bekerjanya, tidak seperti tenaga ahli, pekerja migran non terampil tampaknya lebih sering menimbulkan masalah, baik sebagai pelaku maupun korban tindak kriminal. Saraswati (2008) mencatat bahwa di tahun 2002 jumlah tindak penganiayaan terhadap buruh migran Indonesia mencapai 1,2 juta jiwa. Jenis penganiayaan itu sendiri beragam; diantaranya (i) kekerasan psikis; seperti menghina ras, suku bangsa, harga diri dan mengeluarkan kata-kata kotor, (ii) kekerasan fisik; seperti menampar, memukul baik dengan tangan kosong maupun objek lain dan mendorong, (iii) kekerasan seksual; seperti menggoda, mencium dan memperkosa; (iv) melanggar hak pekerja; seperti tidak membayarkan atau mengurangi upah kerja, jam kerja yang terlalu panjang, tidak memberikan hari libur, larangan berkomunikasi dan berorganisasi serta tidak memberikan ruang gerak pribadi. Kondisi tersebut sangat tidak layak mereka dapatkan mengingat besarnya peran mereka terhadap pembangunan daerahnya. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) menyatakan hingga saat ini jumlah tenaga kerja Indonesia mencapai 6 juta jiwa di seluruh dunia. Setiap tahunnya kiriman remitansi yang mereka kirimkan mencapai US\$ 7,35 juta atau setara dengan Rp 88,6 triliun rupiah pada tahun 2013, dan angka itu masih belum termasuk remitansi yang mereka bawa langsung atau mereka kirimkan ke tanah air melalui perantara non bank.

Kebijakan apakah yang bisa diambil pemerintah menghadapi fenomena tersebut? Dalam hal ini kami mengajukan 2 pendekatan; (i) pendekatan eksternal, yaitu regulasi proteksi buruh di luar negeri; termasuk proses penempatan, penanganan kasus, hingga kepulangan tenaga kerja, dan (ii) pendekatan internal, yaitu peningkatan kualitas angkatan kerja di dalam negeri. Pendekatan eksternal dapat diselenggarakan membuat hukum yang memihak kepada buruh migran, sebagaimana yang dilakukan Indonesia dalam meratifikasi UU No. 39 Tahun 2004 (Hukum Online, 2012). Sebagaimana penetapan UU lainnya, UU No. 39 ini sebelumnya melalui proses yang sangat panjang. Belajar dari sejarah, perhatian pemerintah terhadap pentingnya melindungi buruh migran baru nampak pada tahun 2004. Sejak zaman orde baru hingga Habibie hal semacam itu bukan hal yang diperhatikan, Abdurrahman Wahid baru merintis usaha ke arah tersebut dengan Keppres No. 109 Tahun 2001 jo. Kepmenlu dan Permenaker No.150 Tahun 2000, meskipun usaha tersebut mulai nampak, namun posisinya belum kuat karena hanya berbentuk Keputusan Presiden dan Peraturan Menteri, hingga pada 2004 lah, Megawati menaikkan status hukum perlindungan pada tataran Undang-Undang. Undang-Undang ini memiliki banyak kecacatan, seperti membuka peluang besar praktek malpraktek oleh agen perekrut sehingga mengakibatkan tingginya kasus kekerasan pada buruh migran (Haryani, 2011). Setelah banyak diperdebatkan dan diprotes, akhirnya pada 2012 UU ini direvisi. Hal yang absurd mengingat wacana revisi sudah didengungkan sejak tahun pembuatannya namun baru benar-benar dilaksanakan 8 tahun

kemudian. Pada titik ini keseriusan pemerintah dalam melindungi pekerja migrannya dipertanyakan.

Pendekatan internal yang berupa meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan dengan memperbaiki sistem pendidikan, institusi pelatihan, dan perbaikan iklim usaha dalam negeri. Sebagaimana Sukamdi, Haris, Brownlee (2000, p.4) yang menekankan bahwa rendahnya kualitas lah yang menyebabkan manusia Indonesia tidak mampu bersaing di pasar global. Sistem pendidikan dan institusi pelatihan dibutuhkan untuk menciptakan lokomotif manusia yang berdaya saing. Aspek ini dapat dilakukan dengan memberikan intensif yang besar di bidang pendidikan, sehingga kami mendukung kebijakan Susilo Bambang Yudhoyono yang mengalokasikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara hingga 20 persen. Secara umum, pendidikan Indonesia mengalami banyak kemajuan, namun kendala tetap ditemukan pada beberapa titik rawannya, seperti ketersediaan guru yang berkualitas, fasilitas pendidikan yang rendah dan sistem pendidikan yang tak terarah. Sedangkan aspek lain, yaitu perbaikan iklim usaha tentu berjalan linear dengan kepentingan menarik investasi asing maupun lokal, sehingga mampu menyerap banyak tenaga kerja dalam negeri.

#### **4.3 *Migrant Domestic Workers***

“Pekerjaan domestik adalah pekerjaan” merupakan isu yang mulai populer di kalangan pengamat hak asasi manusia sejak 2010. Lalu apakah pekerjaan domestik itu sendiri? D’Souza (2010, p.9) dengan diperkuat oleh ILO (2013, p.8) memaparkan suatu pekerjaan

dapat dikatakan domestik jika memenuhi kriteria berikut: (i) bekerja di rumah pribadi, (ii) mengerjakan tugas rumah tangga, (iii) pekerjaan dilakukan langsung dibawah autoritas majikan, (iv) pekerja memperoleh upah berupa uang atau barang dari majikan, dan (v) majikan tidak memperoleh keuntungan materi dari hasil pekerjaan mereka. Di Indonesia sendiri isu pengiriman tenaga kerja sebagai penata layan mulai marak pada tahun 1990 (Constable, 2007: p.86). Solidar (2011) menyampaikan bahwa negara ini bersama empat negara lain; India, Sri Lanka, Bangladesh dan Filipina termasuk pemasok terbesar tenaga kerja domestik di kawasan Asia. Ciri-ciri paling umum dari seluruh pekerja di kelima negara tersebut adalah berlatar belakang pendidikan rendah, usia rata-rata 40 an tahun, dan berpindah dengan ekonomi sebagai motif terkuatnya. Khusus di wilayah Asia Selatan; seperti Sri Lanka, Bangladesh dan India perempuan pekerjaanya memiliki beban finansial yang lebih berat karena mayoritas mereka memiliki banyak anak. Dalam perspektif khalayak umum, tempat bekerja paling ideal bagi wanita adalah rumah pribadinya namun nampaknya kenyataan berkata lain. Disebabkan dorongan ekonomi wanita banyak yang meninggalkan rumah dan merasa turut bertanggung jawab atas kebutuhan materi keluarga sebagaimana laki-laki. Dengan pertimbangan tuntutan *skill* yang rendah, dan upah yang lebih tinggi, mereka memutuskan bekerja di luar negeri. Sayangnya kesadaran materi tersebut tidak dibarengi dengan kemawasan gender dimana wanita lebih berpeluang menjadi korban tindak perdagangan manusia daripada pria. Pada krisis Asia 1997-1999 misalnya, banyak majikan yang

tidak lagi mampu pengupah penata lainnya, sehingga berimbas pada hilangnya pekerjaan sebagian besar pekerja migran di negara tersebut, dilanjutkan dengan beralih profesi nya mereka menjadi wanita tuna susila (Lindquist, 2008: p.221).

Isu kemawasan gender berlanjut kepada kewaspadaan individu terkait proteksi fisik dirinya. Mayoritas penatalayan Indonesia menghadapi perlakuan yang tidak menyenangkan selama bekerja di Malaysia; seperti tindak penganiayaan yang dilakukan sang majikan dan keterbatasan diri dari hak-hak pekerjaanya (Orange, 2012: p.1). Spesifikasi hak-hak pekerja tersebut antara lain pemberian upah tepat waktu dengan besar nominal sesuai kontrak, adanya kebebasan pribadi; seperti mendapat hari libur, jam kerja yang wajar dan bebas berkomunikasi dengan siapapun diluar jam kerja. Berdasarkan penelitiannya terhadap 3.000 penatas layan asing di Hong Kong, Mission for Migrant Workers Limited (2014) menemukan bahwa (i) 58% (1.719) orang dari mereka pernah mengalami kekerasan verbal; seperti olokan nama, penghinaan, kritikan kerja, penuduhan, dan ancaman, (ii) 18% (520) orang mengalami penganiayaan fisik, berupa tamparan, pukulan hingga tendangan, dan terakhir (iii) penganiayaan seksual, dengan tingkatan berbeda. Lebih jauh, Komnas Perempuan dan CARAM Indonesia (2003) menyatakan kerentanan pekerja domestik tidak hanya terjadi pada tahap bekerja, namun juga pada ketiga tahap lainnya; yaitu tahap perekrutan oleh calo, tahap pelatihan yang diselenggarakan oleh agen, hingga kepulangan. Keempat tahap itu ditunjukkan sebagaimana Gambar 4.2 berikut.

Tabel 7. Tahap Proses Eksploitasi pada Pekerja Domestik Migran asal  
Indonesia

Lokasi	Bentuk Kegiatan
Di Daerah Asal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi biaya rekrutmen tidak jelas dan tidak berstandar;</li> <li>- TKW-PRT mudah ditipu, pemalsuan identitas, dilecehkan secara seksual dan diperas.</li> </ul>
Di Penampungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemalsuan identitas;</li> <li>- Penyekapan, tinggal di tempat yang menyerupai tahanan;</li> <li>- Proses menunggu tanpa kejelasan informasi keberangkatan;</li> <li>- Kerja di penampungan tidak dibayar, pelecehan seks, sakit, meninggal.</li> </ul>
Di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerja tidak sesuai dengan kontrak kerja, kerja lebih dari satu majikan, gaji ditunda-tunda, gaji ditahan, gaji tidak dibayarkan, makan biaya sendiri;</li> <li>- Paspur ditahan;</li> <li>- Pelecehan seksual, perkosaan, penganiayaan;</li> <li>- Kecelakaan kerja, sakit tanpa perawatan, kematian;</li> <li>- PHK sepihak, diusir, dipulangkan secara paksa oleh majikan, dideportasi;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difitnah mencuri, tidak boleh berkomunikasi, disekat, dipenjara kan;</li> <li>- Kontrak diperpanjang secara paksa;</li> <li>- Harta korban tidak kembali.</li> </ul>
Saat Pulang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pulang dengan biaya sendiri;</li> <li>- Pemerasan di bandara;</li> <li>- Pemaksaan penukaran mata uang asing;</li> <li>- Gaji tidak dikirim;</li> <li>- Menerima cek kosong;</li> <li>- Meninggal karena kecelakaan lalu lintas;</li> <li>- Anak hasil pemerkosaan terlantar.</li> </ul>

Sumber: Komnas Perempuan dan CARAM Indonesia. Buruh Migran Pekerja Rumah Tangga (TKW-PRT) Indonesia: Kerentanan dan Inisiatif-Inisiatif Baru untuk Perlindungan Hak Asasi TKW-PRT. Laporan Indonesia kepada pelapor khusus PBB untuk Hak Asasi Migran. Kuala Lumpur, 30 September-3 Oktober 2003. ISBN 979-9572-9-8.

Penganiayaan penatalayan migran asal Indonesia terletak pada semua tahap proses bekerjanya, dari berangkat, di tempat hingga kepulangan. Dimulai dari tidak lengkapnya informasi dan dokumen keberangkatan yang mereka miliki, kekerasan fisik, psikis dan seksual baik di sanggar pelatihan dan tempat bekerja, hingga tindak pemerasan di tahap kepulangan. Terlepas dari besarnya potensi penganiayaan yang dihadapi penatalayan, sangat disayangkan isu ini nampaknya kurang mendapat perhatian khalayak. Dibenarkan



dengan fenomena sejarah, dimana isu ini baru menjadi wacana internasional pada tahun 2010, yang mana diangkat oleh ILO dengan mengajukan *ILO Convention 189*, bertajuk “*decent work for domestic workers*” , padahal fenomena pengiriman penatalayan ini sendiri sudah berlangsung lebih dari satu dekade sebelumnya. Ironisnya, bahkan hingga kini di tahun 2014 konvensi tersebut masih belum diratifikasi oleh semua negara, termasuk Indonesia (The Jakarta Post, 2014). Kondisi lemah proteksi tersebut tentunya sangat tidak berimbang mengingat besarnya *benefit* yang mereka hasilkan demi membangun daerahnya. Didukung oleh hasil penelitian Rahman, Fee (2009) pekerja wanita meskipun berubah lebih rendah, mereka mengirimkan remitansi lebih tinggi daripada rekan prianya. Disebabkan penatalayan adalah sektor yang didominasi wanita, maka melindungi mereka sangat penting, bukan hanya dari kacamata besar *benefit* yang mereka hasilkan, terlebih kepada hak kemanusiaannya. Wickramasekera (2010) menguatkan penata layan merupakan salah satu dari tiga pihak yang paling rentan terhadap pelanggaran hak asasi, dibarengi dengan migran ireguler dan korban perdagangan manusia.

Dari fenomena tersebut, muncullah pertanyaan “motif apakah yang melatarbelakangi terjadinya tindak penganiayaan itu?” kami menyimpulkan terdapat 5 pihak yang seharusnya bertanggung jawab: (i) pertama, faktor individu. Latar pendidikan dan usia individu sangat menentukan, meskipun tidak berhubungan langsung, namun pendidikan yang lebih baik (formal maupun informal) dan usia yang matang (Indonesia mensyaratkan 21 tahun) cenderung berimbas pada

kemawasan mereka akan hak-hak nya dan kemampuannya memahami mekanisme proteksi jika dirinya terancam; (ii) agen perekrut. Agen perekrut yang benar tidak hanya meletakkan keuntungan rupiah sebagai prioritas bagi perusahaan dan individunya, namun secara seimbang mampu memberikan proteksi terhadap pekerja yang disalurkanannya, dengan tetap menjaga kepercayaan induk semang di negara tujuan. Usaha yang dapat mereka lakukan adalah dengan memberikan pelatihan yang cukup serta pemahaman yang menyeluruh terkait hak dan kewajiban yang harus ditunaikan calon migran; sehingga di satu sisi kualitas mereka tidak mengecewakan majikan dan di disisi lain mereka tetap terproteksi dari tindak penganiayaan yang mungkin dilakukan oleh majikannya; (iii) Adanya kesepakatan yang integratif antara negara asal dan negara tujuan. Dalam beberapa kasus, Indonesia mengalami gesekan regulasi dengan negara lain, seperti Taiwan. Dimana Indonesia mengatur periode kontrak kerja hanya sampai 2 tahun, dengan mengharuskan mereka kembali ke tanah air dahulu jika hendak memperpanjang, pemerintah Taiwan justru mengizinkan mereka langsung memperpanjang kontrak di tempat (The World Bank, 2006). Disamping perbedaan regulasi, kekuatan dan cakupan regulasi suatu negara juga penting. Faktanya, ketidakcukupan penatalayan dari payung hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah salah satu sebab utama banyaknya kasus penganiayaan yang mereka hadapi (Human Right Watch, 2004), (ILO, 2013: pp.2-3) (Rupert, Solomon, 2006: p.91). Selain negara asal, Human Right Watch (2014) mengomentari, kecukupan tersebut juga harus dilakukan oleh

pemerintah negara tujuan. (iv) Lembaga Non-pemerintah (*non-governmental organization*). Meskipun lembaga ini tidak berhak menetapkan peraturan formal, namun peranannya cukup signifikan dalam mempengaruhi kebijakan pemerintah dan pola pikir masyarakat. Hubungan linear antara lembaga dan jaminan proteksi tenaga kerja migran nampak pada kondisi di Hong Kong dimana mereka secara aktif mendorong diterapkannya regulasi resmi yang memberikan hari libur pada pekerja domestik. Tidak seperti negeri Arab, yang mana keterbatasan ruang gerak lembaga tersebut berimbas pada tingginya tingkat penganiayaan dan pelanggaran hak kerja buruh migran (Oishi, 2005: p.87); (v) Masyarakat luas, termasuk di dalamnya institusi pendidikan dan perusahaan. Sebagai bagian pelengkap, meskipun tidak dapat dikesampingkan perannya, kesadaran masyarakat yang tinggi terhadap hak-hak buruh migran pada akhirnya turut menciptakan situasi kerja yang kondusif, sehingga jauh dari tindak pelanggaran hak manusia.

Meskipun kelima faktor tersebut penting, namun kami lebih menekankan peranan pemerintah sebagai bagian yang paling vital, karena di tangan merekalah pertimbangan masyarakat dan lembaga swadaya diputuskan. Usia, dan pendidikan individu, termasuk pembatasan ruang gerak calo juga berada dalam kuasa mereka. Sehingga pemerintah yang benar, tegas dan berwibawa pastilah mampu mengatasi permasalahan pelik ini. UN Women (2013, p.19) menyatakan hingga saat ini dalam usaha melindungi tenaga migrannya, terutama terkait masalah upah, pemerintah di negara-negara asal melakukan tiga cara berikut: (i) Membangun perjanjian

diplomantik antar negara (pengirim dan penerima); berupa Memorandum of Understanding (MoU), dan *Bilateral Labour Agreement* (BLA), yang mana secara hukum BLA lebih kuat daripada MoU; (ii) Memperkuat mekanisme kontrol rekrutmen dan administrasi menjelang keberangkatan; (iii) Melarang atau mengurangi jumlah migran. Sebagaimana dilakukan Indonesia pada tahun 2007, dimana mereka memberhentikan arus masuk baru ke Malaysia disebabkan tingginya angka kekerasan dan penganiayaan TKI disana. Lebih dari memproteksi penatalayan dari kekerasan fisik dan pelanggaran hak pekerja, Anggraeni (2006, p.6) dan ILO (2013, pp.2-3) mengajukan hak asasi yang lebih mengarah ke proteksi psikis; yaitu melalui penyediaan akomodasi, seperti menyediakan ruang privasi dan pemberian cuti bagi wanita hamil, dengan membiarkan mereka tetap berubah.

## **BAB 5**

### **REKRUTMEN**

#### **5.1 Proses Rekrutmen**

Pekerja domestik pada rumah tangga asing bukan hanya perkara “mendapatkan uang”, namun juga “mengeluarkan uang” sebagai modal keberangkatan. Isu perantara makelar sudah bukan hal baru di telinga masyarakat Indonesia. Dalam satu sisi memang mereka secara tidak langsung berperan dalam membangun daerahnya; karena berkat jasa merekalah, jumlah pengangguran daerah berkurang. Namun disisi lain, mereka juga dapat berperan sebagai “penjahat masyarakat”, disebabkan sebagian dari kalangan tersebut melakukan “praktek ilegal;” yang mana sangat merugikan calon pekerja migran. Praktek illegal tersebut salah satunya adalah penarikan pengiriman dengan nominal jauh di atas kewajaran. Wickramasekera (2010, p.25) yang didukung Orange, Seitz, Kor (2012) memaparkan jenis-jenis alokasi biaya yang seringkali dibebankan makelar kepada pekerja migrannya; antara lain: (i) mark up jasa makelar, baik yang di dalam maupun di luar negeri; (ii) Ongkos administrasi, seperti biaya pendaftaran, paspor, visa dan sebagainya; (iii) biaya travel dan transport, termasuk ongkos transit; (iv) biaya pelatihan yang diselenggarakan agen; (v) pemeriksaan medis; serta (vi) ongkos pemulangan.

Berdasarkan bentuk kerjasamanya makelar terbagi menjadi dua; yaitu makelar yang bekerja secara individu dan makelar yang bekerja sama dengan agen yang lebih besar. Jika transaksi makelar individu dilaksanakan dengan menyalurkan penatalayan langsung ke tangan majikan di negara tujuan, yang berarti dia mengenal siapa indung semangnya; maka makelar korporasi agen tidak melakukan seluruh prosesnya sendiri, melainkan menitipkan “hasil buruannya” kepada agen yang lebih besar untuk diproses lebih lanjut. Agen itu sendiri sebagaimana diungkapkan Orange, Seitz, Kor (2012) tidak selalu berdiri sendiri, ada juga yang memiliki kerjasama dengan agen di negara tujuan. UN Women (2013, p.37) memaparkan selain calo, agen penyalur pun tidak terlepas dari tindak kriminal, seperti (i) “*black market*”, menyelenggarakan proses migrasi secara ilegal, sehingga melahirkan pembantu rumah tangga tak berdokumen lengkap; (ii) praktek penipuan/ pembalakan liar yang dibebankan kepada calon pekerja maupun calon majikan; (iii) mempekerjakan anak-anak dibawah umur. Ia juga menyebutkan bahwa penyebab utama terjadinya praktek-praktek ilegal tersebut adalah kurangnya mekanisme monitoring oleh lembaga berwenang, dalam hal ini adalah pemerintah negara asal dan tujuan.

Bagaimanakah proses pengiriman tenaga kerja? Pada dasarnya proses itu sendiri bervariasi, tidak selalu harus melibatkan calo dan agen, tapi juga bisa melalui kesepakatan langsung antara pekerja dan induk semang di negara tujuan. Bagaimanapun, di Indonesia peranan mereka memang sangat mendominasi. Berikut merupakan langkah paling umum yang mereka lakukan untuk merekrut tenaga kerja:

- (i) Pertama, calo mendatangi desa atau wilayah potensial. Pemilihan lokasi tidak dilakukan secara random, melainkan dengan mempertimbangkan afinitas, kedekatan, kemudahan akses dan besarnya supply calon potensial tenaga migran (Tsikata, 2010). Clark, Pietsch (2014) menambahkan daerah desa yang terbelakang dan miskin cenderung lebih disukai. Calon pekerja selanjutnya dijanjikan dengan kondisi finansial yang lebih baik di masa mendatang, ia juga memaparkan segala hal-hal positif di negara tujuan; seperti kondisi kerja dan akomodasi yang layak serta upah tinggi (Human Rights Watch, 2004, p.22).
- (ii) Calo atau yang diistilahkan Clark (2014) sebagai “Petugas Lapangan” (PL) tersebut selanjutnya mengirimkan calon pekerja ke agen yang lebih besar, untuk kemudian mendapat komisi dengan jumlah tertentu. Agen lanjutan inilah yang bertanggung jawab atas tes kesehatan, mengurus paspor dan dokumen-dokumen penting lainnya, termasuk memberangkatkan mereka ke daerah transit; seperti Jakarta, Riau dan Kalimantan Barat, untuk kemudian diteruskan ke negara tujuan, dan memastikan mereka sampai di tangan induk semangnya. (Human Rights Watch, 2004).

Sebagai perbandingan, jika di Indonesia proses “transaksi” cenderung diselenggarakan dengan sistem “beli kucing dalam karung”, di Filipina proses perekrutan dilaksanakan dengan lebih transparan; dimana calon migran, agen di negara asal, agen di negara tujuan dan calon majikan menandatangani kontrak yang sama. Yang mana semua pihak, terutama calon majikan mengetahui ciri-ciri umum pekerjaanya, seperti foto dan data diri; mencakup usia, tingkat pendidikan, agama, pengalaman kerja, kemampuan bahasa, tinggi dan berat badan, termasuk upah kerja (International Human Rights Clinic, 2013, pp.23-24). Studi kasus yang lain, seperti umumnya di negara-negara Arab, Bahrain juga melakukan proses mismatch dalam memilih kandidat pekerjaanya. Al-Najjar (2002) menjelaskan setelah majikan memperoleh izin kerja dari Kementrian Sosial dan Ketenagakerjaan, ia dapat menghubungi agen di negara tersebut dan membayar sejumlah biaya pengiriman, termasuk ongkos transportasi penatalayan prospektifnya. Dari sini agen di Bahrain, bekerjasama dengan partner bisnis di negara asal pekerja mengatur keperluan transportasi. Kenyataan yang sangat disayangkan adalah, bahwa tidak jarang para agen (baik di negara asal maupun tujuan pekerja) mempermainkan pekerja dengan menagih sejumlah ongkos perjalanan, padahal sebenarnya jumlah tersebut telah dilunasi oleh majikan. Proses mismatch memang tidaklah selalu berjalan mulus dan memuaskan semua pihak. Tayner (1999, p.198) mengungkapkan seringkali data pekerja yang diterima calon majikan hanyalah hasil rekayasa para agen, sehingga ketika sampai di tangan, seringkali majikan merasa kecewa dan dirugikan. Di Singapura, praktek



pencitraan tenaga kerja semacam itu merupakan hal yang wajar mengingat banyak perusahaan berlomba-lomba meningkatkan angka “penjualannya.” Bahkan kita bisa menemukan para penata layan dipasarkan dalam bentuk per paket; dalam arti anda cukup membayar nominal tertentu, dan itu sudah termasuk ongkos penempatan, pengiriman dan asuransi.

Terlepas dari proses perekrutannya, siapa pihak yang terlibat juga penting untuk dijadikan wacana. Human Rights Watch (2005, pp.13-14) menemukan bahwa tidak sedikit anak dibawah umur turut berpartisipasi dalam kegiatan ini. Mayoritas mereka berasal dari desa terpencil dan miskin, yang selanjutnya direkrut oleh saudara dan tetangga terdekatnya, dengan diiming-imingi upah yang tinggi dan keadaan kerja yang kondusif serta terjamin. Didukung oleh Arifin (2012, pp.18-19) kami berpendapat bahwa salah satu pihak yang paling bertanggung jawab atas tingginya angka malpraktek calo adalah negara penerima. Masih oleh Arifin, ia menemukan bahwa Singapura memiliki standar ganda dalam memperlakukan tenaga migrannya; dimana proses perekrutan tenaga terampil diselenggarakan langsung oleh negara, sedangkan tenaga non-terampil diserahkan kepada pihak swasta, seakan-akan mereka enggan dengan segala kompleksitas manajemen pekerja non terampil, mengingat kontribusinya yang rendah terhadap pembangunan ekonomi negara. Kembali ke kondisi dalam negeri, masalah pelanggaran oleh Perekrut Tenaga Kerja Swasta semakin pelik disebabkan banyaknya perusahaan yang berada dibawah

kepemilikan pejabat negara, termasuk keluarganya (Gunawan, 2013: p.90).

## **5.2 Pelatihan dan Penampungan**

Sudah hal umum diketahui bahwa tindak kekerasan dan pelecehan pada penatalayan lebih sering terjadi pada mereka yang bekerja pada majikan asing daripada dalam negeri. Latar belakang fenomena tersebut disebutkan oleh Yesyca (2012, p.27) adalah dikarenakan kurangnya kemawasan diri dan perspektif bias gender terhadap profesi tersebut, dimana wanita dianggap sudah biasa dan sudah seharusnya mengerjakan perkara rumah tangga, sehingga persiapan yang memadai dan komprehensif dianggap tidak perlu. Ia menambahkan, kacamata masyarakat semacam itulah yang selanjutnya mendorong lenggangnya aksi pelanggaran hak asasi manusia oleh lembaga latih. Dimanakah lembaga latih itu sendiri dan bagaimana kondisi di dalamnya? Pei-Chia (2006, p.84) menjelaskan sanggar latih umumnya terletak di kota-kota besar, seperti Jakarta dan Surabaya. Tempat inilah yang selanjutnya sangat menentukan nasib calon tenaga kerjanya di luar negeri; apakah mereka akan mendapat pelatihan yang cukup sehingga berpotensi lebih kecil terhadap tindak kekerasan, atau justru sebaliknya.

Berbeda dengan Filipina, di Indonesia calon migran harus terlebih dahulu melalui tahap “*training camp*”, dimana mereka tidak diizinkan pulang selama masa pelatihan. Program *training* sendiri memang sangat bermanfaat, dimana mereka mendapatkan pelatihan bahasa, budaya, memasak dan menggunakan peralatan rumah tangga

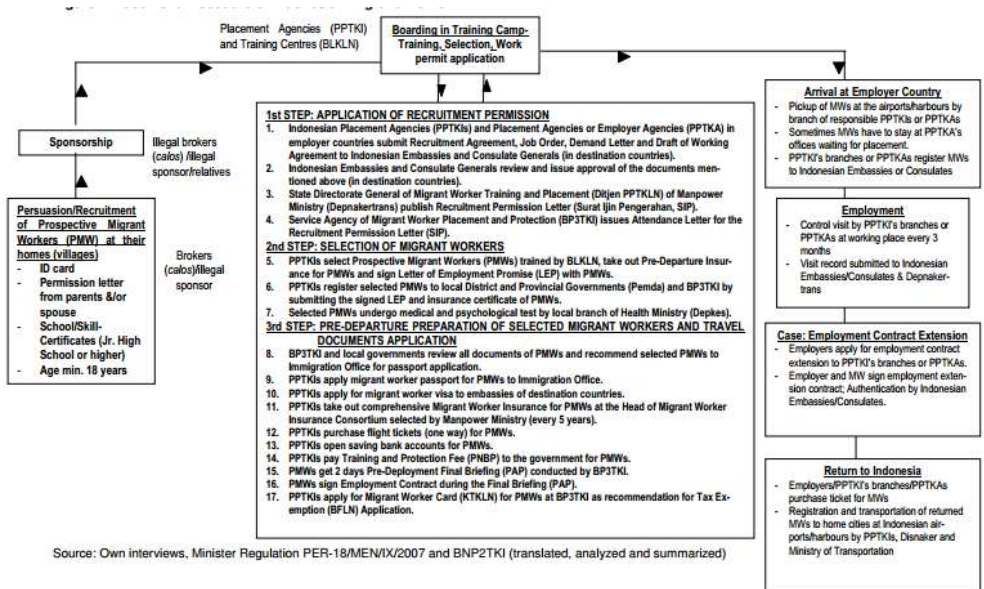
modern, namun sayangnya di sisi lain pelatihan keahlian tersebut disebabkan oleh Constable (2007, p.87) tidak diimbangi dengan informasi pentingnya menjaga hak asasi diri. Berangkat dari Constable tentang hak asasi di negeri asing, bagaimana hal tersebut bisa terwujud yang bahkan pelanggaran itu sendiri sudah terjadi ketika mereka berada di sanggar latih lokal. Beberapa bentuk pelanggaran tersebut antara lain:

- a. Penempatan di sanggar latih terjadi dalam kurun waktu yang cukup lama, bisa berbulan-bulan dan dengan periode pemberangkatan yang tidak tentu (Pei-Chia, 2006: p.84), (Gunawan, 2013: p.92). Periode yang tidak tentu ini disebabkan beberapa agen belum melakukan kesepakatan transaksi dengan pihak di negara tujuan, sehingga calon pekerja dirasa perlu ditahan sembari menunggu kontak dari rekan bisnis di luar negeri. Saraswati (2008, p.20) menambahkan seringkali “penahanan” ini berkedok menjaga keamanan mereka dari gangguan diluar shelter, padahal sesungguhnya adalah menjaga agar mereka tidak kabur. Di samping itu, pelanggaran sekali lagi terjadi dimana banyak perusahaan membebaskan ongkos akomodasi penempatan tersebut kepada calon pekerja sesuai lama tinggalnya.
- b. Kondisi sanggar latih yang seperti “penjara”, disebabkan peserta magang dilarang keluar lokasi dan mereka juga dilarang menerima kunjungan keluarga, termasuk kerabat dan teman (Gunawan, 2013: p.92);

- c. Kondisi di sanggar latihan sangat tidak layak dan tidak kondusif; dimana seringkali mereka mengalami kekurangan air dan makanan, termasuk menerima kekerasan verbal, fisik dan seksual (Human Rights Watch, 2004: p.31). Dalam kunjungannya, Pei-Chia (2006, p.84) menemukan kondisi dimana mereka hidup dalam lingkungan yang sangat padat; 450 orang dalam satu lokasi penampungan, yang terbagi atas tiga rumah tinggal; dimana di tiap-tiap kamar berisi lima belas sampai dua puluh orang. Mereka juga menikmati kualitas makanan yang rendah, termasuk harus berebut mandi karena air hanya tersedia satu jam setiap harinya.
- d. Mereka dituntut bekerja magang sebagai penatalayan di rumah tangga-rumah tangga lokal tanpa dibayar (Human Rights Watch, 2004: p.31).

Keseluruhan kondisi tersebutlah yang kemudian disebutkan oleh Gunawan (2013, p.93) sebagai penyebab kurang sehatnya kondisi fisik dan psikis mereka setiba di negara tujuan. Langgengnya praktek illegal agen pelatihan disebutkan oleh Tirtosudarmo (2011) dilatarbelakangi oleh adanya surat persetujuan resmi yang dimiliki agen, dimana hanya berisi kuota orang yang dikirimnya. Padahal prakteknya, surat itu digunakan untuk merekrut orang sebanyak mereka mampu, serta menyalurkannya ke luar negeri baik secara langsung atau bahkan melalui agen kemitraan lain. Sebuah absurditas, dimana keseluruhan proses yang berpeluang besar terjadinya tindak perdagangan manusia justru seakan-akan

dilegalkan negara. Secara singkat, mekanisme penempatan tenaga kerja ke luar negeri ditampilkan pada Gambar 6. berikut.



Gambar 6. Prosedur Penempatan Buruh Migran

Sumber: Saraswati, J. (2008) *“Where we can go?” Indonesia’s struggle against unemployment and man-power export phenomenon*

Sebagai perbandingan, Froy, Giguere, Hofer (2004, 115) mendeskripsikan kondisi buruh asing non-terampil di Cina, dimana setiba di negara tersebut mereka diharuskan mengikuti kelas lagi sebelum terjun langsung ke rumah tangga majikannya, dengan biaya pelatihan yang ditanggung bersama antara pekerja dan pemerintah.

Kondisi ini tentu jauh dari Indonesia; yang jangankan pemerintah bersedia berbagi biaya pelatihan, bahkan monitoring praktek kerja agen penyalur-pun tampaknya enggan.

Sebagai respons dari tingginya angka peminat kerja ke luar, pemerintah Indonesia tidak menyelenggarakan seluruh prosesnya sendiri, melainkan bekerjasama dengan pihak swasta, atau yang disebut Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Nyatanya keikutsertaan pemerintah dalam proses migrasi sangatlah terbatas, seperti sesekali mengadakan seminar dan workshop termasuk memonitoring kinerja perusahaan penyalur. Human Rights Watch (2014) mengomentari bahwa dalam melakukan monitoring, yang salah satu tujuannya adalah menjaga migran potensial dari tindak pelanggaran HAM, maka pemerintah harus memiliki pijakan yang diterapkan pada lembaga penyalur; seperti meregulasi sanggar pelatihan, standar upah penata pelayanan, kesehatan dan keselamatan di sanggar, termasuk kebebasan mobilitas dan komunikasi migran di tempat tersebut. Lebih jauh, masih dari Human Rights Watch (2008, p.9) dan dengan tujuan yang sama, yaitu menjamin keselamatan migran, mereka merekomendasikan pemerintah negara asal melakukan hal berikut:

- a. Peningkatan pelayanan, termasuk kapasitas sanggar latih, menyediakan konseling dan staf berkualitas, baik di negara pengirim maupun penerima;

- b. Mempererat regulasi dan sistem rekrutmen, termasuk menyelenggarakan inspeksi mendadak dan mekanisme menjembatani keluhan yang efektif;
- c. Meningkatkan kesadaran hak dan kewajiban migran, termasuk kualitas kerja mereka.

Jumlah tenaga penyalur yang tumbuh pesat di seluruh belahan dunia akhir-akhir ini menimbulkan kompetisi yang ketat antar kalangan tersebut. Hal ini selanjutnya mendorong mereka untuk berlomba melanggar standar ketentuan pemerintah dengan cara memotong anggaran pelatihan; sehingga sebagian mereka menyelenggarakan pelatihan namun tidak sesuai kurikulum yang terstandarisasi, bahkan banyak pula yang sama sekali tidak menyelenggarakan pelatihan (Human Rights Watch, 2004: p.58), (Xinying, 2011: p.90). Jika dibiarkan, kondisi ini tentunya akan memperburuk citra Indonesia di mata Asing. Sebagaimana yang dinyatakan Diederich (2005, p.134) bahwa ketidakmampuan penata layan asal Indonesia dalam hal bahasa dan menggunakan perangkat rumah tangga modern telah menyebabkan banyak keluarga Arab Saudi merasa tidak puas. Melompat dari kerumitan masalah pelatihan dan penempatan, Bamu (2013, p.206) menawarkan solusi perbaikan nasib penatalayan kedepannya; yaitu dengan memberikan pengakuan terhadap mereka yang sudah berpengalaman dan ahli dalam bidang domestic, dan juga adanya program pemerintah yang memberikan pelatihan kepada exponen migran dengan materi yang lebih luas, seperti pengasuhan anak, perhotelan dan kewirausahaan.

### **5.3 Pemberangkatan ke Luar Negeri**

Setelah melalui tahap mempersiapkan TKI di balai pelatihan, agen mempersiapkan langkah berikutnya, yakni pemberangkatan. Memastikan kecocokan *skill* calon penatalayan dengan kebutuhan di lapangan menjadi isu penting di tahap ini; karena kesembronoan agen dalam memberikan pelatihan bisa berakibat fatal dalam proses mereka bekerja (Wiyono, Handayani, 2009: pp.559-560). di Filipina, bahkan pelatihan yang diberikan agen dapat berbuah sertifikat keahlian, sebuah pengakuan atas kemampuan yang dimiliki calon pekerja domestik, hal yang nampaknya seringkali diabsenkan para agen Indonesia. Lebih jauh membicarakan tentang prasyarat ke luar negeri, hal-hal apa sajakah yang perlu dipersiapkan? Narsidah (36 tahun) dalam wawancara dengan kami mengungkapkan tidak ada hal-hal khusus yang ia persiapkan, melainkan mental dan meningkatkan kemampuan bahasa. Hal tersebut ia cukupi dengan mencari referensi pengalaman sebanyak-banyaknya dengan eksponen BMI, termasuk mengikuti kursus tambahan bahasa Kanton, bahasa pengantar di negara tujuannya; Hong Kong. Terkait dokumen, ia mengaku sama sekali tidak mempersiapkan apa-apa, bahkan tidak mengetahui apa saja jenis dokumen yang dipersiapkan sebagai prasyarat menjadi TKI karena sepenuhnya telah diurus sponsor.



Berikut merupakan spesifikasi dokumen yang harus dimiliki calon TKI untuk bekerja di luar negeri berdasarkan UU No.39 Tahun 2004, Pasal 51:

- a. Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir;
- b. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. Sertifikat kompetensi kerja;
- e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. Visa kerja;
- h. Perjanjian penempatan TKI;
- i. Perjanjian kerja; dan KTKLN.

Sebagai identitas bekerja di luar negeri, TKI wajib memiliki KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagaimana yang diamanatkan UU No.39 Tahun 2004 Pasal 62. KTKLN sendiri baru dapat dikeluarkan oleh BNP2TKI jika TKI telah telah memenuhi empat persyaratan berikut: (i) menunjukkan paspor dan visa, (ii) telah berpartisipasi dalam program Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), (iii) telah tercakup dalam skema asuransi, (iv) serta memiliki surat kontrak kerja (Pasal 63), (Saraswati, 2008: p.21). Kartu identitas TKI yang didesain merah putih dengan gambar garuda di dalamnya ini berisi data lengkap TKI; mulai dari nama, nama orang

tua, alamat tinggal, nama dan alamat PPTKIS-nya, kontrak kerja dan lain-lain. Semua data tersebut akan muncul dalam hanya hitungan detik di layar monitor jika disentuh ke mesin dengan sistem komputerisasi yang disediakan di tempat-tempat tertentu (BNP2TKI, 2013). Konsep awal adanya kartu ini disebutkan oleh Direktur Penyiapan dan Pembekalan Pemberangkatan BNP2TKI Arifin Purba dalam Rapat Koordinasi Lintas Sektor di Kantor BP3TKI Yogyakarta Oktober 2013 adalah untuk melindungi TKI dari praktek percaloan dan perdagangan manusia (BNP2TKI, 2013). Selain itu ia juga menyebutkan beberapa manfaat KTKLN yang lain sebagai berikut:

- a. Sebagai pengendali penempatan TKI di luar negeri;
- b. Sebagai instrumen perlindungan TKI;
- c. Mempermudah pemerintah dalam melacak dan memberikan bantuan kepada TKI yang terlibat masalah;
- d. Memastikan TKI telah memenuhi prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Bagaimanapun, perbedaan fasilitas ini tidak selalu mendapat respons positif. Atas desakan berbagai LSM yang menilai pengurusan KTKLN justru merepotkan TKI, terutama mereka yang hendak kembali bekerja di majikan yang sama; DPR dan Presiden Jokowi berencana hendak menghapuskan KTKLN (BNP2TKI).

Untuk mendapatkan KTKLN calon pekerja migran harus sudah tercakup dalam skema asuransi. Sebagaimana yang telah ditetapkan Kementerian Ketenagakerjaan, poin detail perlindungan yang harus disediakan perusahaan untuk pekerja domestik Indonesia harus telah

meliputi proses pra-keberangkatan, selama bekerja di luar negeri dan tahap kepulangan. Asuransi sendiri ada untuk memberikan perlindungan jika migran dan keluarganya terjebak dalam keadaan yang tidak diinginkan; seperti pembatalan keberangkatan, upah tak dibayar, kepulangan dini, penipuan kontrak kerja, sakit, kecelakaan kerja dan kematian, serta penganiayaan dan kekerasan fisik (Amnesty International, 2013). Ironisnya, keadaan di Indonesia menunjukkan bahwa masih banyak pekerja migran yang kurang mawas terhadap peran skema asuransi ini. Berdasarkan survey yang dilakukan Amnesty International (2013), hanya 7 dari 77 pekerja domestik yang mengaku bahwa mereka memiliki polis asuransi, selebihnya mengatakan “tidak” atau “tidak tahu.” Ditambahkan oleh ILO (2014, p.118) secara umum persyaratan individu untuk dapat menjadi pekerja domestik migran antara lain berusia 18 sampai 40 tahun, menguasai bahasa negara tujuannya, lulus tes kesehatan dan menyetujui kontrak pekerjaan dengan majikan.

Pada detik-detik menjelang keberangkatan tentu merupakan sesuatu yang menegangkan bagi para BMI, terutama bagi mereka yang baru kali pertama bekerja di luar negeri. Dalam wawancara dengan IRDH Research, Narsidah menjelaskan tidak banyak yang ia ketahui dalam proses menjelang keberangkatan karena dokumen telah diurus sepenuhnya oleh agen, dalam briefing di perusahaan penyalur, ia hanya diminta untuk sedikit saja membawa perlengkapan pribadi dan menurut dengan majikan selama bekerja di luar negeri.

*“Sesampainya di bandara, petugas PT juga yang mengurus fiskal di imigrasi bandara. Kami para calon TKI disuruh menunggu dan tau-tau beres. Pada saat pengurusan viskal kami juga melihat petugas PT menyodorkan uang kepada petugas imigrasi. Setelah selesai semua, petugas PT baru menyerahkan semua dokumen termasuk paspor ke kami, saat itu juga saya baru mengetahui nomor paspor saya. Sebelum boarding pass petugas PT berpamitan pada kami untuk kembali ke PT lagi.”*

Meskipun tidak dapat dipastikan, namun dari penjelasan Narsidah kita dapat berasumsi bahwa besar kemungkinan “uang yang disodorkan agen ke tangan petugas imigrasi” adalah demi melancarkan proses pemberangkatan BMI. Sangkaan ini diperkuat Saraswati (2008, p.21) yang memaparkan bahwa agen Indonesia kerap memberangkatkan migrannya dengan menggunakan visa turis; hal ini disebabkan pengurusan visa kerja cenderung lebih sulit dan berbelit. Merupakan sesuatu yang riskan mengingat bekerja di luar negeri adalah pengalaman pertama bagi sebagian BMI. Berikut petikan Narsidah tentang pengalamannya menjelang keberangkatan:

*“Dengan perasaan was-was kami menunggu pesawat, kami harus memandangi tiket pesawat sesering mungkin untuk menghafalkan nomor tempat duduk dan jam penerbangan serta kedatangan ke negara tujuan. Saat di dalam pesawat kami para penumpang harus mengisi form arrival dalam bahasa Inggris, karena tidak ada pelatihan dan informasi sebelumnya kami*

*serombongan kebingungan. Beruntung pramugarinya baik-baik sehingga kami diajari cara mengisi form tersebut.”*

Berikut penggalan yang lain:

*“Saya merasa takut, karena kami terbang dengan beberapa calon TKI lainnya, namun tidak semua satu agency sehingga sesampainya di negara tujuan kami harus dipisah. Saya juga berpikir tentang majikan, apakah nantinya saya mendapat majikan yang baik dan apakah saya akan dapat bekerja dengan baik. Pikiran itu begitu saja muncul, karena saat di penampungan PT seringkali saya mendengar TKI dipulangkan lantaran majikannya tidak baik atau mereka yang tidak bisa bekerja.”*

Begitu naik ke pesawat, rute yang ditempuh BMI berbeda-beda. Untuk negara tujuan Singapura dan Malaysia dan negara kawasan Asia Timur, seperti Hong Kong dan Taiwan, mereka akan hanya menggunakan satu kali penerbangan dari Jakarta. Sedangkan untuk tujuan Syiria, kebanyakan pesawat asal Indonesia harus terlebih dahulu transit ke Singapura atau Malaysia diteruskan transit ke negara lain kawasan Timur Tengah, dan akhirnya sampai di Syiria (IOM, 2003: pp.26-27). Masih dari sumber yang sama, IOM menjelaskan banyak migran Indonesia bekerja dengan menggunakan *visa on arrival* yang diurusnya sesampai di negara tujuan, tanpa sebelumnya mengontak kedutaan Syiria di Jakarta. Berdasarkan prosedur yang benar, sesampai di negara tujuan, pekerja migran wajib melaporkan keberadaan dirinya ke Kedutaan Besar Republik Indonesia atau perwakilannya, sehingga pemerintah dapat dengan

cepat memberikan penanganan jika migran tersebut terjebak masalah selama kurun waktu kerja (Wiyono & Handayani, 2009: p.560). Sayangnya, sekali lagi BMI seringkali sembrono mengacuhkan himbauan itu; atau bisa jadi karena ketidaktahuan sehingga semakin memperbesar posisi kerentanan dirinya.

Betapapun buruh domestik migran menyadari bahwa bekerja di luar negeri bukanlah perkara mudah disamping resikonya yang tinggi. Di Indonesia jumlah mereka tetap saja tinggi bahkan meningkat dari tahun ke tahun, dibarengi motif ekonomi selalu menempati urutan pertama. Bagaimanapun mendesaknya kebutuhan para BMI ini akan pekerjaan, tentunya hak-hak asasi individu harus tetap diangkat. Narsidah mengungkapkan bahwa sebagai manusia normal, ia juga ingin meningkatkan taraf hidup dirinya selama proses bekerja, berikut harkat dan martabatnya melalui terpenuhinya hak asasi pekerja dan peningkatan kualitas diri. Nyatanya, keadaan di lapangan sangat berbeda dengan ekspektasinya; upah yang ia terima dibawah UMR (Upah Standar Minimum) negara ia bekerja, passpor yang ditahan agen serta hanya mendapat hari libur sekali dalam satu bulannya. Bagaimanapun, nasib Narsidah nampaknya lebih baik dibanding ribuan TKI lain yang tersebar di seluruh penjuru dunia. Narsidah yang bekerja di Hong Kong; terkenal sebagai salah satu negara dengan sistem perlindungan pekerja asing terbaik, akhirnya dapat menikmati sedikit udara kebebasan, yakni mendapat hak hari libur sekali setiap minggu termasuk hari libur nasional dan bebas bergabung dalam serikat buruh meski harus melalui perjuangan panjang untuk mendapatkannya. Dalam interview dengan kami, ia

juga menyatakan betapa kecewa perasaannya bahwa agensi yang bertanggungjawab atasnya sangat berorientasi profit dan sama sekali tidak terlibat dalam proses “perjuangannya.”

Dari cerita tersebut berbagai hal dapat kita simpulkan. Sebenarnya penahanan paspor dan upah dibawah standar regional sebagaimana hal yang mengecewakan Narsidah bukan lagi merupakan ketidakpuasan individu, melainkan telah menjadi sorotan dunia internasional dan bahkan telah dibakukan dalam Workmen’s Compensation Act 1952 yang mana menegaskan dua hal penting; yakni (i) mewajibkan kebebasan kendali paspor di tangan pemiliknya, dalam hal ini pekerja migran, dan (ii) menegaskan bahwa pekerja migran memiliki hak yang sama, dalam hal kualitas kondisi kerja dan besar upah sebagaimana pekerja nasional (ILO, 2014).

Setiap negara pasti memiliki plus-minus nya sendiri dalam hal regulasi. Dari kasus pembayaran proses perekrutan misalnya, secara teoritis mungkin kami dapat mengatakan bahwa buruh domestic yang bekerja di Arab Saudi lebih beruntung, karena setidaknya pemerintah setempat mewajibkan biaya penempatan dibebankan ke majikan. Bagaimanapun kami menekankan, implementasi di lapangan seringkali berbeda dengan teori (Human Rights Watch, 2008: p.48). Selaras dengan Narsidah, hal tersebut disebabkan calo kerap bermain curang, mencari keuntungan berlipat dengan juga menyuruh migran membayar biaya yang sebenarnya telah dilunasi induk semang.

## **BAB 6**

### **KONDISI TENAGA KERJA MIGRAN DOMESTIK DI LUAR NEGERI**

#### **6.1 Tahap Pertama Ketika Tiba di Luar Negeri**

Tidak akan ada atau setidaknya hanya sedikit wanita memutuskan untuk bekerja ke luar negeri jika tidak dalam kondisi “sangat terdesak”. Keberanian ini, sebagaimana kita tahu seringkali dibarengi dengan ekspektasi yang tinggi, namun tidak selalu dengan persiapan yang juga memadai. Memang beberapa dari mereka menemui ekspektasinya; sebagaimana diungkapkan Kartilah (40 tahun):

*“Job description dan hak saya diberikan sesuai harapan, majikan juga memberikan upah saya secara rutin per tanggal 15 melalui agen, yang selanjutnya setelah dipotong, agen-pun secara langsung memberikan ke saya.”*

Namun pengalaman tidak selalu serupa, Narsidah (36 tahun), TKI asal Hong Kong mengaku mendapatkan hak-hak pekerjaanya hanya setelah melalui perjuangan memprotes keras majikannya serta menuntut agar memberikan hak-hak pekerjaanya. Ironisnya, dalam perjuangan ini ia senantiasa bekerja sendiri tanpa sedikitpun campur tangan agen maupun pemerintah dan lembaga lain.

*“Selama bekerja di Hong Kong, majikan membayar saya di bawah upah standar regional, disamping saya juga hanya mendapatkan satu kali hari libur dalam*



*sebulan.....Setelah memaksa libur setiap minggu, akhirnya saya bisa bergabung di organisasi dan dapat mengikuti kegiatan.”*

Dilanjutkan:

*“Orientasi agensi hanyalah mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan mengeksploitasi TKI, seringkali mereka merayu para majikan untuk melanggar aturan di negara tujuan. Agensi sama sekali tidak berpihak ke TKI.”*

Berita kasus penganiayaan yang dialami buruh sudah tak asing bagi pendengar Indonesia. namun apa sajakah faktor yang menyebabkan terjadinya tindakan itu? Bukan bermaksud tidak mengindahkan segi perlindungan buruh, namun public seharusnya dapat berperspektif seimbang; nyatanya buruh migran tidak hanya “harus” memperhatikan hak-haknya, namun juga mereka juga wajib memperhatikan ketuntasan kewajibannya. BNPTKI (2015) mendaftar hak dan kewajiban buruh sebagaimana berikut:

Hak:

- a. Memperoleh standar upah sesuai standar yang berlaku di negara tempatnya bekerja;
- b. Diperlakukan setara dengan pekerja nasional; termasuk dalam hal memperoleh hari libur dan kesempatan mengeksplorasi diri;
- c. Memperoleh jaminan perlindungan hukum dari tindak kesewenangan dan merendahkan harkat dan martabatnya selama masa penempatan hingga kepulangan.

### Kewajiban:

- a. Melaksanakan kewajibannya sesuai kontrak kerja;
- b. Membayar biaya pelatihan dan sertifikasi kompetensi diri;
- c. Melalui pelaksana penempatan swasta-nya, TKI wajib melaporkan kehadirannya ke kantor perwakilan Indonesia setiba di negara tujuan.

Selain hal tersebut, hal-hal yang benar-benar harus dipersiapkan buruh sebelum bertemu majikannya adalah kelengkapan dokumen, dan kondisi badan. Seruni (2014) menyarankan bahwa ketika di negara asalnya, buruh migran harus memperhatikan masalah medical *check up*-nya dengan baik, mereka harus pandai-pandai memilih pusat kesehatan terpercaya sehingga tidak ada pemalsuan data. Nyatanya tidak sedikit negara tujuan yang memberlakukan prosedur tes kesehatan ulang bagi calon buruh migran, dari hasil tersebutlah mereka yang tidak “standar” akan terjaring dan masalah selanjutnya tidak lain pasti akan berbuntut panjang. Tidak hanya kelengkapan luar individu, kesiapan mental juga tak kalah pentingnya dipersiapkan. Pada saat menginjakkan kaki di negeri tujuan, seketika itulah buruh akan benar-benar merasakan keterasingan kondisi lingkungan baru; karena tidak lama kemudian mereka akan banyak berurusan dengan agen, majikan berikut keluarganya atau manajer pabrik jika bekerja di sektor formal, petugas kesehatan, aparat pemerintah setempat termasuk rekan-rekan senasib baik berasal dari negara yang sama maupun berbeda (ILO, 2006, pp.35-36). Jangan sampai hanya karena “*opening shock*”; seperti “tidak betah” atau “kangen keluarga” migran memutuskan

kontrak kerja dan pulang, karena nyatanya dalam beberapa kasus alasan itu digunakan BMI untuk memutus kontrak, jadi tidak selalu sebab majikan menganiaya. Sekali lagi, mental bukanlah perkara kecil, mengingat bekerja di luar negeri selalu membutuhkan modal materi yang cukup “besar”; ditambah kebanyakan mereka berangkat atas motif ekonomi. Jika begitu, mengapa karena ketidaksiapan “kecil” itu buruh justru memutuskan untuk pulang dan semakin memberatkan beban keluarga?

Lebih jauh, IRDH menspesifikan hal-hal pertama yang dialami BMI ketika mereka tiba di negara tujuan atas lima fase; yakni:

a. Check - Kelengkapan Dokumen.

Rata-rata BMI datang bersama rombongan, Kartilah menyatakan:

*“Saya datang bersama rombongan besar, kira-kira dua puluh lima orang, jadi saya tidak mengalami kesulitan maupun kebingungan sedikitpun. Beberapa dari mereka telah bekerja di Taiwan lebih dari satu kali, sehingga mereka yang “senior” dapat “membimbing kami.”*

Kegiatan pertama yang dilakukan BMI adalah melakukan pemeriksaan ulang atas kelengkapan dokumen. Negara tujuan berkepentingan tinggi dengan hal ini demi memastikan bahwa individu yang memasuki otoritasnya hanyalah mereka yang “*approved*, ” sehingga pendatang ilegal yang sering diasumsikan sebagai “penjahat masyarakat” dapat dicegah kehadirannya sejak awal. Ditambahkan oleh Kartilah tentang

pengalaman pertamanya begitu menginjakkan kaki di bandara Taiwan, dia mengaku tidak begitu merasa takut dan asing karena semuanya telah terkoordinir dengan baik.

b. Menunggu Penjemputan.

Setelah pemeriksaan, BMI biasanya bersantai-santai sejenak di lobby bandara sambil menunggu penjemputan calo atau dalam beberapa kasus, majikan akan datang langsung. Dalam kondisi jeda inilah, seringkali NGO datang mengambil peran. Mereka umumnya akan datang dan memperkenalkan diri dengan sangat ramah, memberikan brosur yang berisi informasi skema proteksi dan hak-hak pekerja asing, sambil melancarkan briefing singkat yang menjelaskan isi brosur tersebut; baik dilakukan dengan menggunakan bahasa asli buruh maupun bahasa lokal negara itu. Bahkan tak jarang, sebuah LSM harus melakukan upaya ini secara sembunyi-sembunyi; yakni dengan cara mencetak brosur ukuran kecil agar mudah disembunyikan buruh migran dari pemeriksaan agennya. Ditambahkan oleh Namati (2014), usaha itu dilakukan atas respons banyaknya praktek perampasan informasi oleh agen yang mana mereka berkepentingan menjaga migrannya tetap “bodoh” dan “buta dari menuntut hak.”

Untuk memudahkan proses, pelibatan pihak lain kadang juga dilakukan; seperti menjalin kerjasama dengan LSM di negara asal migran, meminta kantor perwakilan migran di negara

tujuan menyediakan brosur tersebut, termasuk meminta petugas bandara menyebarkannya.

c. Penjemputan oleh Agen

Setelah menunggu beberapa lama, bermodal kartu dada, agen mengenali “buruh mereka.” Agen ini terdiri dari dua jenis; bisa jadi individu yang menjemput adalah perwakilan PPTKIS di negara asalnya, atau bisa jadi berperan sebagai individu perwakilan perusahaan lain yang masih memiliki kerjasama dengan perusahaan pengirim buruh. Hal berikutnya yang mereka lakukan adalah mengantar buruh ke kantor agen, KBRI dan pusat kesehatan. Dalam beberapa kasus, buruh tidak dijemput agen, tapi langsung majikan (banyak terjadi di Arab Saudi); yakni melalui pengeras mereka suara memanggil nama buruhnya dan langsung membawanya “pulang.”

d. Proses *Clearing*

Tahap clearing sebenarnya lebih seperti kegiatan pengecekan ulang termasuk pemantapan standar kelayakan BMI untuk turun lapangan dan benar-benar bekerja di negeri tersebut. *Clearing* yang kami bahas meliputi tiga jenis kegiatan yang dalam implementasinya bisa jadi tidak berjalan secara berurutan, ataupun tidak menutup kemungkinan dari keabsenan atau penambahan item kegiatan. Yang termasuk kegiatan *clearing* adalah: laporan kehadiran ke KBRI atau bentuk kantor perwakilan lainnya, re-medical check-up dan “mampir” ke kantor agen. Sebagaimana diamanatkan UU

No.38 Tahun 2004, yang mewajibkan pelaporan kehadiran ke KBRI, agen yang “benar” harus melaksanakan prosedur ini. Hal ini diperlukan guna mendata ulang siapa-siapa warga Indonesia yang bekerja di negeri tersebut, sehingga jika di kemudian hari ditemukan TKI memerlukan “bantuan,” maka pemerintah Indonesia akan lebih mudah menangkapnya. Kewajiban inilah yang seringkali nampak tidak begitu dihiraukan BMI maupun agennya, sehingga jika suatu hari terdapat kasus sebab “telat penanganan oleh pemerintah”, public dengan mudahnya menunjuk jari sebagai kesalahan pemerintah. Poin kedua adalah *medical check-up*. Dilatarbelakangi rendahnya kepercayaan negara tujuan akan hasil tes kesehatan buruh migran di daerah asalnya, prosedur ini diselenggarakan. Negara tujuan memiliki kepentingan yang kuat atas hal tersebut; yakni (i) mereka tidak mau warganya dirugikan dengan mempekerjakan “orang sakit”, karena mempekerjakan “orang sakit” sama halnya dengan menambah tanggung jawab biaya pengobatan, yang pada gilirannya berdampak pada turunnya ekspektasi kinerja. Selain itu (ii) mereka juga merasa perlu mengantisipasi persebaran virus yang mana mungkin dibawa buruh dari daerah asalnya. Melanjutkan bahasan, poin terakhir adalah proses dimana agen membawa migran ke kantor-nya. Tiga fungsi penting dari agenda ini adalah: (i) agar buruh dapat beristirahat sejenak sebelum “terjun lapang”, (ii) agar buruh dan agen dapat lebih mengenal lebih dekat, dan (iii) briefing

singkat tentang “kondisi nyata” medan yang akan dihadapi migran, termasuk hal-hal apa saja yang menjadi kewajiban dan hak mereka. Tahap keempat ini dapat berlangsung dalam waktu yang “relatif singkat”, maupun panjang, yang mengakibatkan buruh terpaksa tinggal di kantor agen hingga satu malam. Kami kira titik ini cukup rawan sejak tindak inprosedural agen yang menahan dokumen-dokumen penting migrain biasanya terjadi disini.

e. Dikirim ke Rumah Majikan

Setelah melalui tahap clearing inilah, buruh siap diterjunkan; yang mana dilaksanakan dengan cara agen mengirim mereka langsung ke tangan majikan atau majikan sendiri yang datang menjemput pekerjaanya. Berakhirnya titik ini menandai munculnya babak baru siklus migrasi buruh: “Bekerja di rumah majikan.”

## **6.2 Kondisi di Rumah Majikan (Studi Kasus di : Malaysia, Singapura, Hong Kong dan Saudi Arabia)**

Pembantu rumah tangga merupakan salah satu pekerjaan yang paling eksploitatif dan rawan tindak kriminal, yang mana seringkali dilakukan oleh majikan. Penganiayaan ini terbagi atas berbagai macam bentuk; seperti fisik, psikis, seksual hingga pelanggaran hak asasi pekerja. Berikut kami paparkan spesifikasi dari tiap bentuknya:

- a. Penganiayaan fisik adalah tindak yang terjadi karena kesengajaan pelaku untuk menyakiti bagian tubuh korban, baik yang menyebabkan maupun tidak menyebabkan

kematian. Yang termasuk tindakan ini adalah (i) menampar korban, (ii) memukul; baik dengan tangan kosong maupun objek lain, (iii) mendorong, (iv) menendang, (v) menarik rambut, (vi) membakar/ menyetrika (vii) tidak memberi akomodasi sarana fisik yang layak; seperti makan yang cukup dan sarana ruang tinggal yang memadai, dan sebagainya (Human Rights Watch, 2004), (Orange, 2012), (Wickramasekera, 2010) (Human Rights Watch, 2006), (Hennesy, 2014). Terlepas dari tindakan langsung yang dilakukan majikan, penganiayaan tidak langsung terjadi dengan cara menugaskan pekerja domestik untuk mengerjakan bidang garapan yang berhubungan dengan zat kimia beracun, yang mana berpotensi mengancam kesehatan mereka (GFMD, 2012). Lebih jauh, hal ini diperparah dengan terbatasnya akses menuju fasilitas kesehatan umum ketika mereka membutuhkan penanganan segera.

- b. Penganiayaan psikis adalah tindak yang sengaja dilakukan pelaku untuk melukai perasaan dan harga diri, tanpa adanya kekerasan pada tubuh korbannya. Duke Global Health Institute (2013) mengasosiasikan kekerasan psikis sebagai penganiayaan verbal. Hal tersebut dapat terjadi dengan cara (i) menghina nama, keluarga, suku, ras, agama, kapabilitas bekerja; (ii) melarang pekerja domestik menjalankan ibadah agamanya; (iii) menghardik, termasuk memaki; (iv) mengancam; (v) memaksa mereka melakukan sesuatu diluar



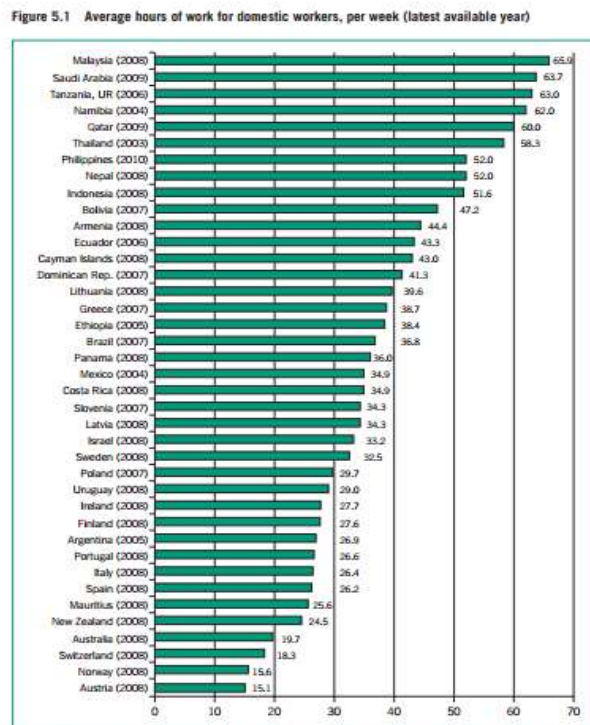
kehendaknya (Human Rights Watch, 2004), (GMFD, 2012), (Hennesy, 2014)

- c. Diantara bidang profesi lain, pekerja domestic wanita merupakan korban yang paling rentan terhadap tindak penganiayaan seksual (Human Rights Watch, 2004), (Wickramasekera, 2010), (Duke Global Health Institute, 2013), (Hennesy, 2014), (GMFD, 2012), (Human Rights Watch, 2006). The Civil Rights Act of 1964 §.703 Judul ke-VII mendefinisikan pelecehan seksual “sebagai komentar verbal, gerakan tubuh dan kontak fisik yang bersifat seksual serta tidak menyenangkan.” Pelecehan yang terjadi pada penatalayan Indonesia sendiri bervariasi; seperti komentar vulgar, menggoda, mencubit, merangkul, menepuk hingga memperkosa.
- d. Pelanggaran hak pekerja yang dialami penatalayan asal Indonesia, antara lain: (i) menerima upah tidak tepat waktu, atau dengan jumlah yang tidak sesuai kontrak, bahkan dalam beberapa kasus upah sama sekali tidak dibayarkan (Duke Global Health Institute, 2013), (Hennesy, 2014). D’Souza (2010, p.20) mengomentari penatalayan sebagai profesi berupah rendah, bahkan seringkali dibawah standar minimum daerah tempat pekerjaanya. Sebagai pembanding, rata-rata upah pekerja domestic Indonesia di Malaysia pada tahun 2004 hanya mencapai 350-400 ringgit (U.S \$92-105, angka ini setara dengan setengah dari upah mereka yang Filipina (Human Rights Watch, 2004); (ii) Bekerja lebih dengan

durasi yang terlampau panjang (Orange, 2012), (Wickramasekera, 2010). Human Rights Watch (2004) mengomentari, seringkali durasi kerja yang panjang tersebut tidak dibarengi dengan adanya intensif lembur. Sebagai perbandingan dengan jenis profesi lain, ILO (2013, p.56) menyatakan penata layan merupakan jenis profesi yang paling banyak menyita waktu; berdasarkan survei tahun 2008, mereka menemukan bahwa rata-rata jam kerja penata layan Indonesia adalah 51,6 jam per minggu dan 65,9 jam di Malaysia. Meskipun secara umum pekerja migran asal Filipina mendapat perlakuan yang lebih baik dari Indonesia, namun tidak semua dari mereka berada dalam kondisi yang beruntung. Hennesy (2014) menemukan orang Filipina yang bekerja pada keluarga Arab Saudi, dimana lama kerjanya mencapai 21 jam sehari. Human Rights Watch (2004) menambahkan kondisi di negeri lain, yaitu penatalayan Indonesia di Malaysia dimana rata-rata lama kerjanya adalah enam belas sampai delapan belas jam per hari. Faktanya kondisi ini akan semakin buruk jika keluarga induk semang memiliki bayi, dimana mereka dituntut untuk sewaktu-waktu terjaga jika si bayi membutuhkan, atau ia mengistilalkannya sebagai “on call worker” (Human Rights Watch, 2004). ILO (2013, p.58) menyebutkan latar belakang terjadinya hal tersebut adalah karena mereka tinggal dalam satu rumah yang sama dengan majikannya. Sehingga majikan merasa dapat menggunakan jasanya kapanpun dibutuhkan. (iii) Tidak

adanya hari libur (Human Rights Watch, 2004), (Migrant Care, 2010, p.20), (Human Rights watch, 2006); (iv) Tidak adanya kebebasan berkomunikasi, berinteraksi dengan dunia luar, termasuk berorganisasi dan mengikuti aksi massa (Migrant Care, 2010, p.20); (v) Tidak adanya kebebasan dalam menjalankan ibadah agamanya; (Human Rights Watch, 2004); (vi) kondisi kerja yang tidak kondusif, (vii) Tidak adanya ruang privasi. Sebagian dari mereka diharuskan tinggal di ruangan yang tidak memiliki akses pribadi, bahkan beberapa dari mereka tinggal satu kamar dengan orang tua dari gender yang berbeda; (viii) Tidak adanya jaminan kerja, seperti asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja; (ix) Larangan menyimpang dokumen penting pribadi, seperti passport dan sebagainya.

Perhatian ILO terhadap panjangnya jam kerja pekerja domestic di negara-negara seluruh dunia kami rangkum dalam Gambar 7. berikut.



Gambar 7. Rata-Rata Panjang Jam Kerja Penata Layan Di Seluruh Dunia  
(Berdasar Pada Tahun Terakhir Ketersediaan Data)

Sumber : ILO. (2013). Domestic workers across the world:  
Global and regional statistics and the extent of legal protection.  
Geneva

Gambar 7 menunjukkan bahwa sepuluh peringkat pertama panjang jam kerja penata layan di dunia didominasi negara-negara Asia dan Afrika, kecuali Bolivia. Peringkat pertama, Malaysia memimpin dengan 66,9 jam per minggu (2008), diikuti Saudi Arabia 63,7 jam (2009). Filipina dan Indonesia sebagai salah satu exporter tenaga kerja migran terbesar di Asia mencapai urutan ke tujuh dan Sembilan, dengan jumlah perolehan 52,0 (2010) dan 51,6 (2008) masing-masing. Sedangkan jauh dibawah mereka didominasi negara-negara Eropa; dengan Norwegia, 15,6 (2008) dan Austria, 15,1 jam per minggu (2008).

Dalam pengamatannya, Migrant Care (2010, p.20) menemukan bahwa kecenderungan kondisi pelanggaran hak pekerja tidak terjadi di semua negara. Di Hong Kong misalnya, pemerintah bersama LSM setempat telah terintegrasi dalam membuat kebijakan yang secara efektif mampu melindungi tenaga kerja migran asing. Terlebih, Hong Kong mencakup penatalayan dalam payung hukum ketenagakerjaan; sehingga mereka dapat menikmati hari libur, upah standar, akomodasi dan logistic yang memadai, gaji yang layak serta kebebasan berorganisasi dan mengikuti aksi massa.

Kami yakin beberapa pekerja mengalami *shock* hebat setiba di luar negeri dan merasakan kondisi kerja baru yang ternyata jauh lebih berat dari yang disosialisasikan agen. Sebelum keberangkatan mereka hanya tahu bahwa durasi kerja hanya menuntut delapan jam sehari sebagaimana yang tertulis di kontrak (Raharto, 2009), serta hanya mengerjakan pekerjaan domestik. Namun nyatanya banyak dari mereka yang dituntut mengerjakan diluar bidang yang dijanjikan

(D'Souza, 2010). Disebabkan ketidaksesuaian informasi agen dan kenyataan di lapangan mendorong tingginya tingkat stress pada pekerja domestik, ditambah penganiayaan dan kekerasan yang kerap terjadi, melatarbelakangi keputusan mereka untuk kabur dan pulang ke Indonesia. Faktanya, usaha mereka untuk kabur seringkali tidak dibarengi persiapan yang matang. Dengan kondisi paspor yang tertahan majikan, banyak dari mereka yang tertangkap oleh kepolisian negara setempat. Sayangnya tuduhan tindak kriminal seringkali hanya dilakukan dengan berat sebelah, dimana mereka dianggap imigran gelap; karena tidak disertai dokumen, serta melanggar kontrak, tanpa mengindahkan kasus kekerasan yang mereka alami (Human Rights Watch, 2004).

Sebagaimana daftar panjang yang telah kami paparkan terkait eksploitasi yang dialami penata layan dari majikannya, ternyata hal tersebut juga mereka alami dari agen perekrutan. MFMW (2013) melaporkan banyak dari tenaga migran yang modal pemberangkatannya bersumber dari pinjaman agen perekrut, dan mereka dituntut untuk membayar dengan cara potong gaji selama beberapa bulan bekerja. Berdasar studi kasus di Hong Kong, peraturan setempat menetapkan potong gaji maksimal 10 persen dari upah bulan pertama kerja, namun kenyataannya banyak agen yang memotong hingga lima sampai tujuh bulan kerja, atau setara dengan HK\$ 18.000,- sampai HK\$ 28.000. Eksploitasi luar biasa yang dilakukan oleh majikan dan agen tentu merupakan hal krusial yang harus segera ditangani. Namun sayangnya perspektif kami ternyata tidak sejalan dengan kondisi di berbagai negara, dimana banyak dari

mereka masih tidak mengakui penatalayan sebagai bidang profesional, sehingga tidak mencantumkannya ke dalam hukum perlindungan tenaga kerja (Wickramasekera, 2010), (GMFD, 2012), (Human Rights Watc, 2006). Didukung oleh IDWFED (2014), negara di kawasan Asia dan Pasifik yang meratifikasi ILO Convention C189 hanyalah Filipina. Kami berasumsi banyaknya negara yang enggan meratifikasi hukum tersebut adalah disebabkan dua hal; (i) pertama pekerjaan domestic dilakukan di dalam rumah pribadi, sehingga mengontrol dan menetapkan standar bekerja mereka merupakan hal yang sulit dilakukan; (ii) Kedua, berfokus pada perspektif gender, pekerjaan domestic merupakan hal yang wajar dilakukan perempuan. Anggapan ini selanjutnya mendorong pemerintah mengesampingkan adanya hak professional di dalamnya. Perspektif yang memandang ratifikasi hukum perlindungan secara sebelah mata tentu tak dapat dibenarkan, mengingat besarnya dampak terhadap nasib para penata layan migran di lapangan. Perbandingan perlakuan majikan kepada pembantu migran asal Filipina dan Indonesia adalah salah satu contohnya, dimana mereka yang Filipina bebas menikmati hak pekerja; seperti memegang passpor, hari libur, upah yang standar, termasuk kebebasan berserikat (Human Rights Watch, 2004). Gunawan (2013, p.282) mencatat bahwa angka pekerja Filipina yang mengalami pelecehan seksual jauh lebih rendah dari pada mereka yang Indonesia. Adanya ketimpangan mencolok tersebut akhirnya menimbulkan segregasi antar kubu, dimana Filipina yang merasa memiliki keterampilan bahasa yang lebih baik dan secara hukum lebih terproteksi

nampaknya merasa “lebih tinggi” sehingga enggan bergaul dengan Indonesia (Kayoko, 2012, p.252). Human Rights Watch (2009) mengomentari, kondisi tersebut harus segera ditangani Indonesia. Jika tidak, mereka akan dinilai sebagai negara termiskin dalam bidang proteksi tenaga kerja. Masih dalam Human Rights Watch (2004), mereka mengatakan Indonesia harus lebih fokus terhadap mekanisme monitoring perekrutan dan penempatan, menyediakan asosiasi yang mewadahi penata layan migran termasuk memastikan ketersediaan akses layanan kesehatan.

### **6.3 Pelaporan dan Peranan NGOs di Luar Negeri**

Tingginya angka pelanggaran hak asasi terhadap pekerja migran non-terampil yang terjadi tiap harinya mulai membuka mata sebagian masyarakat akan pentingnya proteksi khusus bagi mereka. Seiring berjalannya waktu, perhatian terhadap tenaga non-terampil lebih berfokus kepada bidang penata layan. Mengapa harus penatalayan? Dilatarbelakangi dari lokasi kerjanya yang bertempat di rumah pribadi, pekerjaan domestic seringkali tidak dianggap sebagai bidang professional, alih-alih hanya “bagian dari keluarga”. Perspektif semacam mendorong eksploitasi bidang tersebut ke dalam payung hukum ketenagakerjaan, sehingga mereka semakin rentan terhadap tindak eksploitasi (*enslave treatment*), penganiayaan dan kekerasan (Bonner, 2010), termasuk pelanggaran hak pekerja. Sejak tahun 2003 sampai satu dekade setelahnya IOM (2014) mendapati sebanyak 2.646 buruh domestic Indonesia jatuh sebagai korban perdagangan manusia, baik di dalam maupun luar negeri, sedangkan 90 persennya adalah wanita. Fenomena krusial tersebut selanjutnya



mendapat perhatian berbagai pihak, baik pemerintah maupun organisasi non-pemerintah sebagai hal yang harus segera ditangani (Varia dan Becker, 2012).

Di Asia, derap lembaga sosial itu sendiri mulai marak terdengar sudah sejak beberapa tahun terakhir. Berdasarkan tujuan dan bentuknya, Bonner (2010) membagi organisasi yang memperjuangkan buruh domestic menjadi dua kelompok, yaitu:

- (i) *Member based organizations* (MBOs); (i) organisasi ini merupakan lembaga representatif dari para buruh domestic, diketuai seseorang yang ditunjuk secara demokratis, serta (ii) menggunakan sistem iuran dalam mekanisme anggarannya. Di Indonesia sendiri yang termasuk MBO adalah Serikat Buruh.
- (ii) *Non-governmental organizations* (NGO); (i) organisasi yang keanggotaannya terbuka untuk kalangan umum, yang berarti bisa dari buruh domestic aktif maupun tidak. (ii) Mekanisme keuangannya berasal dari sumbangan pemerintah maupun pihak swasta yang bekerjasama. Di Indonesia, kita mengenal NGO sebagai Lembaga Swadaya Masyarakat. Lebih jauh, berdasarkan basis bekerjanya, LSM dibagi menjadi dua kategori; (i) konsentrasi murni sosial, dan (ii) konsentrasi berdasarkan agama (Spooner, 2011). Dari LSM berbasis agama, maka kini kita bisa mengenal nama-

nama seperti *Australian Catholic Migrant and Refugee Office* dan *Episcopal Migration Ministries*.

Sedemikian progresivitas lembaga-lembaga mandiri tersebut, dikatakan oleh Bonner (2010) dilatarbelakangi adanya kesamaan dari para anggotanya; baik dari segi bahasa, perspektif perhatian sosial, maupun solidaritas. Kesamaan-kesamaan yang terjalin kuat itulah yang kemudian menyebabkan mereka merasa terikat dan memiliki “*hommy sense*” ketika berada di tengah-tengahnya.

Laju dan ruang gerak LSM semakin berkembang dari tahun ke tahun. Kesamaan visi dan perspektif menyebabkan banyak LSM mulai menjalin hubungan dan membentuk kelompok kerjasama yang lebih besar; hingga pada tahun 2005 kita mendapati *The Asian Domestic Workers Network* (ADWN), yang merupakan gabungan dua belas organisasi lokal pemerhati pekerja domestik di seluruh Asia (WIEGO, 2014). Dalam ruang yang lebih luas, hubungan itu telah mencapai jajaran internasional, dan dikenal sebagai *The International Domestic Workers Network* (IDWN). Melihat fenomena migrasi di wilayah Asia; pemerintah Malaysia dan Singapura tampaknya cukup toleran terhadap perkembangan LSM. Yamanaka (2005) menyebutkan hal tersebut bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri, namun dilatarbelakangi hal lain. Tingginya angka imigran di negara tersebut mendorong besarnya potensi mereka memobilisasi diri dan melakukan “aksi protes”, terkait standar pekerja yang tak terpenuhi. Sebelum aksi “liar” itu terjadi dan berakibat fatal pada kondusifitas sosial, maka ada baiknya mereka memberi ruang gerak yang luas kepada LSM. Karena setidaknya

mengontrol dan menjalin komunikasi dengan lembaga terstruktur adalah lebih mudah dan efisien untuk dilakukan.

Usaha memenuhi hak pekerja domestik migran tentulah bukan hal mudah yang bisa ditempuh dengan satu jalan. Selain membantu para tenaga migran bermasalah, yang tidak kalah penting, mereka juga harus mengangkat isu-isu proteksi tersebut hingga menjadi perhatian jajaran pemerintah dan khalayak (Silvey, 2005). Dengan simpatisan yang lebih banyak tersebut diharapkan akan semakin mempermudah langkah menuju standarisasi hak pekerja domestik. Usaha-usaha yang dilakukan LSM dalam mengangkat isu-pun beragam, seperti (i) melakukan penelitian; (ii) menerbitkan bulletin dan laporan, termasuk mengungkapkan fakta-fakta pelanggaran HAM yang dialami penata layan (Chappell dan di Martino, 2006, p.191) (Briones, 2009, p.43), (iii) menyelenggarakan konferensi. Konferensi LSM pada umumnya diselenggarakan dengan melibatkan beberapa pihak, baik dari kalangan sesama maupun lintas bentuk organisasi. (iv) menggelar kampanye, dan (v) melancarkan demonstrasi. Gunawan (2013, p.152) mencatat fenomena demonstrasi bukanlah hal yang dapat dikesampingkan. Pada akhir tahun 2011, di Singapura, demonstrasi besar-besaran yang merupakan gabungan dari beberapa LSM lokal dilancarkan. Organisasi tersebut antara lain *The Humanitarian Organization for Migration Economics (HOME)*, *Transient Workers Count Two (TW2)*, *Indonesian Family Networks (IFN)* dan sebagainya. Bagaimanapun ia mengakui, bahwa perhatian khalayak yang besar tidak selalu berhasil mempengaruhi arah kebijakan pemerintah.

Terbukti hingga tahun 2013 tidak ada langkah signifikan yang mereka ambil terkait menganggapi aksi tersebut. Tabel 6.3.1 berikut merupakan ringkasan aksi yang dilakukan berbagai LSM di Singapura terkait peranannya membela hak-hak tenaga kerja migran.

Tabel 8. LSM Lokal di Singapura dan Peranannya

NGOs	Main Role
<p>TWC2</p> <p>(Transient Workers Count Two)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mereka bertujuan mempromosikan kondisi kehidupan yang lebih baik kepada PRT migran di Singapura dengan menyediakan program-program dan layanan berbasis peningkatan kualitas hidup. Lebih jauh, TWC2 juga menyediakan layanan konseling psikologis bagi mereka yang bermasalah dengan majikannya.</li> <li>- TWC bersama dengan UNIFEM dan HOME mengkampanyekan “Sunday Off Campaign”, yang mana menyuluh majikan untuk memberikan PRT nya hari libur tiap minggu.</li> <li>- TWC2 mendesak MOM untuk menyediakan layanan kesehatan dan tunjangan hidup yang memadai untuk transport dan makanan.</li> <li>- TWC2 menyediakan fasilitas dimana PRT migran dapat menyuarakan kepentingannya. Tujuan dari agenda ini adalah mendesak pemerintah memperbaiki regulasinya terkait kondisi PRT migran.</li> <li>- Usaha-usaha mereka meliputi standarisasi jam kerja, penyetaraan gaji dan inklusi profesi PRT ke dalam UU Ketenagakerjaan Singapura.</li> </ul>

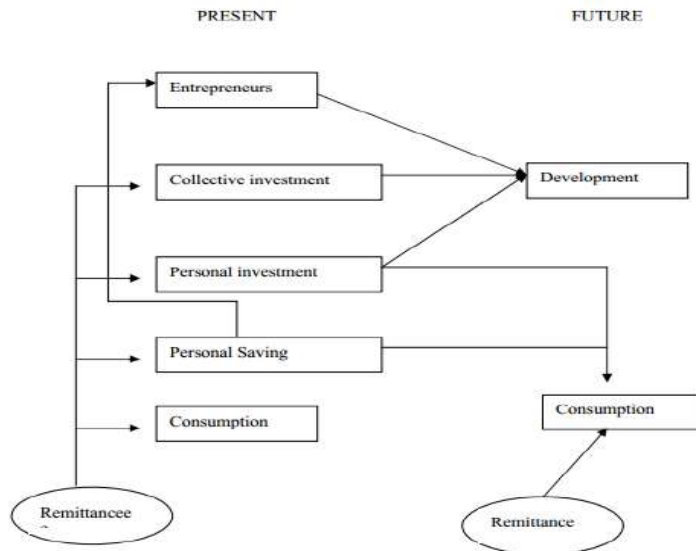
HOME  (Humanitarian Organization for Migration Economics)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HOME bersama UNIFEM dan TW2 meluncurkan program “Day Off Campaign” yang bertujuan agar majikan di Singapura memberikan hari libur kepada PRT-nya, sebab hal tersebut termasuk hak asasi yang mesti dinikmati semua orang.</li> <li>- HOME memberikan berbagai jenis bantuan terhadap individu yang mencari solusi atas kasus yang dihadapinya, daripada hanya berurusan dengan kebijakan umum terkait improvisasi regulasi semata.</li> </ul>
IFN (Indonesian Family Networks)	IFN memainkan peranan penting; terutama dalam proses advokasi pekerja migran bermasalah dengan menggandeng HOME dan TWC2. Selain itu, mereka juga menyediakan data dan informasi termasuk mendukung aktivitas yang diselenggarakan HOME dan TWC2.

Sumber: Gunawan, I.C. (2013). Indonesian domestic workers in Singapore and Malaysia: Labour management systems and a rights-based perspective. University of England (p. 154).

Usaha di bidang penanganan dilakukan dengan cara (i) menampung aspirasi, keluhan dan laporan korban kekerasan (Human Rights Watch, 2014); (ii) menampung korban pada *shelter*/ sanggar. Kerbage dan Esim (2011) memaparkan *shelter* umumnya digunakan sebagai tujuan pertama TKI pelarian, namun sayangnya kondisi di Arab Saudi menunjukkan jumlah shelter baik yang didirikan pemerintah maupun LSM seringkali tidak mencukupi kebutuhan. (iv) memberikan advokasi dan konseling (Lyons, 2004); (v) menyediakan

tempat berkumpul, yang mana merupakan sarana untuk meningkatkan kepercayaan dan mengeksplorasi potensi diri (Booner and Spooner, 2011), serta (vi) menjembatani permasalahan, baik antar korban-majikan, korban-pemerintah maupun korban-agen.

Dari keseluruhan negara tujuan utama migran Indonesia, nampaknya Hong Kong merupakan salah satu yang memiliki sistem proteksi tenaga kerja terbaik. Kami berasumsi bahwa hal tersebut terwujud dikarenakan kuatnya pengaruh organisasi kemasyarakatannya, sehingga mampu mendorong pemerintah untuk membuat kebijakan-kebijakan yang seimbang. UN Women (2013, pp.24-27) memaparkan Di Hong Kong, sistem pemberdayaan tenaga migran asing non-terampil sangat maju. Penatalayan asal Indonesia bisa menikmati hari libur, upah standar dan fasilitas-fasilitas sebagaimana umumnya didapatkan buruh kerja. Mereka menyelenggarakan pelatihan demi pemberdayaan buruh migran di masa depan; seperti pelatihan IT, keahlian komputer, manajemen finansial, termasuk materi untuk persiapan kepulangan; seperti pinjaman rumah dan keterampilan berwirausaha. Masih terkait pemberdayaan; Marfuhah, Sarsito dan Gravitiana (2012) memaparkan pengalokasian remitansi mantan TKI baik di masa kini maupun di masa depan, sebagaimana Gambar 8. berikut :



Gambar 8. Hubungan Remitansi dengan Pembangunan di Masa Depan  
 Sumber: Mafruhah, I., Sarsito, T., Gravitiana, E. The welfare of the Indonesian migrant workers (TKI) in the land of a Malay nation: A socio-economic analysis. Southeast Asian journal of social and political issues, Vol. 1, No. 2, March 2012, 246-271.

Gambar 8. menunjukkan remitansi di masa kini terutama dialokasikan secara langsung untuk kebutuhan konsumsi, simpanan pribadi, investasi pribadi, investasi bersama dan investasi untuk berwirausaha. Pembangunan di masa depan sendiri terutama bersumber dari alokasi investasi. Sedangkan pengeluaran untuk konsumsi di masa depan terutama berasal dari investasi personal dan simpanan personal.

#### **6.4 Peranan Pemerintah Indonesia di Luar Negeri**

Mengapa pekerja domestic Indonesia bertarif “murah”? sebagian literature memaparkan harga tersebut mereka nikmati disebabkan kualitasnya yang rendah (dalam hal penguasaan bahasa dan operasional perangkat rumah tangga modern), namun kami menyatakan hal tersebut merupakan dampak langsung dari lemahnya proteksi yang diberikan pemerintah Indonesia. Bamu (2014) menyatakan sudah rahasia umum jika alasan agen dan majikan memilih pembantu rumah tangga asal Indonesia adalah disebabkan mereka tidak banyak menuntut hak. Suryahadi (2001) mencatat baru pada tahun 1990s pemerintah Indonesia memberikan sedikit perhatiannya terhadap proteksi Tenaga Kerja Indonesia. Sebuah fakta ironis dimana negara ini sudah membuka keran pengiriman buruh sejak dua puluh tahun sebelumnya.

Banyaknya permasalahan tenaga migran di negara tujuan telah membentuk polanya yang khas; seperti di Malaysia, yang mana mereka identik dengan kasus pekerja ilegal, Hong Kong dan Taiwan khas dengan kasus upah tak terbayar, Singapura dengan kasus perdagangan manusia dan Arab yang identik dengan kasus kekerasan fisik dan pelecehan seksual (Koban, 2010). Bukan hanya oleh majikan, bahkan kasus pelanggaran HAM tersebut juga dilakukan oleh agen perekrut. Kementerian Ketenagakerjaan Hong Kong menemukan fakta dimana banyak tenaga kerja Indonesia telah dibebani tarif penempatan oleh agen perekrut dengan tarif yang terlalu tinggi. Meskipun demikian, mereka tidak dapat berbuat banyak disebabkan hal tersebut bukan termasuk yurisdiksi negaranya



(CNN, 2013). Masih dari sumber yang sama, pemerintah Indonesia mengaku telah berusaha mengatasi permasalahan tersebut. Dibuktikan bahwa sejak tahun 2009, mereka telah menjatuhkan sanksi kepada para agen; mulai dari peringatan, penangguhan hingga pencabutan izin operasional. Bagaimanapun banyak pihak mengklaim langkah tersebut tidak cukup. Dilengkapi oleh Asian Migrant Centre (2014), sejak tahun 1999, tarif pembaruan izin kerja TKI di Hong Kong ditetapkan pemerintah sejumlah HKD 5.500, namun kenyataannya agen bisa menarik tarif lebih tinggi, yaitu hingga mencapai 13.000; yang biasanya diambil dengan memotong upah bulanan pekerja. Sejak restrukturisasi sistem pada tahun 2000, pemerintah menyesuaikan hukum ketenagakerjaan Hong Kong; dimana agen hanya berhak memotong 10% dari upah bulan pertama, namun sekali lagi hal tersebut dilanggar agen. Amnesty International (2013, p.48-51) mengomentari ketidakmampuan pemerintah dalam melindungi tenaga migran, terutama dalam hal menjatuhkan sanksi tegas telah membuat para buruh harus menghadapi berbagai tindak pelanggaran HAM di seluruh tahap sirkulasi; baik perekrutan, penempatan hingga pemulangan.

Lemahnya harga tawar Indonesia demi melindungi TKI nyatanya tidak bisa dilihat dalam satu perspektif. Kepentingan pemerintah dalam membangun daerah lewat remitansi TKI mungkin merupakan salah satu alasan terkuatnya. Gunawan (2013) mengomentari, Indonesia enggan menindak Singapura untuk memformulasi MoU dan mengajukan komplain disebabkan kekhawatiran mereka terhadap persaingan dari negara lain. Bisa jadi

jika Indonesia terlalu banyak mengajukan gugatan, alih-alih memperbaiki sistem proteksinya, Singapura justru mensubstitusi kebutuhan penata layanan masyarakatnya dari negara non-Indonesia. Beranjak ke Malaysia, Indonesia setidaknya pernah mengambil kebijakan yang berani di tahun 2009 dengan melarang pengiriman angkatan baru ke negara tersebut, sebagai respons dari tingginya angka kekerasan terhadap TKI. Pada tahun 2011, terciptalah MoU yang mana mengatur hak-hak pekerja; seperti hari libur, upah dan akomodasi minimum. Namun sekali lagi sayangnya standar tersebut nyatanya tidak mengikat kedua belah pihak; disebabkan lemahnya posisi Indonesia dan ketergantungan mereka terhadap remitansi, sehingga poin-poin MoU-pun tidak berhasil dicapai (Human Rights Watch, 2004). Hernandez-Coss et al (2008) menanggapi lahirnya MoU sudah merupakan langkah besar dalam hubungan diplomatik Indonesia-Malaysia, namun nampaknya khusus kondisi dimana majikan diperkenankan menyimpan paspor pekerja bukan termasuk poin yang dibahas. Bertolak belakang dengan lebih berfokus pada kondisi dalam negeri dan pelanggaran HAM oleh agen, Curley dan Siu-Lun (2008) menyatakan privatisasi ekspor tenaga kerja oleh pihak swasta adalah penyebab bebasnya ruang gerak mereka dalam ber malpraktek terhadap TKI.

Proteksi hukum perlindungan TKI sebenarnya sudah terwujud sejak era Megawati dengan dikeluarkan UU No. 39/ tahun 2004. UU yang dikeluarkan untuk menggantikan Surat Keputusan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini meregulasi tiga tahap pengiriman; yaitu (i) sebelum pemberangkatan, (ii) ketika bekerja di luar negeri

dan (iii) tahap pemulangan (Wiyono dan Handayani, 2009, pp.559-560). UU tersebut dijadikan landasan hukum Indonesia hingga kini. Namun dalam perkembangannya, disebabkan banyaknya kritikan, terutama yang berasal dari LSM, UU No.39 tahun 2004 direvisi dalam Rapat Paripurna DPR tanggal 5 Juli 2012; menjadi draf RUU Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri (PPILN). Revisi inipun sebenarnya juga masih mengalami pro-kontra. Dimana satu pihak telah merasa puas, disebabkan RUU yang baru bisa memperkuat eksistensi BP2TKI, namun pihak yang lain merasa RUU tersebut sama sekali tidak membahas koordinasi tiga lembaga utama utama penyokong program pengiriman; yaitu Kemenakertrans, Kemenlu dan BNP2TKI (Kompasiana, 2012), (DPD-RI, 2013).

Terlepas dari tekanan dari berbagai pihak, sebenarnya Indonesia senantiasa berusaha memperbaiki mekanisme penempatan tenaga migrannya. Susilo Bambang Yudhoyono, melalui Instruksi Presiden No.6/ 2006 tentang Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, menyebarkan Atase Tenaga Kerja di negara-negara konsentrasi buruh. Tugas Atase tersebut antara lain memberikan pelayanan dalam hal: (i) perpanjangan paspor, (ii) penanganan kasus, (iii) sosialisasi informasi, termasuk (iv) sidak lapang dan (v) 24 jam sambungan telepon darurat; Gunawan (2013) mengkritisi layanan ini tidak efektif; dikarenakan jumlah staf di kantor perwakilan tidak mencukupi. Selain itu, Atase juga bertugas memonitoring dan mencatat agen-agen “nakal”, sehingga sewaktu-waktu dapat menindaknya (IOM, 2010, p.49). Selain penyebaran Atase, pemerintah juga menyediakan sanggar-

sanggar penampungan di negara tujuan, yang mana ditujukan bagi TKI pelarian. Namun sekali lagi kritik itu datang terkait kualitas tempat dan ketiadaan konseling dan layanan psikologis demi memberdayakan para korban (Human Rights Watch, 2004, p.58). Ditambahkan oleh Wiyono dan Handayani (2009), bagaimanapun layanan penanganan kasus lebih mudah dinikmati TKI hanya jika mereka melakukan mekanisme pelaporan awal; seperti menginformasikan kedatangan mereka kepada Atase di negara tujuan segera setelah sampai di bandara, dan juga memiliki akses komunikasi, setidaknya dengan telepon ketika berada di lokasi kerja (rumah majikan).

## **6.5 Peranan Pemerintah Negara Tujuan**

Kasus pelanggaran Hak Asasi Manusia pada pekerja migran, terutama untuk bidang non-terampil di berbagai belahan dunia adalah bukti nyata bahwa perspektif yang mengesampingkan peranan mereka masih dianut oleh banyak pihak. Persepsi negatif tersebut dicontohkan oleh Pass dan Demoniva (2014) dengan sampel masyarakat Rusia, yang mana mereka beranggapan bahwa imigran membuat lingkungan tinggal menjadi kurang nyaman huni. Meskipun pada dasarnya kami membenarkan pendapat para Rusia ini, namun kami juga menekankan hal itu bukanlah alasan untuk mengadakan kontribusi mereka terhadap negara tujuan. Berkat mereka, para perempuan di negara tujuan bisa berkarir secara bebas di luar rumahnya; sedangkan kontribusi lain yang mereka berikan adalah dengan pembangunan negara lewat produktivitas kerja, pajak,

dan konsumsi, termasuk memperluas dan mengayakan pasar tenaga kerja nasional (UNIFEM,2006, p.1-2). Masih dari sumber yang sama, bagaimanapun negara juga harus siap dengan resiko sosial yang mereka bawa, terutama dari mereka yang irregular; seperti perdagangan manusia, penyelundupan, dan tindak kriminal lain, ancaman terhadap tatanan isu kesejahteraan sosial, ketidakadilan hukum, kesehatan, eksploitasi tenaga kerja, termasuk pengaruhnya terhadap hubungan bilateral negara asal dan penerima (OSCE, IOM, OLO, 2006, pp.40-41). Bertitik berat kepada isu kemanusiaan; kami berpendapat bahwa sebagai tuan rumah, adalah sangat tidak bijaksana jika negara tujuan mengesampingkan isu buruh asing, melainkan seyogyanya secara aktif terlibat dalam merumuskan regulasi, termasuk mempererat hubungan bilateral dan multilateral antar negara, dan agenda internasional lain dalam usahanya memberikan proteksi yang layak bagi mereka.

Menanggapi krusialnya isu perlindungan pekerja imigran, hal tersebut tidak mampu diatasi secara total oleh satu negara, melainkan harus melibatkan negara asal, transit dan dunia internasional secara luas. Asia Pacific Forum (2012, p.9) menyatakan negara asal dan tujuan memiliki area tanggung jawab yang berbeda dalam memberikan proteksi terhadap buruh migran; dimana negara asal lebih berfokus pada tahap pra-keberangkatan dan kepulangan, negara tujuan lebih kepada post-keberangkatan dan tahap bekerja. Hal ini lebih disebabkan kecenderungan batas yurisdiksi negara masing-masing. Ditambahkan oleh OSCE, IOM, ILO (2006, p.40), menyatakan negara asal sangat bertanggung jawab terhadap proses

pendidikan dan pelatihan buruh migrannya; disebabkan mereka yang memiliki persiapan pemberangkatan yang baik cenderung juga akan mendapatkan proteksi yang lebih baik sesampai di negara tujuan. Sependapat dengan mereka, kami berasumsi bahwa tingginya angka kekerasan pada buruh asal Indonesia di Arab Saudi dilatarbelakangi kurangnya penguasaan bahasa asing, sehingga membuat majikan tidak puas, yang selanjutnya mendorong terjadinya tindak aniaya. Bagaimanapun Paoletti et al (2013) menegaskan khusus di wilayah Arab, negara tujuan tersebut memang pada dasarnya memiliki hukum proteksi buruh migran yang lemah, termasuk dalam mekanisme pelaporan kasus, ditambah dengan terbatasnya hubungan lembaga advokasi dan pengacara. Kondisi tersebut selanjutnya mendorong buruh migran mengambil jalur pelaporan informal ketimbang yang resmi disediakan pemerintah dalam menghadapi masalahnya; seperti meminta bantuan teman, keluarga, maupun agen pengirim. Buruh “tidak terdidik” cetakan negara asal dengan sistem proteksi hukum yang lemah di negara tujuan merupakan kombinasi sempurna dalam menciptakan kerentanan pekerja migran.

Selain yang telah dijelaskan sebelumnya, faktor lain penyebab rentannya posisi buruh migran disinyalir berasal dari ketidaksetaraan perlakuan terhadap mereka dan pekerja nasional, baik dilakukan oleh masyarakat, hukum negara setempat, maupun oknum aparatnya. Didukung oleh ILO (2009, p.14), Dewhursts (2014, p.238) menyatakan proteksi buruh migran sebenarnya dapat diaplikasikan oleh seluruh negara, bahkan bagi mereka yang menggunakan “pendekatan non-proteksi”; hanya saja setidaknya mereka telah

mengakui kontribusi buruh asing terhadap pembangunan, termasuk memberikan kesetaraan hak dengan pekerja nasional, baik berupa jaminan sosial maupun kemudahan akses menuju bursa kerja. Menggarisbawahi isu diskriminasi gender, ILO (2006, pp.34-35) berpendapat, selain regulasi yang mengatur hak buruh migran versus penduduk asli, perbedaan antara laki-laki dan perempuan juga patut diperhatikan dalam payung proteksi tenaga kerja. Hal ini penting, karena sebagaimana kita tahu bahwa justru perempuanlah yang mendominasi sektor-sektor informal yang sesungguhnya lebih rentan terhadap tindak pelanggaran HAM, seperti bidang domestik dan hiburan. ILO (2006, pp.34-35) memaparkan bentuk diskriminasi perempuan di negara tujuan sendiri beragam, dapat berupa keterbatasan dalam hal izin masuk, izin tinggal, partisipasi pasar tenaga kerja, termasuk akses kesejahteraan sosial. Mereka menambahkan, perlakuan ini disebabkan adanya anggapan dimana wanita adalah “pengikut” daripada laki-laki, sehingga dalam kondisi dimana seorang suami kehilangan pekerjaan dan dideportasi, maka singkat cerita, pasangannya pun akan juga dikirim “pulang”. Bukan hanya wanita, lebih jauh ILO, (2006, pp.24-29) juga memberikan perhatiannya terhadap anak-anak. Negara tujuan harus memastikan status kewarganegaraan tiap-tiap individu yang dilahirkan dalam keluarga imigran, sehingga tidak memberikan ruang bagi seseorang pun untuk menjadi “tidak berbangsa.”

Meskipun hingga saat ini perlindungan buruh migran yang menyeluruh dan profesional belum tercapai namun sebetulnya usaha-usaha menuju hal itu sudah sejak lama dilakukan. Namun sayangnya kami melihat adanya kesenjangan antara usaha yang dilakukan negara pengirim dan penerima; dimana negara pengirim menaruh lebih banyak perhatian sedangkan negara penerima nampaknya cukup mengabaikan. Sebagai kasus Konvensi PBB (*United Nations*) tentang Perlindungan Hak Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya, dimana untuk kawasan ASEAN, hanya Indonesia dan Filipina yang meratifikasi konvensi tersebut (The Jakarta Post, 2012). Wajar jika kedua negara itu mendukung isi konvensi karena merekalah pengirim terbesar buruh migran dari kawasan ASEAN, namun bagaimana dengan negara penerima? Sepertinya Singapura, Malaysia dan Arab Saudi tidak begitu tertarik melakukannya. Terkait perlindungan buruh migran sendiri, kami menyajikan berbagai solusi yang dapat ditempuh oleh negara penerima, antara lain:

- a. Negara tujuan menyediakan informasi yang akurat terkait kewajiban dan hak yang didapatkan buruh asing ketika bekerja dalam yuridiksinya, termasuk mekanisme dan layanan perlindungan jika mereka menghadapi masalah. Hal ini bisa dilakukan dengan menggelar seminar/ workshop maupun membagikan brosur yang berisi informasi tersebut tepat ketika mereka sampai di bandara negara penerima (Human Rights Watch, 2014, p.7).



- b. Memastikan bahwa paspor dan dokumen-dokumen penting lainnya disimpan oleh buruh migran, dengan dirumuskannya klausul tersebut ke dalam UU paten. Sehingga dari regulasi yang jelas, diharapkan akan terdapat sanksi dan hukuman bagi pihak yang melanggarnya; dimana seringkali diperankan oleh agen dan majikan (Human Rights Watch, 2014, p.7).
- c. Meratifikasi Konvensi ILO tentang Pekerjaan Layak bagi Pekerja Domestic (*Decent Work for Domestic Workers*), Konvensi ILO tentang Kerja Paksa (*Forced Labour*), termasuk memperbaiki sistem perlindungan dalam negeri, yang mana mencakup seluruh jenis buruh migran, termasuk yang bergerak di bidang domestik ke dalam payung hukum ketenagakerjaan setempat, sehingga di masa mendatang kesetaraan hak antara pekerja asing dan nasional dapat tercapai (Human Rights Watch, 2014, p.7). Karena bagaimanapun, didukung oleh ILO (2010, pp.172-174) kasus pelanggaran hak asasi buruh asing salah satunya disebabkan ketidaksetaraan mereka dengan pekerja nasional; sehingga mendorong pembenaran persepsi yang melihat bahwa buruh migran “boleh” dibayar lebih rendah dari standar minimum, boleh dieksploitasi tenaga dan waktunya dan “boleh” dilanggar hak-hak kemanusiaannya. Terkait perlindungan mereka, hingga saat ini UN telah mengeluarkan setidaknya tiga dekrit utama; yang mana mencakup (New Mandala, 2013):

- (i) Konvensi PBB tentang Perlindungan Hak Seluruh Tenaga Kerja Migran dan Keluarganya tahun 1990 (*UN Internatioanl Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Their Families, year 1990*);
  - (ii) Deklarasi PBB tentang Hak Asasi Manusia tahun 1948 (*UN Declaration of Human Rights, year 1948*);
  - (iii) Konvensi PBB tentang Jaminan Sosial Organisasi Buruh Internasional tahun 1952 (*International Labour Organisation's Social Security, year 1952*), yang mana pokok bahasannya adalah upah minimum buruh.
- d. Khusus kasus di Arab Saudi, pemerintah setempat harus segera mereformasi sistem *kafala*. Sistem yang membuat buruh tidak bisa berhenti maupun transfer pekerjaan tanpa izin majikan sebelumnya atau habisnya kontrak membuat banyak dari mereka terjebak dalam kerentanan terhadap situasi kekerasan, penganiayaan dan pelecehan, baik terhadap hak kemanusiaannya maupun haknya sebagai pekerja (Human Rights Watch, 2014, p.7), (Al-Jazeera, 2014).
- e. Memberikan perhatian khusus terhadap buruh perempuan; disebabkan rentannya posisi mereka. Wanita yang lebih berpotensi menjadi korban penipuan, pelecehan seksual dan perdagangan manusia justru merupakan pihak yang paling mendominasi bidang kerja domestik, yang mana “tertutup” dari ruang publik, sehingga tindak pelanggaran hak asasi bisa

terjadi kapanpun dalam bentuk apapun (UNIFEM, 2006, pp.1-2).

Jika wacana sebelumnya mengatakan bahwa salah satu masalah terbesar negara tujuan adalah dengan masuknya buruh ilegal, maka kami yang didukung IOM (2008, p.131) mengajukan solusi berupa: negara penerima memberikan kemudahan administrasi masuk ke wilayahnya, seperti menyederhanakan izin kerja, meringankan biaya pengurusan visa, termasuk lama prosesnya; serta berperan aktif mendorong negara pengirim untuk melakukan hal serupa, yaitu meringankan tarif pengurusan paspor misalnya. Dengan kerjasama antar kedua negara, yang bisa jadi terikat MoU (Memorandum of Understanding), maka kedepannya diharapkan para calon buruh tidak lagi perlu menggunakan jalur ilegal.

## **BAB 7**

### **KEPULANGAN DAN KONDISI TENAGA KERJA MIGRAN DOMESTIK**

#### **7.1 Kedatangan di Bandara**

Perjalanan panjang para pekerja migran ternyata tidak lantas berakhir setelah menginjakkan kaki kembali di Indonesia. Rentetan proses registrasi kepulangan yang panjang sudah menanti sejak mereka turun dari pesawat hingga sampai ke tempat asal masing-masing. Setiap langkah sebagaimana telah diatur oleh pemerintah harus mereka lewati meskipun masih merasa lelah setelah menempuh penerbangan berjam-jam lamanya. Belum lagi jika mereka datang membawa cap “bermasalah”. Diakui Bakker dan Silvey (2008), tidak sedikit pekerja mengabaikan bahaya perjalanan tanpa dokumen lengkap karena dipaksa rasa takut, kesepian, dan tertekan oleh kondisi tempat kerja yang tak lagi kondusif atau bahkan brutal. Data yang dikumpulkan Hugo (2003) menyatakan sebanyak 15,6% atau sekitar 1.355 orang dari total 8.690 pekerja migran yang kembali ke Indonesia pada bulan Desember 1998 beralasan didorong oleh berbagai problem yang mereka hadapi selama merantau. Sementara itu, dalam laporannya pada tahun 2002, Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia memperkirakan setiap harinya ada 10% dari total 400 pekerja (bisa meningkat hingga 1.650 orang pada musim liburan) pulang membawa “oleh-oleh” berupa keluhan dan masalah. Laporan tersebut juga memaparkan catatan

Rumah Sakit Kepolisian Pusat, sebagai rumah sakit rujukan bagi pendatang dalam keadaan sakit atau cedera dari Bandara Internasional Soekarno-Hatta, yang sepanjang tahun 2000-2002 mendokumentasikan tak kurang dari 560 pasien berstatus pekerja migran, semuanya berjenis kelamin wanita. Mereka dirawat karena berbagai keluhan, baik fisik maupun mental, dengan 449 diantaranya merupakan kasus kekerasan. Seperti ditunjukkan oleh tabel 7.1.1, patah tulang yang dialami oleh 109 pekerja menduduki peringkat pertama sebagai bentuk kekerasan fisik terbanyak, sedangkan masalah psikologis paling sering berupa gangguan psikosis (159 kasus) dan depresi (158 kasus). Daftar keluhan ini, lanjut Bakker dan Silvey (2008), masih akan bertambah panjang dengan berbagai pengaduan terhadap perlakuan tidak pantas yang mereka terima dari para staf bandara serta tindak-tindak kriminal yang meliputi perampokan, penculikan, hingga pemerkosaan, terutama sebelum Terminal 3 resmi dibuka pada tahun 1999.

Lalu apa saja yang sudah dilakukan pemerintah untuk membantu meringankan beban para “pahlawan devisa” sekembalinya mereka ke tanah air? Sebenarnya jika mampu berjalan secara ideal, sistem “satu atap” yang diciptakan pemerintah melalui pembangunan Terminal 3 yang telah dilengkapi fasilitas kesehatan, bantuan hukum, dan layanan akomodasi diharapkan mampu menjadi suatu “*control point*” guna memastikan kelancaran proses kepulangan para pekerja migran dan menjawab keluhan mereka semasa masih dilayani bersama penumpang umum di Terminal 2, sebagaimana diungkapkan oleh Saraswati (2008) dan Kloppenburg

(2013) yang didukung pula oleh Bakker dan Silvey (2008). Dalam bidang asuransi, Farbenblum, Taylor-Nicholson, dan Paoletti (2013) mengambil contoh Proteksi, sebagai satu-satunya konsorsium resmi dalam pengadaan asuransi wajib bagi tenaga kerja sebelum akhirnya dibekukan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada bulan

Tabel 9. Berbagai bentuk kekerasan yang melatarbelakangi perawatan pekerja migran di Rumah Sakit Kepolisian Pusat Raden Sukanto, 2000-2002.

<b>Jenis Kekerasan</b>	<b>Jumlah Penderita</b>
Keseluruhan kasus kekerasan fisik	132
● Patah tulang	109
● Luka bakar	7
● Cedera kepala	5
● Trauma tumpul	5
● Luka terbuka	3
● Dislokasi	3
Keseluruhan kasus kekerasan mental	317
● Gangguan psikosis	159
● Depresi	158
<b>Total seluruh kasus kekerasan</b>	<b>449</b>

Sumber: Komnas Perempuan dan Solidaritas  
Perempuan/CARAM Indonesia

Juli 2013, juga telah menyediakan meja khusus di Bandara Soekarno-Hatta untuk membantu mereka yang ingin segera mengajukan klaim begitu tiba di Indonesia. Orange, Seitz, dan Kor (2012) menambahkan, sistem ini tentunya dapat menjadi lebih sempurna apabila pihak tenaga migran ikut membekali diri dengan pengetahuan tentang berbagai masalah interpersonal yang mungkin akan mereka temui saat menghadapi para petugas berwenang.

Sayangnya, pelaksanaan di lapangan tidaklah semulus yang dicita-citakan pemerintah. Pengawasan yang longgar dan terkesan kurang serius membuka berbagai celah untuk dimanfaatkan oleh orang-orang serakah yang ingin turut mencicipi rejeki para pekerja migran. Beberapa ilmuwan (Bakker dan Silvey, 2008; Silvey, 2007; Setyawati, 2013; Van Leuween, 2011) bahkan menganggap keberadaan terminal khusus pekerja migran justru menjadi senjata makan tuan di mana mereka terperangkap dalam sistem yang seolah berusaha melabeli mereka kembali sebagai bagian dari masyarakat kelas bawah, dengan menempatkan pekerja yang kurang berpendidikan di posisi paling rentan terhadap pengalaman tidak menyenangkan ini. Masih berdasarkan analisis mereka, banyak hal-hal sederhana yang seringkali luput dari mata awam namun pada kenyataannya telah mengindikasikan maksud tersebut, sebut saja ketiadaan *air conditioner* yang hanya digantikan oleh kipas angin di langit-langit, ruang pengaduan keluhan dengan tembok kotor dan kertas usang di mana-mana, petugas berseragam kusam yang memberikan pelayanan ala kadarnya, hingga ruang tunggu penjemput di tempat terbuka yang terpapar panasnya Jakarta tanpa

monitor untuk menampilkan berbagai jadwal penerbangan, informasi kedatangan pesawat pengangkut pekerja migran hanya berupa nomor dan asal penerbangan yang diumumkan satu kali menggunakan mikrofon; semuanya seakan menegaskan bahwa para TKI beserta keluarganya tidak pantas menikmati fasilitas yang layak. Tak hanya itu, Ananta dan Arifin (2004) meyakini bahwa penggunaan terminal ini juga semakin menyuburkan operasi pemerasan terhadap para tenaga kerja yang baru kembali dari perantauan. Pihak-pihak yang ikut menikmati buah dari kejahatan terselubung ini, imbuh keduanya, tak lain dan tak bukan adalah para staf dan pegawai pemerintah di bandara, petugas kepolisian, pegawai bank, aktivis LSM, jurnalis gadungan, dan sopir bus yang mengantarkan TKI pulang ke tempat tinggal masing-masing.

Untuk memudahkan pemahaman, pemaparan realita penganiayaan pekerja migran selama proses kepulangan dapat diuraikan dalam dua tahap berbeda, yaitu selama mereka di bandara dan sepanjang perjalanan menuju kampung halaman.

- (i) Kloppenburg (2013) dan Silvey (2007) dalam studinya menjelaskan, proses pemisahan pekerja migran dari penumpang umum dilakukan oleh enam orang petugas di ruang pengambilan bagasi Terminal 2 Bandara Soekarno-Hatta, tepat setelah paspor mereka dicek oleh petugas imigrasi sebagai bagian dari prosedur rutin. Walaupun paspor pekerja migran lebih tipis dan telah dibubuhi stempel izin kerja, tambah keduanya, pemilahan tidak dapat dilakukan



oleh petugas imigrasi karena hal tersebut bukan kewenangan mereka. Kloppenberg juga menyebutkan tidak ada kriteria resmi yang menjadi acuan dalam melakukan klasifikasi, semua hanya berbasis stereotip yang meliputi jenis kelamin, penampilan dan cara berpakaian, jumlah barang bawaan yang umumnya jauh lebih banyak (sebagai indikator TKI “sukses”) atau malah terlalu sedikit (sebagai indikator TKI “bermasalah”) dibandingkan bagasi penumpang umum, serta kebiasaan para pekerja migran yang cenderung suka berkumpul dengan sesamanya. Selanjutnya, pekerja-pekerja ini akan digiring menuju “Jalur Khusus TKI” yang akan membawa mereka ke ruang tunggu tersendiri yang disebut “*apron area*” oleh Silvey atau “*lounge*” oleh Kloppenberg untuk menunggu bus yang akan mengangkut mereka ke Terminal 3. Di sinilah Komnas Wanita dan Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia (2002) mengungkapkan adanya penerapan tarif tambahan sebagai ongkos “asistensi khusus” bagi tenaga kerja yang sudah menghabiskan dua tahun atau lebih di luar negeri dan ingin segera pulang tanpa melalui Terminal 3. Kedua organisasi tersebut juga mulai mendapat perlakuan kurang menyenangkan pada tahap ini, yaitu dari para porter yang begitu giat mengerubungi para pekerja migran untuk menawarkan jasa angkut barang yang

tentunya tidak gratis, baik ketika mereka akan naik ke bus penghubung atau begitu turun di Terminal 3. Di dalam bangunan yang didesain khusus bagi para pekerja migran untuk menunggu kendaraan yang akan mengantarkan mereka menuju rumah masing-masing tersebut, beberapa studi (Ananta dan Arifin, 2004; International Organization for Migration, 2010; Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia, 2002) mengakui masih ada lagi berbagai tindak pendesakan lain yang mengurangi kenyamanan para tenaga kerja, seperti promosi gencar yang dilakukan perwakilan dari bank agar para pekerja segera menukarkan mata uang asing yang masih mereka bawa dengan kurs yang sebenarnya lebih rendah, bujuk-rayu petugas supaya pekerja mau mengirim barang via kargo yang mahal, serta penawaran barang-barang elektronik di atas harga wajar oleh orang-orang tak dikenal. Secara terpisah, Komnas Perempuan dan Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia melaporkan tak jarang pula personil dari agen-agen rekrutmen langsung mendatangi dan membawa pergi para pekerja “bermasalah” sehingga mereka tidak dapat mengadakan masalahnya sesuai prosedur resmi. Laporan tersebut juga mengkritik loket pembelian tiket perjalanan pulang dari bandara yang berlokasi

tepat di Jalur Khusus TKI sehingga membuat para pekerja tidak punya pilihan selain merogoh kocek lebih dalam untuk bertransaksi dengan harga yang lebih tinggi dari pasaran di situ.

- (ii) Walaupun diberikan sebagai sebuah fasilitas oleh pemerintah, berbagai studi (Bakker dan Silvey, 2007; International Organization for Migration, 2010; Kloppenberg, 2013; Sihaloho, 2012) menganggap rangkaian pengantaran pekerja migran ke tempat tinggal masing-masing juga termasuk suatu bentuk pemaksaan. Lebih lanjut, International Organization for Migration menerangkan, sejak awal kebijakan pemerintah yang mewajibkan para pekerja untuk masuk kembali ke Indonesia melalui bandara di Jakarta sudah cukup memberatkan karena ternyata tidak sedikit di antara mereka yang sebenarnya bisa pulang lebih cepat tanpa harus mengambil jalur memutar tersebut. Lembaga ini juga mengungkapkan bahwa keharusan untuk pulang ke alamat yang tertera di paspor masing-masing seringkali menyulitkan mereka yang dokumennya dipalsukan atau keluarganya sudah pindah. Belum lagi mengingat risiko dimintai “uang rokok” yang besarnya bisa mencapai beberapa ratus ribu rupiah sebagai penentu keselamatan dan kepastian sampai ke rumah (pekerja tidak diturunkan di sembarang perhentian) oleh sopir

ataupun kenek yang naik di tengah perjalanan, sebagaimana diutarakan Ananta dan Arifin (2004) yang didukung Kloppenberg (2013) serta Komnas Wanita dan Solidaritas Wanita/CARAM Indonesia (2002). Apabila kendaraan pengangkut berhenti di rumah singgah, para pekerja juga sering kembali dipaksa menukarkan uangnya dengan nilai rendah, kali ini bahkan disertai penggeledahan oleh para personil dari Kementerian Ketenagakerjaan yang ikut mencari valuta asing di antara barang bawaan para TKI, demikian ditambahkan oleh Komnas Wanita dan Solidaritas Wanita/CARAM Indonesia.

Di luar masalah-masalah yang sudah dibicarakan di atas, masih tersisa problem terkait asuransi. Hall (2003) menjelaskan, selain disinyalir telah dijadikan lahan korupsi, pelayanan skema jaminan wajib bagi tenaga migran masih banyak dikeluhkan penggunanya. Pengajuan klaim, lanjut Hall, juga kerap dipersulit oleh ketidaklengkapan dokumen tenaga migran karena belum dapat diambil dari agen perekrutan. Di samping itu, rendahnya pengetahuan pekerja migran yang sebenarnya telah memenuhi syarat permohonan klaim turut mendukung menjamurnya penggelapan dana asuransi oleh pihak-pihak tak bertanggung jawab, pungkas Farbenblum, Taylor-Nicholson, dan Paoletti (2013).

Ternyata pekerja migran bukanlah satu-satunya yang dirugikan selama proses kepulangan yang diwarnai beraneka kecurangan ini. Sanak saudara dan relasi yang datang menjemput pun tak luput dari

incaran orang-orang serakah yang berkeliaran di sekitar bandara. Setelah menunggu sehari-hari dalam ketidakpastian di tempat terbuka yang tak terlindung dari panas maupun hujan dan kadang-kadang sampai harus bermalam di mobil keluarga, sebagaimana dipaparkan oleh Bakker dan Silvey (2008), sebagian keluarga masih harus bersabar apabila ternyata peraturan pemerintah melarang mereka menemui para pekerja di bandara dengan dalih untuk mencegah penyusup yang mengaku sebagai saudara TKI masuk dan menimbulkan masalah, imbuh Saraswati (2008). Anehnya, lanjut Saraswati, tak sedikit kriminal yang dengan tipu dayanya berhasil mengelabui petugas hingga diizinkan masuk dan berinteraksi dengan para pekerja. Hal inilah yang kemudian kerap mendorong pihak keluarga untuk lebih memilih merelakan ongkos sebesar Rp 200.000,00 diserahkan begitu saja kepada calo yang dengan janji manisnya menawarkan bantuan agar kerabat mereka dapat segera lolos dari jeratan birokrasi di Terminal 3, seperti diungkapkan oleh Komnas Wanita dan Solidaritas Wanita/CARAM Indonesia (2002). Meninjau segala kompleksitas yang mendatangkan banyak kerugian tersebut, Jatrana, Toyota, dan Yeoh (2006) menilai pemerintah Indonesia seolah menutup mata terhadap masalah-masalah tersebut dan bahkan gagal mengambil tindakan tegas untuk menanggulangnya.

Saat ini, Terminal 3 memang sudah beralih fungsi menjadi pusat pelayanan penerbangan murah. Kloppenburg menjelaskan, terhitung mulai tanggal 18 Maret 2008, pengurusan kepulangan pekerja migran dipindahkan ke gedung yang lebih besar dan dinamai

“Terminal 4”. Melalui inovasi ini, pemerintah bermaksud menanggalkan citra buruk Terminal 3 dan membangun kembali kepercayaan masyarakat dengan menghadirkan manajemen yang lebih transparan, aman, dan efisien di lokasi baru, lanjut Kloppenburg. Untuk mempertegas komitmen pemerintah dalam menjamin ketertiban pengurusan kepulangan pekerja migran sejak dari bandara hingga sampai ke tempat tinggal mereka, Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) telah secara rinci menyampaikan rangkaian prosedur wajib bagi setiap petugas yang terlibat serta larangan-larangannya (lihat selengkapnya di Peraturan 01/KA/SU/I/2008). Menurut penjelasan tersebut, langkah-langkah yang harus diikuti mencakup penyediaan transportasi gratis untuk mengangkut para pekerja menuju Gedung Pendataan TKI Selapajang, penataan barang bawaan pekerja di dalam bus, perlindungan pekerja dari pengaruh oknum-oknum pencari keuntungan, pelayanan kepulangan pekerja yang aman dan nyaman sampai ke rumah masing-masing, hingga perhentian di rumah singgah yang telah secara resmi ditunjuk sebagai lokasi untuk beribadah, istirahat, serta pengecekan ulang penumpang oleh petugas kontrol dari BP3TKI setempat sebelum perjalanan dilanjutkan. Hal-hal yang tidak diperbolehkan juga sudah disebutkan dengan jelas, meliputi larangan melemparkan barang para pekerja sehingga menimbulkan kerusakan, membiarkan pekerja sendirian atau didampingi petugas selain BNP2TKI dalam mengurus tiket penerbangan lanjutan (*connecting flight*), menarik pungutan dalam bentuk apapun sebelum, selama, ataupun setelah pekerja diantarkan

ke tujuan, menelantarkan atau memindahkan pekerja maupun barang bawaannya ke kendaraan lain sebelum sampai di tempat tujuan, berhenti di tempat yang belum disetujui dalam perjalanan kurang dari empat jam, menaikkan harga makanan dan minuman secara tidak wajar di tempat singgah, memaksa pekerja membeli barang atau menukar valuta asing dengan harga yang memberatkan, mengganti pengemudi sehingga berbeda dari yang tercatat pada waktu pemberangkatan, menampung penumpang selain pekerja migran dengan alasan apa pun, serta bersikap tidak sepatutnya. Peraturan ini juga secara nyata menekankan agar terdapat dokumentasi yang jelas pada setiap tahap dalam rangkaian proses kepulangan tenaga kerja untuk mencegah terulangnya kegagalan di Terminal 3.

## **7.2 Pelaporan Kasus**

Telah diketahui khalayak umum bahwa buruh migran Indonesia mengalami banyak masalah ketika bekerja di luar negeri. Di tahun 2010, dari seluruh migran yang pulang, 18 persennya tercatat mengalami masalah. Angka ini selanjutnya menurun menjadi 14,5 persen di tahun berikutnya (Farbenlum, Taylor-Nicholson dan Paoletti, 2013, p.33). Masih dari sumber yang sama, bagaimanapun banyak pihak mengklaim bahwa angka sebenarnya jauh lebih tinggi dari prosentase tersebut; disebabkan: (i) angka ini hanya merepresentasikan mereka yang melaporkan kasus, dan (ii) angka hanya mencakup kasus yang terjadi di luar negeri, dengan mengabaikan tindak kriminal di Indonesia; baik sebelum pemberangkatan maupun pada proses pemulangan. Jenis kasus yang

dialami buruh migran sendiri beragam. Sedikit menengok ke negeri lain, fakta menunjukkan tindak kekerasan tidak hanya dialami BMI di negara-negara tujuan Asia, berdasarkan Human Rights Watch (2014) bahkan di Inggris, sebagai negara maju Eropa, kekerasan pada migran juga terjadi. Disebutkan tindak kriminal terjadi secara bertingkat; dimulai dari kekerasan psikis, verbal hingga fisik. Ditambah kasus dimana pekerja migran juga mengalami pengurangan dan isolasi dari komunikasi publik, termasuk akomodasi kerja yang rendah seperti tinggal di gudang atau berbagi kamar dengan orang tua dan anak-anak, dan kekurangan makanan atau mengkonsumsi makanan sisa. Tidak hanya itu, pelanggaran juga terjadi dengan menyinggung hak pekerja; yang diantaranya adalah jam pekerja yang terlalu panjang, diabaikannya hak libur kerja, serta upah yang rendah dan terlambat. Hal ini semakin diperparah dengan aturan yang mengizinkan majikan membawa paspor migran, sehingga seolah menjadi jalan buntu bagi individu tersebut. Jika meninggalkan majikan, mereka akan berstatus ilegal yang mana terancam deportasi. Tanpa paspor migran tidak dapat mengakses layanan sosial, termasuk rawan menjadi korban eksploitasi jika memaksa bekerja di sektor informal lain.

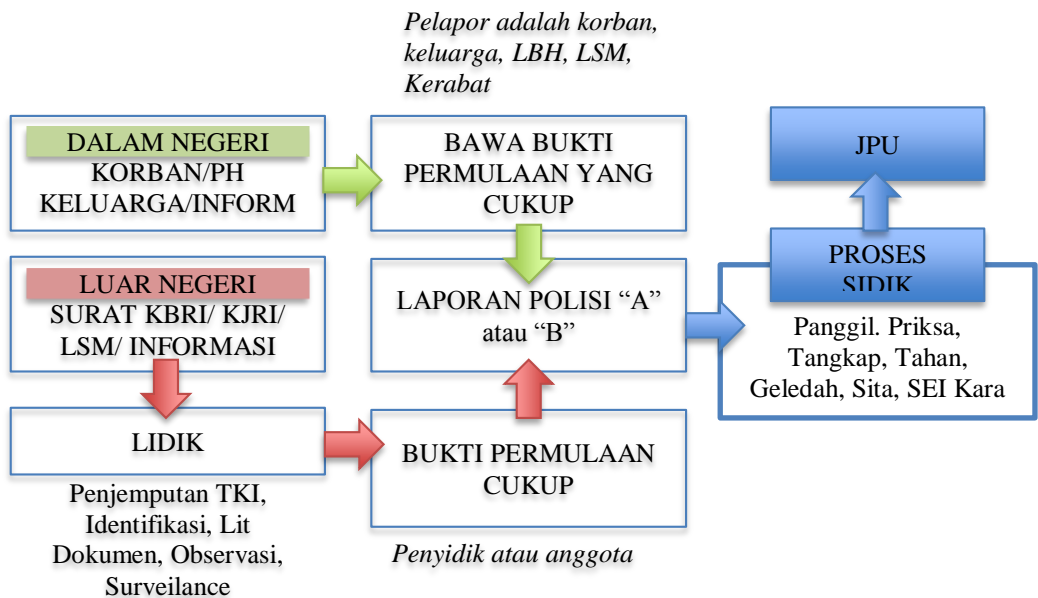
Dalam penanganan tindak kriminal, BMI memiliki berbagai *channel* formal pelaporan; yakni Kedutaan Besar, Konsulat Jenderal, BNP2TKI dan polisi negara asal. Namun, nyatanya disebabkan berbagai kendala dan mungkin rasa tidak percaya, banyak pula dari mereka yang mencari penyelesaian dengan mencari bantuan kepada teman dan kerabat, NGO maupun pengirimnya. Bagaimanapun NGO



Buruh Migran (2014) menyatakan khusus kasus yang berat sebaiknya melapor kepada polisi, mungkin disebabkan asumsi polisi dapat bersikap lebih cepat, tegas dan mampu memberikan rasa keadilan. Masih dari sumber yang sama, mengacu pada kriminal berat, berikut merupakan mekanisme penanganan polisi Indonesia terhadap kasus Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO)

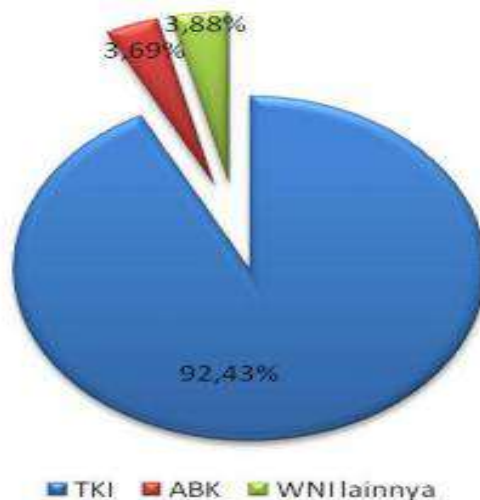
- a. Polisi membedakan sumber laporan kasus menjadi dua; yakni berdasarkan (i) laporan dan (ii) informasi. Dapat dikategorikan sebagai laporan jika pengaduan dilancarkan oleh korban, keluarga korban maupun kuasa hukum korban. Sedangkan termasuk informasi, jika pengaduan diunggah oleh warga, NGO, BNP2TKI, Kemenlu dan media cetak.
- b. Berbeda dengan kasus perdagangan manusia di dalam negeri, yang mana dalam penanganannya polisi bekerja sama dengan Kemenkes, Kemensos, BNP2TKI, Kemenakertrans, Departemen Imigrasi dan Kemendagri ; di luar negeri polisi menggandeng Kedutaan Besar atau Konsulat Jenderal Indonesia maupun Departemen Kepolisian negara setempat.
- c. Setelah gugatan diterima, dimulailah tahap penyidikan. Penyidik yang ditunjuk selanjutnya bertanggungjawab kepada Jaksa Penuntut Umum (JPU) dengan menerbitkan Surat Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP). Selain kepada JPU, SP2HP juga diberikan juga diberikan kepada pihak pelapor secara berkala. SP2HP yang diterima pelapor berisi Nama Penyidik beserta *contact person*-nya.

- d. Waktu pemberian SP2HP pada tahap penyidikan didasarkan pada bobot kasus; 14 hari batas maksimal untuk kasus ringan, dan 30 hari untuk kasus berat.
- e. Berikut merupakan alur penanganan kasus TPPO
- f. Setiap penerbitan SP2HP, penyidik wajib memberikan tembusan kepada atasannya.
- g. Dengan SP2HP ini, pelapor dapat mengetahui perkembangan penanganan kasusnya secara berkala, termasuk bebas menghubungi penyidik terkait hal tersebut. Dalam hal penyidik menolak menerbitkan SP2HP, pelapor dapat melaporkan ke atasannya, dan jika tetap tidak diindahkan, complain bisa diteruskan ke Divisi Propam.



Gambar 9. Alur Penanganan Laporan Kasus TPPO  
Sumber: Buruh Migran. (2014). Mekanisme penanganan kasus TPPO di kepolisian,

Sedangkan untuk kasus lain; yakni hukum perdata, ketenagakerjaan dan keimigrasian dianggap cukup dengan melaporkan kepada BNP2TKI. Berdasarkan BNP2TKI (2014) yang bersumber dari Kemenlu RI tercatat dari Januari sampai September 2014 jumlah kasus WNI di luar negeri mencapai 12.450 item; dengan 9.290 kasus berhasil ditangani dan sisanya masih dalam proses penyelesaian. Dari jumlah tersebut, 90 persen-nya lebih telah didalangi oleh buruh migran.



Gambar 10. Permasalahan Warga Negara Indonesia

Sumber: BNP2TKI. (2014). Kementerian Luar Negeri Lakukan Perbaikan Layanan Hukum Terhadap TKI Bermasalah.

Berikut merupakan jumlah dan spesifikasi jenis kasus yang ditangani Menteri Luar Negeri.

Tabel 10. Jumlah dan Spesifikasi Kasus WNI di Luar Negeri yang  
Ditangani Kemenlu

Jenis Kasus	Total Kasus	Kasus Selesai	Kasus dalam proses
Ketenagakerjaan (gaji, kecelakaan kerja, beban kerja terlalu berat, PHK dll.)	1.785	753	1.032
Keimigrasian (overstay, penyalahgunaan izin tinggal, dll.)	6.610	6.191	419
Kasus perdata (perceraian, perebutan hak asuh anak dll.)	23	9	14
Pelanggaran hukum pidana (narkoba, pembunuhan, perampokan, TPPO, dll.)	816	243	573
Lai-lain (hilang kontak, meninggal dunia, sakit, bencana alam, kerusakan politik, dll.)	2.273	1.619	654
Total	11.507	8.815	2.692

Sumber: BNP2TKI. (2014). Kementerian Luar Negeri Lakukan

Perbaikan Layanan Hukum Terhadap TKI Bermasalah

Beragamnya kasus yang ditunjukkan pada table tersebut, dimana didominasi ketenagakerjaan sesungguhnya dapat ditanggapi dengan berbagai cara. Farbenlum, Taylor-Nicholson dan Paoletti (2013, p.69) mengomentari BMI cenderung lebih suka menempuh penyelesaian hukum dengan cara *win-win solution* daripada mesti

berbelit dengan pengadilan hukum formal. Berikut merupakan urutan langkah yang mereka ambil berdasarkan tingkat kepopulerannya:

- a. Negosiasi/ cara damai
- b. Mengajukan klaim keberatan kepada pihak yang merugikan dengan meminta mediasi dari pemerintah;
- c. Mengajukan klaim asuransi;
- d. Mengambil jalur hukum formal melalui pengadilan.

Tidak hanya berdasar perspektif migran, para pengacara dan perwakilan masyarakat sipil lain juga sepakat mediasi merupakan cara paling efektif, cepat dan murah dalam mengatasi masalah hukum para migran, kecuali dalam kasus pidana. Selain itu mediasi memungkinkan korban beserta keluarganya dapat bertatap muka langsung dengan pelapor sehingga hasil penyelesaian yang sesuai ekspektasi pihak yang dirugikan dapat lebih mudah tercapai. (Taylor-Nicholson, 2013). Sayangnya dalam implementasinya, proses mediasi acapkali terkendala sebab migrain menghadapi masalah dokumentasi, oleh sebab itu dilanjutkan oleh Taylor-Nicholson, seyogyanya BNP2TKI mengambil langkah berikut:

- a. Menetapkan standar minimum dokumen yang harus dipenuhi TKI dalam mengajukan klaim;
- b. Meningkatkan bantuan kepada TKI dalam memperoleh salinan dokumen pribadinya, termasuk dokumen asuransi dan bukti kasus (khususnya bagi mereka yang berada di luar negeri);

- c. Bekerjasama dengan PPTKIS dan perusahaan asuransi dalam menyediakan berbagai keperluan proses klaim kasus, khususnya dalam hal memperoleh salinan dokumen; atau jika tidak ada dapat bersama-sama menyediakan alternatifnya;
- d. Mewajibkan PPTKIS dalam menyediakan dokumen yang diperlukan dalam proses pengaduan kasus, dan memastikan perusahaan tersebut tidak membebankan biaya tersebut kepada TKI.

Bagaimanapun dengan adanya metode mediasi, bukan menjadi alasan atas kendornya regulasi dan kinerja lembaga hukum. IOM (2010, 38) mengomentari lembaga hukum Indonesia tidak memiliki infrastruktur memadai termasuk tidak memiliki dasar aturan yang jelas dalam menangani kasus pekerja migran. Hal ini masih diperparah dengan kondisi dimana lembaga hukum (i) tidak memiliki kuantitas manusia yang cukup dalam menangani kasus (ii) pembela hukum tidak memiliki kecakapan yang memadai. Farbenlum, Taylor-Nicholson dan Paoletti (2013, p.143) menyatakan keahlian hukum merupakan tantangan yang luar biasa di luar negeri. Staf kedutaan seringkali tidak memiliki kemampuan ahli dalam menangani kasus yang dihadapkan kepadanya. Dalam menjadi ahli, seseorang seyogyanya memiliki menguasai kemampuan bahasa, hukum termasuk budaya daerah setempat. Sayangnya, untuk kasus di Saudi Arabia, tampaknya tidak ada staf Indonesia yang memiliki kriteria ahli hukum ideal tersebut. Sebuah Lembaga Bantuan Hukum (LBH) mencatat dalam penanganan kasus migran *versus* majikan, hukum cenderung memihak pihak yang “lebih kuat finansial”, sehingga

kalahnya gugatan migrain hampir dapat dipastikan; (iii) banyaknya kasus yang tidak dapat tuntas terselesaikan hanya dalam batas regional tertentu; (iv) lemahnya koordinasi antara lembaga regional dan pemerintah dalam mendapatkan solusi dari masalah yang ada; (v) keseriusan lembaga pemerintah yang dipertanyakan.

Masih dari sumber yang sama, Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) nampak frustasi dalam menghadapi perwakilan Indonesia di negeri asing. Bagaimana tidak, untuk menangani satu kasus saja, mereka harus menunggu waktu begitu lama dan harus benar-benar aktif melakukan kontak dengan Kedutaan Besar dan Kemenlu Indonesia. tidak menerima laporan berkala penyidikan sudah merupakan hal lumrah. Tanggapan hanya baru akan didapatkan jika mereka telah melakukan usaha-usaha ekstra berulang-ulang; seperti mengirim surat, telepon, e-mail dan sms. IOM (2010) beropini lamban dan berbelitnya kinerja lembaga hukum tersebut tidak lain disebabkan regulasi formal-nya yang absurd. Berikut kami paparkan berbagai absurditas UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Buruh Migran.

- a. Regulasi ini mengisyaratkan penyelesaian damai atas sengketa yang terjadi antara BMI dengan PTKIS, dimana Kementerian Tenaga Kerja dibebani tanggung sebagai fasilitator proses; padahal di sisi lain BNP2TKI mendapatkan amanat untuk menyelesaikan masalah kedua pihak tersebut, tanpa disertai penjelasan lebih jauh tentang definisi “menyelesaikan masalah”. Akibatnya, terjadi tumpang-tindih



kewenangan antara BNP2TKI dan Kemenaker dalam menyelesaikan sengketa yang ada (Taylor-Nicholson, 2013).

- b. Sanksi yang ditetapkan bagi terdakwa sebagaimana yang dicantumkan dalam Artikel ke-100 tidak mencantumkan secara jelas batas waktu sanksi itu sendiri. Jadi dalam kondisi meskipun peringatan telah dijatuhkan, pelaku kejahatan masih dapat terus dapat melangsungkan tindakannya.
- c. Regulasi tidak secara jelas mengatur hak-hak migran dalam proses penanganan kasusnya.
- d. Hukum tersebut tidak mampu memberikan solusi atas masalah yang dihadapi buruh ireguler, termasuk menangani masalah mereka yang terdeportasi (Komnas Perempuan, 2005, p.57).

Berbicara tentang hukum, nyatanya kecacatan tidak hanya dimiliki Indonesia, Amnesty International (2013, p.99) mengkritisi kegagalan Two Week Rule dan regulasi yang mengharuskan pekerja domestik tinggal secepat dengan majikannya sebagai kegagalan Hong Kong dalam melindungi hak buruh. Human Rights Watch (2004, p.58) mengomentari meskipun Indonesia memiliki banyak kecacatan regulasi, setidaknya mereka nampak “cukup berusaha” dengan membangun *shelter* pelaporan dan penampungan di luar negeri. Bagaimanapun, tetap saja banyak pihak merasa layanan tersebut tidak memiliki kualitas prima termasuk daya tampungnya yang terlalu kecil.

Rendahnya performa lembaga beserta regulasinya tentu sangat disayangkan mengingat dengan ketidaksiapannya, Indonesia telah berani menebarkan lebih dari satu juta buruh migrannya di seluruh dunia. Maka tidak mengherankan, jika dalam berita-berita kita menjadi semakin akrab dengan isu-isu tindak tak manusiawi yang mereka alami. Dalam daftar korban BMI di tahun 2005-2010, Human Rights Watch (2010) menemukan nama-nama berikut.

- a. Kikin Komalasari (36 tahun), pekerja domestik yang ditemukan meninggal di Abha dengan kondisi luka-luka di sekujur tubuhnya.
- b. Sumiati Salan Mustapa (23 tahun), pekerja yang dirawat di rumah sakit Madinah akibat luka bakar dan luka lainnya.
- c. Keni Binti Karda (28 tahun), korban yang bekerja kepada seorang majikan di Madinah, menderita luka setrika, cabut gigi paksa serta menerima ancaman pembunuhan.
- d. Nur Miyati terpaksa kehilangan dua jarinya sebagai akibat infeksi dari penyiksaan sang majikan.

Sekian panjang daftar tindak tak kemanusiaan dialami para migran, Human Rights Watch (2010) bahkan menemukan fenomena dimana penganiayaan tak berhenti hanya di tangan majikan, namun diteruskan oleh sipir penjara. Hal inilah yang kemudian membuat Nisha Varia mengomentari pekerja domestik sebagai profesi yang paling beresiko terhadap pelanggaran hak asasi manusia, termasuk golongan terakhir dalam akses kesehatan dan keadilan. Siksaan lanjutan yang dialami buruh migran (biasanya terjadi pada mereka yang ireguler atau kabur dari majikan dan tertangkap sebab tidak

memiliki paspor) di penjara yakni berupa perlakuan diskriminatif dengan penjahat lokal. Di Malawi, beberapa tahanan asal Ethiopia diharuskan berdiri enam belas jam sehari dalam sel yang sangat sesak. Di Zambibia, para tahanan imigran mengaku tidak mendapat akses hukum dan menghadiri peradilan yang adil sebelum mereka dijebloskan.

Lebih jauh, mereka juga tidak mendapatkan pemeriksaan HIV dan TBC sebagaimana tahanan lainnya; hal tersebut tentu sangat riskan mengingat kedua penyakit tersebut tumbuh subur di negara ini 10 kali lipat lebih hebat daripada teritori lain. Kembali ke Indonesia, meskipun kami tidak menemukan secara persis praktek diskriminasi tahanan BMI di negeri asing, kami menemukan diskriminasi justru dilakukan di tanah air oleh para oknum lokal. Singkat cerita, perbedaan ini terjadi persis ketika mereka pertama kali menginjakkan kaki di negerinya, di Terminal 3 tepatnya. Di meja pendaftaran bandara, petugas seolah-olah langsung membagi para mantan buruh menjadi tiga kategori; yakni (i) buruh migran sukses, artinya mereka yang relatif tidak mengalami masalah selama bekerja di luar negeri, (ii) buruh yang memutus kontrak sebelum waktunya, disebabkan masalah pribadi; seperti sakit, tidak betah dan sebagainya, dan yang terakhir (iii) buruh bermasalah, artinya mereka yang jatuh sebagai korban pelanggaran hak selama bekerja di negeri asing. Kelompok ketiga inilah yang selanjutnya menjadi korban diskriminasi di bandara negeri asalnya. Mereka yang berlabel “bermasalah” tersebut biasanya berjumlah 10 persen dari seluruh rombongan. Sepanjang prosesnya; hal kedua setelah

pengidentifikasian, mereka selanjutnya digiring petugas ke ruang lapor. Disana mereka akan di interview secara detail; seperti nama, nomor paspor, profesi, tanggal keberangkatan dan kepulangan, nama majikan dan negara tujuan, termasuk diminta mendeskripsikan detail pengalaman buruk, mendapat pengecekan asuransi dan registrasi online kasus. Dari deskripsi yang diberikan para migran inilah yang selanjutnya menjadi dasar pertimbangan apakah mereka berhak mendapatkan layanan antar bebas biaya yang disediakan pemerintah (Kloppenber, 2013, pp.122-124), (Hugo, 2009, p.449).

Di Indonesia pelaporan kasus penganiayaan oleh pekerja migran terbilang kecil. Hal tersebut dapat dimaklumi mengingat banyaknya kendala yang harus mereka lewati dalam mengakses hukum yang berkeadilan. Salah satu faktor ini adalah ekonomi (Farbenlum, Taylor-Nicholson dan Paoletti (2013, pp.71-109). Bahkan jika pun kini program pembelaan bebas biaya telah disediakan oleh pemerintah Indonesia, namun tetap saja jumlah pengacara yang ahli membidangi fenomena pekerja migran sangat terbatas. Selain itu, prasyarat untuk menggugat ke pengadilan sendiri cukup rumit. Seringkali pihak migran diminta menyertakan bukti dokumen yang kuat, yang mana dalam kondisi lapangan tentunya sangat sulit disediakan korban. Ditambahkan oleh Komnas Perempuan (2002), akses hukum akan lebih sukar tercapai terlebih bagi mereka yang berstatus migran tak berdokumen. Selain dari faktor eksternal, individu migran sendiri juga berpengaruh besar apakah suatu kasus akan dilaporkan atau tidak. IOM (2010, p.37) mengungkapkan empat hal penyebab diturunkannya laporan

pelanggaran hak asasi oleh korban; (i) pertama, khawatir justru menjadi pihak yang disalahkan pada akhir keputusan, (ii) tidak tahu bagaimana dan kepada siapa mereka harus melapor, (iii) kekhawatiran tidak mampu menanggung biaya atas konsekuensi melaporkan kasus, terakhir (iv) tidak mampu menanggung rasa malu sebab masalahnya diketahui public dan warga tempat ia tinggal.

### **7.3 Peranan NGOs dan Serikat Pekerja**

Di Indonesia, proses penyelesaian masalah TKI benar-benar memerlukan usaha yang panjang. Pasalnya saling melempar tanggung jawab telah menjadi semacam karakter lembaga-lembaga di negeri ini. Peraturan Pemerintah mengatur Pemerintah Daerah untuk menyelenggarakan dana atas kasus yang dihadapi TKI, yang mana penyelesaiannya ditangani oleh Pemerintah Pusat. Hal ini didasarkan atas asumsi daerah mendapat kontribusi pembangunan dari pengiriman TKI. Sebaliknya Pemerintah Daerah enggan bertanggungjawab disebabkan bagaimanapun Pemerintah Pusat juga turut menerima pemasukan yang besar lewat proses pengurusan izin kerja TKI. Selain pemerintah, nama lain yang muncul ke permukaan adalah PJTKI. Karena selain mendapat keuntungan ekonomis, peranan mereka juga ditegaskan dalam UU No.39 Tahun 2004, Pasal 82 yang berbunyi: Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan (Rahayu, 2011). Keruwetan penanganan inilah yang kami kira menjadi pemacu populernya layanan NGO di kalangan pencari keadilan. Meskipun jika dibandingkan dua lembaga sebelumnya (pemerintah dan PPTKIS),

kebanyakan NGO mungkin nampak “kecil dan tak berkuasa”, nyatanya hal tersebut tidak selalu membuat mereka lebih lemah; Paiman Turnip, Konsulat Jenderal Indonesia untuk Hong Kong menyatakan: “Bagaimanapun NGO memiliki satu kelebihan dibandingkan kami. Ketika kehakiman menyatakan bahwa pelaku tak bersalah dalam kasus penganiayaan tenaga domestik, kami tidak bisa bergerak lebih jauh, tapi organisasi ini bisa. Mereka memiliki mekanisme yang memungkinkannya melakukan hal itu” (Anggraeni, 2006, p.62). Sebagaimana yang dikatakan Turnip, harus diakui kemampuan NGO untuk memasuki celah-celah sempit sistem hukum dan kemampuannya memperjuangkan TKI dalam keadaan “tak mungkin” tidak lain justru disebabkan lembaganya yang umumnya berukuran relatif “kecil, informal dan sistemnya fleksibel.” Bagaimanapun dalam kinerjanya, organisasi ini seringkali tidak berdiri sendiri, atau dapat dikatakan mereka sangat membutuhkan kontribusi aktif dari para anggotanya, termasuk dari serikat buruh yang merepresentasikan mereka. lebih jauh, Blokhuis (2004) mengomentari, meskipun tidak ada hukum legal yang membatasi ruang gerak mereka, bagaimanapun tidak ada satu pun serikat buruh di negeri ini yang cukup kuat dan berpengaruh dalam memperjuangkan nasib TKI.

Kami membagi ruang gerak aktif lembaga swadaya masyarakat menjadi dua; yaitu mereka yang bergerak di negara tujuan dan di negara asal. Diantara NGO di negara tujuan terbesar BMI adalah Asosiasi Tenaga Kerja Indonesia (ATKI-Taiwan) dan Ikatan Pekerja Migran Taiwan (IPIT). Kasus migran yang kerap kali diajukan ke dua

organisasi sosial asal Taiwan itu sendiri kerap kali berupa pelanggaran hak pekerja diikuti pelecehan dan kekerasan fisik. Di negeri dengan 59.367 jiwa TKI ini, jalur advokasi memang tersedia cukup lebar. Buruh Migran (2014) menyebutkan setidaknya terdapat tiga jalur resmi pengaduan yang tersedia untuk para pekerja migran; antara lain Departemen Tenaga Kerja Taiwan, Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) serta organisasi-organisasi buruh migran dan LSM. Bertolak ke tanah air, Banyak TKI yang kasusnya tidak terselesaikan secara tuntas selama di negara tujuan, meneruskan pengaduannya sesampai di “rumah”. Ironis karena dalam prakteknya mereka seringkali dikecewakan dengan lamanya proses penanganan oleh pihak berwenang. Dari sinilah sekali lagi LSM berperan sebagai *superhero*; karena selain mereka senantiasa memberikan pendampingan dan advokasi hukum, secara aktif mereka juga lebih mampu mendorong pemerintah untuk segera bertindak. Rahayu (2011) mengomentari pemerintah hanya akan baru mengambil sikap jika telah mendapat berbagai tekanan, entah dari LSM atau pihak lain ditambah dengan ekspos media publik secara luas. Untuk memberikan gambaran lebih jelas, kami merangkum beberapa NGO asal Indonesia beserta peranannya sebagaimana berikut.

- a. Untuk melayani para Buruh Migran Perempuan (BMP) asal Sukabumi dan Cianjur, Pemberdayaan Perempuan dan Transformasi Sosial Wilayah (PPSW) Pasoendan lahir dengan mengajukan pembelajaran kelompok sebagai strategi pemberdayaannya. Kelompok yang disebut KWPS ini terus bertumbuh kembang hingga mencapai jumlah 74 buah di

tahun 2011. Program KWSP secara umum terbagi menjadi dua; yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mendirikan Pusat Teknologi Komunitas (PTK) yang mana bekerja sama dengan yayasan Tifa dan Microsoft. Pelatihan SDM dibagi menjadi tiga sasaran; yaitu calon BMP, mantan dan keluarga BMP serta pengurus KWPS sendiri. Sesuai kebutuhan, pembekalan yang diberikan kepada tiap sasaran ini berbeda. (i) calon BMP difokuskan pada hal pembekalan informasi terkait peluang dan resiko bekerja di luar negeri; sedangkan (ii) BMP dan keluarganya mendapat pelatihan dan pinjaman modal usaha, terakhir (iii) para pengurus KWPS akan mendapat pelatihan pengorganisasian masyarakat sehingga mampu menangani permasalahan TKI di wilayahnya. Tidak hanya itu, juga tercatat bahwa PPSW Pasoendan bersama berbagai LSM yang tergabung dalam AMPERA beberapa kali melakukan advokasi kebijakan lokal terkait revisi Perda No. 13 Tahun 2005 tentang Pengerahan Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri asal Kabupaten Sukabumi dikarenakan dinilai belum dapat memberikan perlindungan buruh secara komprehensif (Rahayu, 2011).

- b. *Legal Resource Center* untuk Keadilan Jender dan Hak Asasi Manusia (LRC-KJHAM) merupakan lembaga swadaya yang berpusat di Wedoro, Semarang. Secara garis besar, organisasi ini memiliki lima program kerja; yaitu (i) membentuk kelompok pemberdayaan perempuan mantan BMI yang



disebut Kelompok Peduli Wanita Pekerja Migran Wedoro (KPWPMW); (ii) membuat leaflet berisi informasi yang sangat dibutuhkan TKI selama mereka bekerja di luar negeri. Leaflet ini meliputi seri 1: tentang hak-hak buruh migran selama proses rekrutmen, seri 2: pada saat kepulangan, seri 3, pada saat akan berangkat dan tiba di negara tujuan dan terakhir seri 4 selama bekerja di negara asing; (iii) proaktif dalam memonitoring langsung proses penempatan; (iv) menjadi pembicara di seminar-seminar perlindungan buruh migran dan terakhir (v) melakukan pelatihan SDM migran. Pendampingan ini sendiri terus berjalan dengan mengaplikasikan metode berikut (Widiatmoko, 2004, p.49):

- *Focus Group Discussion*: kelompok untuk memberikan pendidikan kritis kepada masyarakat;
- *Training paralegal*: mendidik seseorang yang tidak memiliki latar hukum menjadi paham akan hukum;
- *Konsultasi dan bantuan hukum*: diberikan kepada buruh migran yang mencari keadilan.

Selain LSM, organisasi lain yang turut berperan dalam memberikan bantuan legal terhadap TKI adalah Serikat Buruh. Salah satu Serikat Buruh di Jawa Timur yang memperjuangkan nasib dan proteksi pekerja migran adalah Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Malang. Bidang fokus lembaga ini disebutkan disebutkan oleh Afrindo (2013) adalah memperkuat posisi calon/ TKI/ mantan yang bermasalah dengan PJTKI maupun pemerintah. Masih dari sumber yang sama, mekanisme advokasi yang mereka lakukan antara

lain (i) manajemen isu-isu strategis. Isu yang didengungkan organisasi ini meliputi tiga aspek utama yaitu hak asasi buruh migran, diskriminasi sebagai tindak ketidaksewenangan, dan perdagangan manusia sebagai tindak kriminal; (ii) membangun gerakan. SBMI memiliki misi membangun jaringan antar lembaga demi membangun gerakan masif yang mana mampu merubah nasib BMI secara signifikan. Sehubungan dengan berbagai kendala yang dihadapi, rupanya cita-cita ini belum dapat tercapai alih-alih hanya mampu membangun gerakan sebatas anggotanya saja, dengan jenis kegiatan seperti kampanye; (iii) mengumpulkan informasi. Hal ini penting terkait dalam mengambil setiap keputusan logis dan terarah tentu membutuhkan ketersediaan data yang akurat. Inilah titik awal proses implementasi advokasi yang lebih jauh.

#### **7.4 Peranan Pemerintah Indonesia**

Jika dibandingkan negara kawasan, Indonesia nampak sangat “berprestasi” dalam hal angka kasus perdagangan dan penganiayaan buruh migran. Tidak sampai hanya pada kekerasan fisik, Friedrich-Ebert-Stiftung (2011, p.44) mencatat fakta mencengangkan tentang jumlah BMI meninggal atau terbunuh selama bekerja di luar negeri setiap tahunnya; 33 jiwa pada 2001, meningkat dramatis menjadi 177 di tahun berikutnya, dan melonjak menjadi 512 enam tahun setelahnya. Lebih jauh angka ini hanya berujung pada satu kesimpulan: Indonesia gagal memproteksi warganya. Buruh Migran (2014) yang selaras dengan (Farbenlum, Taylor-Nicholson &

Paoletti, 2013, p.18) menspesifikan item kegagalan otoritas sebagai berikut:

- a. Lemahnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah terkait pemenuhan hak-hak buruh migran dan keluarganya, termasuk di dalamnya hak terhindar dari tindak ketidaksewenangan;
- b. Tidak berfungsingnya sistem informasi yang efektif, efisien dan terintegrasi sehingga menyulitkan database penyelesaian kasus-kasus kriminal yang dihadapi buruh.
- c. Tidak tersedianya layanan terpadu bebas biaya; seperti layanan hukum, psikologis dan media, terutama bagi perempuan sebagai pihak yang paling rentan sebagai korban perdagangan manusia;
- d. Belum tersedianya jaminan sosial dan mekanisme perlindungan yang berdayaguna; baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.
- e. Terbatasnya program integrasi untuk buruh migran kembali ke tanah air, khususnya dalam hal pemberdayaan ekonomi;
- f. Minimnya program pemerintah yang menaruh perhatian pada perlindungan dan pemenuhan kebutuhan anak migran (Setyawati, 2013, p.271);;
- g. Kurangnya ketersediaan informasi dan pemahaman yang diberikan kepada buruh beserta keluarganya terkait hak-hak mereka, termasuk memperoleh pendampingan jika terlibat kasus, baik di dalam maupun luar negeri.

- h. Kurangnya pelibatan buruh atau representasinya dalam hal pembuatan kebijakan terkait perencanaan dan desain layanan bagi buruh migran itu sendiri;
- i. Terbatasnya anggaran pemerintah dalam program buruh migran, termasuk ketidaktransparan alokasi anggaran. Hidayatullah, anggota Komisi IX DPR menambahkan perlindungan BMI selama ini dilakukan dengan mengandalkan dana asuransi, yang nominal maksimalnya hanya mencapai 200 juta. Tentu angka ini tak cukup mengingat tak jarang sebuah kasus yang mereka hadapi berbiaya lebih dari itu (Hukum Online.com, 2013);
- j. Tersentralisasinya layanan bantuan hukum hanya di Jakarta, sehingga migran yang berasal dari “daerah jauh” mengalami kesulitan hebat dalam mengaksesnya;
- k. Kurangnya kekuatan hukum termasuk lemahnya pengawasan pemerintah dalam memonitoring praktik perekrutan yang dilakukan makelar maupun perusahaan penyalur.

Masih dari sumber yang sama, ketidakpantasan penanganan buruh migran tidak semata-mata disebabkan oleh pemerintah, namun juga dari BMI itu sendiri. Farbenlum, Taylor-Nicholson & Paoletti (2013, p.18) menyebutkan dua faktor psikologis yang mempengaruhi BMI tidak menyelesaikan sengketa lewat lembaga formal, yakni adanya perspektif (i) lembaga formal melakukan korupsi, diperkuat dengan proses pengurusan dokumen yang berbelit dan berbiaya tinggi, serta (ii) adanya kepesimisan lembaga formal akan benar-benar berjuang melindungi kepentingan mereka. Bagaimanapun

kami cenderung tidak “menyalahkan” perspektif BMI, karena paradigma itu sendiri muncul dari pengalaman buruk mereka selama berurusan dengan otoritas berwenang. Faktor-faktor yang disebutkan Buruh Migran dan Farbenlum, Taylor-Nicholson, Paoletti ini ditangani Komnas Perempuan (2005, pp.61-62) sebagai sebab yang mendorong warga memilih menjadi jalur ilegal. Bagaimana tidak, ketidakmapanaan lembaga pemerintah adalah latar belakang dari tingginya tarif pengurusan termasuk rumit dan lamanya mengurus dokumen ketenagakerjaan, masih ditambah praktek layanan departemen terkait yang dinilai buruk.

Terlepas dari “prestasi-nya”, bagaimanapun negara ini telah berusaha melakukan perbaikan sistem. Dari segi bantuan hukum misalnya; YLBHI dan AusAID (2006, p.210) mencatat Indonesia mengimplementasikan langkah:

- a. Pendampingan kasus;
- b. Konsultasi tentang hukum yang berlaku di negara tujuan;
- c. Bertindak sebagai mediator dalam penyelesaian kasus migran;
- d. Menyediakan jasa advokasi baik yang bersifat pro-bono maupun *fee-paying*.

Dari sisi lain, Rahayu (2011) menanggapi pemerintah secara sinis dengan mengungkapkan bahwa usaha-usaha tersebut hanya bersifat formil. Dengan mengangkat Pasal 78 UU No. 39 tahun 2004; dimana kontestannya kurang lebih serupa dengan poin implementasi perlindungan yang disebutkan YLBHI dan AusAID, ia menyatakan adanya praktek tumpang tindih antar lembaga; Pemerintah Pusat,

Pemerintah Daerah dan PJTKI dalam mengeksekusi hal tersebut. Nyatanya, hingga saat ini konsep perlindungan yang diberikan lembaga berwenang hanya menitikberatkan pada pemberian asuransi. Usaha perbaikan sistem terus berlanjut. Di tahun 2014, Menteri Tenaga Kerja, Muh. Hanif Dhakiri dan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Yasonna Laoly menandatangani Nota Kesepahaman (MoU), yang mana berisi dua poin penting, yakni (1) penyediaan layanan hukum bagi calon/ TKI dan (ii) sentralisasi CCTV (*Close Circuit Television*) pengamanan Bandara Soekarno Hatta (Indopos, 2014). Meskipun poin pertama MoU ini merupakan pembahasan *lawas*, namun diharapkan dengan adanya nota kesepakatan hitam di atas putih yang baru akan dapat memperkuat realisasi pasal regulasi yang dikritisi Rahayu.

Benar yang dikatakan Dhakiri dalam wawancaranya dengan Indopos (2014), bahwa Kementerian Tenaga Kerja tidak akan sanggup mengatasi masalah penempatan dan perlindungan TKI sendiri, melainkan membutuhkan dukungan dari seluruh elemen pemangku kepentingan. Mengingat dampak sosial jangka panjang baik bagi individu dan komunitas, Kementrian Sosial melalui Direktorat Bantuan Sosial Korban Tindak Kekerasan dan Pekerja Migran (KTKPM), memberikan sumbangsih kemanusiaan dalam bentuk<sup>1</sup>:

- a. Pemulangan ke daerah asal dan memberikan bantuan akomodasi berupa makanan bagi migran bermasalah selama di tempat penampungan;

- b. Rehabilitasi psikososial melalui RPTC (Rumah Perlindungan Trauma Center);
- c. Bantuan usaha ekonomi produktif sebagai stimulan bagi korban tindak kekerasan dan migran bermasalah.

Perhatian dan kontribusi dalam penanganan kasus buruh migran rupanya tidak hanya ditunjukkan oleh lembaga formal. Soelaksono dan Ratna dalam *newsletter* SMERU (2011, p.30) mencatat kisah singkat dari Desa Pengadangan, Lombok Timur yang meskipun “keliru” namun unik. Dalam kasus penyelesaian sengketa yang dihadapi buruh migran, otoritas ini dalam Perdes (Peraturan Desa) Pasal 22-nya menyatakan kesediaan memberikan bantuan hukum, dengan membebaskan biaya operasional kepada PPTKIS. Meskipun tidak ada petunjuk spesifik tentang bantuan hukum apa saja yang disediakan, termasuk terjadinya “salah prosedur”; menurut UU No.39 Tahun 2004, perlindungan buruh migran merupakan tanggung jawab Atase Ketenagakerjaan RI di luar negeri dengan Atase negara tujuan, namun tetap saja itikad baik Desa Pengadangan pantas memperoleh sambutan. Jika otoritas yang “tak berhak” saja bersedia turut andil menangani BMI, lalu bagaimana dengan lembaga “yang berhak?” Kalimantan Barat melayangkan surat bantuan pembelaan ke Pemerintah Pusat atas kasus dua warganya, Frans Hiu dan Dharry Frully Hiu yang divonis hukuman mati oleh Mahkamah Tinggi Selangor Malaysia pada 18 Oktober 2012. Mereka terdakwa atas kasus pembunuhan pencuri yang masuk ke rumah majikannya. Meskipun kejadian bermotif membela diri, rupanya Malaysia tidak mau ambil pusing; alih-alih membebaskan, meringankan hukuman

saja tidak. Merasa tidak diperlakukan dengan adil, keluarga sampai melaporkan kasus tersebut ke DPR. Mufidah, Koordinasi JARI PPTKLN (Jaringan Aktivis Reformasi Indonesia-Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri) menukas: “Jika pemerintah mempunyai sistem bantuan hukum yang baik, seharusnya semua warga negara yang mengalami kasus pidana di luar negeri menjadi tanggung jawab Pemerintah Pusat bukan Pemerintah Daerah.” (Hukum Online.com). Ditambahkan oleh Kompasiana (2011), Di Hong Kong, Organisasi BMI marak melancarkan kecaman atas pejabat KJRI yang mengatakan bahwa perlindungan pertama buruh migran berasal dari majikan, agensi asing dan PJTKI lalu pemerintah sebagai lapis terakhir. Oleh karena itu mereka menghimbau para migran menggunakan jasa komersial agen asing sesuai Pasal 24 UU PPTKI. Masih dari sumber yang sama, ketidakberpihakan pemerintah bahkan ditambah dengan pencabutan UU Permenakertrans Pasal 47, yang mana berisi bahwa penanggung jawab kasus dalam bentuk pemberian hukum; yang dilakukan dengan cara menyediakan pengacara, penerjemah, dan fasilitas antara TKI dan keluarga adalah pemerintah.

Sebagaimana telah kami paparkan sebelumnya, mekanisme penanganan kasus yang lemah membuat posisi tawar hukum BMI semakin lemah. Farbenlum, Taylor-Nicholson dan Paoletti (2013, p.18) mencatat empat dasar mekanisme penanganan kasus yang diselenggarakan Indonesia sebagai berikut:

- a. Penyelesaian sengketa administratif: Penanganan kasus yang difasilitasi oleh pemerintah, agen perekrut maupun



perusahaan asuransi ini seringkali ditempuh dengan cara “mediasi”. Meskipun mekanisme ini merupakan langkah paling mudah namun dalam implementasinya kerap ditemukan “kebocoran”; terutama dalam hal kurangnya transparansi dan prosedur yang tidak terstandarisasi; seperti penanganan keluhan dan banding.

- b. Skema asuransi bagi BMI: Meskipun sebenarnya asuransi diberikan untuk melindungi pekerja migran, namun dalam prakteknya skema ini tidak berjalan efektif dalam memberikan ganti rugi atas mereka yang jatuh sebagai korban pelanggaran HAM. Hal ini terjadi sebab mayoritas migran tidak memahami arti dan fungsi jaminan asuransi yang mereka miliki.
- c. Sistem kehakiman Indonesia: Banyak kasus yang dihadapi BMI tidak terselesaikan sampai di meja hijau sebab adanya berbagai kendala; seperti biaya, waktu, prasyarat bukti komprehensif dan perspektif adanya praktek penyuapan dalam lembaga peradilan.
- d. Bantuan kantor Konsulat dan Kedutaan Besar: Meskipun variasi mekanisme yang disediakan cukup beragam; namun kurangnya kualitas staf yang menangani kasus, termasuk kurangnya transparansi prosedur yang ada menjadi hal lain yang perlu dikritisi.

Dari berbagai usaha proteksi yang diambil pemerintah, pendirian Terminal 4 merupakan hasil yang paling “nampak”, setidaknya secara fisik langsung dapat dilihat oleh khalayak umum. Terminal 4 yang disahkan berdiri berdasarkan UU Ketenagakerjaan No.204 Tahun 1999, merupakan pergeseran dari terminal 3 yang telah berdiri pada 1999. Meskipun sejak 2008 terminal khusus TKI ini bergeser, namun secara substansi dan fungsi utamanya sama sekali tidak berubah, yakni menyediakan fasilitas yang memadai terkait transportasi, layanan kesehatan, hukum, termasuk bantuan finansial dan psikologis (IOM, 2010, p.35). Terlepas dari visi mulianya, keberadaan fasilitas ini lagi-lagi menuai kritikan. Wahyu Susilo, Analis Kebijakan Migrant Care menyatakan fenomena pemerasan terhadap TKI justru baru muncul setelah adanya Terminal khusus. Hal ini terjadi sebab dua faktor; (i) terisolasinya lokasi tersebut dari mata publik dan (ii) banyaknya institusi yang terlibat sebagai pihak pengelola; seperti Kepolisian, TNI, Angkasa Pura II, Asosiasi Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia (APJATI), Kementerian Tenaga Kerja (Kemenakertrans), dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), imbuhnya (VoA, 2014) (Human Rights Watch, 2004). Komnas Perempuan (2002) mencatat sembilan poin penyalahgunaan wewenang yang dihadapi TKI selama proses pemulangan, dengan tujuh poin diantaranya terjadi di Terminal 3.

Tabel 11. Kerentanan yang Dialami BMI pada Tahap Proses Pemulangan

No	Lokasi	Jenis Kerentanan	Korban
1	Loket Imigrasi	Pekerja migran yang datang dengan durasi bekerja dua tahun atau lebih dianggap tidak bermasalah, tanpa perlu melalui Terminal 3.	BMI
2	Konter Tiket	Konter ini didirikan khusus bagi migran yang pulang. Mereka diwajibkan membayar biaya penerbangan dari loket ini meskipun harganya di atas rata-rata pasar.	BMI
3	Bus	Meskipun pekerja migran telah membayar harga khusus untuk transport kepulangan, seseorang akan masuk ke bus untuk meminta biaya ekstra.	BMI
4	Terminal 3	Meskipun pekerja migran telah telah membayar ongkos khusus untuk layanan porter, porter mandiri masih akan menagih ongkos ekstra pada mereka. Hal ini terjadi di dua titik; yakni setelah mereka turun dari bus dan ketika akan naik pada angkutan khusus yang disediakan agen perekrut.	BMI
5	Terminal 3	Petugas agen perekrutan akan memisahkan dan mengawal mereka yang bermasalah untuk dibawa melalui pintu khusus menuju kantor agen.	BMI
6	Terminal 3	Banyak calo memanfaatkan keluarga migran yang hendak menjemput dengan menyediakan layanan yang membebaskan	Keluarga BMI

		migran pulang lebih cepat, dengan biaya sebesar Rp 200.000,-	
7	Terminal 3	Setiap kendaraan yang hendak meninggalkan Terminal 3 diwajibkan membayar kepada “petugas tak dikenal” di pintu keluar.	Keluarga BMI
8	Perjalanan menuju rumah	Dalam perjalanan pulang, pekerja migran akan dibawa ke tempat pemberhentian dimana disana telah banyak orang menunggu untuk menawarkan jasa penukaran uang dengan nominal dibawah nilai sebenarnya. Di sisi lain, petugas Kementerian Tenaga Kerja memeriksa barang bawaan mereka untuk mencari mata uang asing yang kemudian mesti ditukarkan ke rupiah. Tidak hanya itu, BMI juga dipaksa membeli <i>simcard</i> dengan harga diatas normal; yakni yang biasanya terlabel Rp 10.000,- sampai Rp 20.000,- dijual dengan harga Rp 100.000,- (VoA, 2014).	BMI
9	Perjalanan menuju rumah	Meskipun biaya perjalanan telah dibayar dimuka, namun seringkali sopir akan menagih sejumlah ongkos ekstra pada pekerja migran, biasanya hingga mencapai ratusan ribu rupiah.	BMI

Sumber: Komnas Perempuan (Indonesian National Commission on Violence Against Women), Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia. (2002). Indonesian Migrant Workers: Systematic Abuse At Home And Abroad. Indonesian Country Report to the UN Special. Komnas Perempuan.

Terlepas dari implementasi di lokasi, IOM (2010, p.35) mengomentari bahwa kecacatan terminal khusus bahkan sudah terletak pada tahap konsepsi. Kecacatan konsep tersebut adalah (i) mengharuskan pekerja migran pulang melalui Jakarta, padahal bisa jadi mereka justru mengambil jalan memutar jika lewat rute ini; di samping itu hal ini juga mengabsenkan opsi lain dalam memilih jenis angkutan yang hendak digunakan; (ii) BMI diantar sesuai dengan alamat yang tertera dalam paspor. Hal yang cukup menyulitkan mengingat banyak dari mereka memalsukan data dalam dokumen resminya, termasuk mengabsenkan kemungkinan atas keluarga BMI yang telah pindah lokasi mukim. Pada 2014, fenomena tersebut akhirnya membuka mata pemerintah. Dalam persnya, Gatot Abdullah, Kepala BNP2TKI menyatakan berdasarkan rapat terakhir dengan anggota telah disetujui bahwa TKI yang pulang dari luar negeri berhak menggunakan terminal umum, kecuali bagi mereka yang bermasalah (VoA, 2014). Kabar baik ditambahkan oleh Human Rights Watch (2004), pemerintah bersama NGO telah terintegrasi dalam menciptakan sistem monitoring yang lebih mapan di Terminal 3, termasuk dalam hal mendiseminasi informasi terkait hak pekerja migran dan mengidentifikasi mereka yang jatuh sebagai korban tindak penganiayaan fisik dan seksual, untuk selanjutnya dikirim ke Rumah Sakit Sukarno.

## **BAB 8**

### **PENGEMBANGAN EKONOMI BAGI TENAGA KERJA MIGRAN DOMESTIK**

#### **8.1 Peran Pemerintah**

Tidak ada yang menyangkal bahwa pengiriman buruh migran merupakan solusi dari stagnasi ekonomis suatu negara, bahkan kontribusi yang berupa remitansi telah membuat mereka mendapat sebutan “pahlawan devisa.” Persepsi ini nyatanya tidak bertahan lama. Kini, dimana wacana pelanggaran hak asasi yang seringkali mereka hadapi telah merebak, khalayak mulai memikirkan cara lain untuk mengatasi masalah tersebut; diantaranya adalah dengan (i) meningkatkan kondusifitas pertumbuhan pendapatan domestik, termasuk ketersediaan lapangan kerja, serta (ii) usaha berkelanjutan dari pengiriman buruh, yakni memberdayakan para eksponennya (Pennington, Balaram, 2013, p.52). Kondusifitas usaha dibutuhkan untuk menghapus faktor pendorong migrasi, sehingga di masa depan diharapkan tidak ada lagi angkatan migran kerja yang baru, terutama non-terampil. Sedangkan pemberdayaan yang bermaksud memutus lingkaran setan, lebih ditujukan kepada mereka yang terlanjur pernah melakukan migrasi. Dari dua unsur penanganan solutif yang diajukan Pennington dan Balaram; didukung ILO (2004, p.25), kami mengajukan pemerintah sebagai pihak yang paling bertanggungjawab dan paling mampu menyelenggarakan program tersebut. Hal ini disebabkan mereka memiliki kuasa dan daya yang

dapat menjangkau sasaran massa eksponen pekerja migran berskala besar, termasuk memaksakan pihak-pihak terkait untuk turut mendukung suksesi program. Terlepas dari pentingnya peranan pemerintah, fakta di lapangan mengatakan bahwa tidak semua negara mengimplementasikan program pemberdayaan dalam hukum legalnya. Kekuatan hukum ketenagakerjaan Indonesia, UU No.39/2004 contohnya, berakhir dengan ditandai kepulangan pekerja migran ke tanah air; tanpa sama sekali membahas skema proteksi dan pemberdayaan mereka (IOM, 2010, pp.36-37). Kami menambahkan, meskipun hukum legal tidak mengatur hal tersebut; dalam liputannya, Tempo (2013) mencatat menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia, Dahlan Iskan suatu kali di Hong Kong tertanggal 3 Maret 2013, meminta seluruh perusahaan berbasis milik negeri, melalui program *corporate social responsibility* untuk bersedia turut andil dalam meningkatkan kapasitas buruh migran.

Sebelum melangkah lebih jauh ke bahasan peranan pemerintah dalam memberdayakan mantan migran, dengan argumen logis kami akan menunjukkan kepada anda mengapa hal ini perlu mendapat sorotan. Selaras dengan UEM (2014), kami menyimpulkan setidaknya ada tiga pihak yang paling terdampak efek negatif migrasi; yaitu individu buruh, keluarga buruh, serta negara asal; secara spesifik kami paparkan sebagai berikut.

- (i) Proses ini merugikan buruh dalam bentuk kecelakaan kerja, termasuk segala tindak penipuan, kekerasan, penganiayaan dan pelecehan sebelum maupun ketika bekerja di luar negeri. Dalam beberapa kasus, tindak

pelanggaran hak asasi masih terjadi pada proses pemulangan. Bahkan ketika telah sampai ke lingkungan asalnya, para buruh ini seringkali mengalami kesulitan berinteraksi kembali;

- (ii) Menurunnya keharmonisan keluarga, disebabkan komunikasi berjarak yang terjadi dalam waktu relatif panjang. Lebih jauh, hal ini dapat berujung pada perceraian dan penelantaran anak. UN Women (2013, pp.29-30) menyatakan meskipun migrasi memiliki dampak positif; seperti pengiriman remitansi untuk biaya pendidikan, bagaimanapun hal tersebut tidak dapat bertahan lama. Absennya peranan ibu misalnya, berdampak pada pola pikir dan perilaku anak; dalam artian: mungkin anak dapat meraih pendidikan formal; yang lebih tinggi lewat remitansi, namun disebabkan tidak adanya seorang “pembimbing moral”, dikhawatirkan anak hanya akan terbiasa konsumtif dan bergantung, sehingga di masa depan dikhawatirkan justru akan memandulkan kesadarannya untuk mandiri finansial. Kami menekankan sekolah hanya bertanggung jawab dalam menyediakan “pendidikan formal,” sedangkan “pendidikan sikap” tetap merupakan tugas keluarga, terutama ibu.
- (iii) Merangkum efek negatif yang dialami buruh migran dan keluarganya, negara terbebani dengan masalah baru; baik terkait kasus anak terlantar, pondasi nilai kemasyarakatan

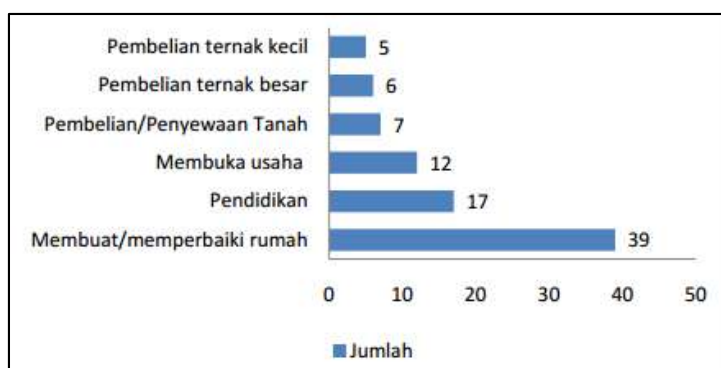


yang goyah, termasuk buruknya pencitraan di dunia internasional ketika mereka gagal memproteksi buruh migrannya. Didukung Manji (2011), kasus anak terlantar bukanlah hal sepele mengingat kontribusinya terhadap ketentraman warga. Dalam penelitiannya di Makassar, ditemukan anak terlantar merupakan individu yang sangat berpotensi melakukan tindak kekerasan dan kerusakan daerah.

Luasnya cakupan pihak yang terdampak efek negatif migrasi, maka memutus lingkaran setan pengiriman tenaga kerja adalah hal mendesak. Menanggapi hal tersebut, berikut merupakan langkah yang dapat diambil pemerintah:

- a. Memastikan remitansi yang dikirimkan TKI “selamat” sampai sasaran. Hal ini diimplementasikan dengan menyediakan saluran-saluran yang legal, terjangkau, serta memiliki prosedur yang sederhana; sehingga diharapkan buruh meninggalkan *channel* pengiriman tak resmi, seperti menitipkan kepada makelar. ILO (2004, p.51) menegaskan pengiriman remitansi melalui *channel* yang “benar” adalah penting, karena dukungan terhadap pembangunan daerah dapat terwujud hanya jika remitansi terakses melalui sistem keuangan nasional.
- b. Memfasilitasi upaya berwirausaha, seperti membangkitkan kesadaran berinvestasi juga menyediakan pinjaman sebagai modal usaha (GMFD, 2008). IOM (2010, pp.36-37) yang didukung Retno (2014) menemukan, mayoritas pendapatan

pekerja migran Indonesia teralokasikan untuk keperluan sehari-hari. Kesadaran investasi sebenarnya sudah terbentuk, hanya saja berwujud investasi pasif; seperti pendidikan, membangun dan memperbaiki rumah, serta membeli tanah. Mereka berpendapat akan “lebih aman” jika uang jerih payahnya dialokasikan pada hal-hal tersebut daripada untuk mendirikan usaha, yang mana mengandung resiko rugi. Masih dari hasil penelitian Retno; dari 50 responden di Kabupaten Trenggalek, 41 orang ditemukan menggunakan remitansinya untuk berinvestasi; dengan angka kebutuhan membangun rumah yang signifikan, disusul dengan pendidikan, dan urutan ketiga ditempati kebutuhan membuka usaha, yang mana merepresentasikan investasi aktif. Disisi lain, 9 orang responden yang tidak berinvestasi mengaku tidak bisa melakukan hal tersebut disebabkan kendala masalah x, seperti (i) berpisah/ bercerai dari pasangan, (ii) uang dipinjam keluarga atau teman, dan belum kembali, serta (iii) gaji tidak dibayarkan majikan.



Gambar 11. Alokasi Investasi Buruh Migran asal Trenggalek  
 Sumber: Retno, R.N.H. (2014). Analisis Keputusan Investasi oleh  
 Tenaga Kerja Indonesia: Studi Kasus di Kecamatan Watulimo  
 Kabupaten Trenggalek. Universitas Brawijaya: Malang.

ILO (2006) mencatat adalah sebuah urgensi dimana remitansi tenaga migran digunakan untuk berinvestasi produktif di negara asal, sehingga dapat membuka lapangan kerja baru. Di Filipina, pemerintah dengan menggandeng NGO menggelar program pinjaman hingga mencapai P 50.000 (USD 1.000) kepada eksponen migran, yang mana diharapkan mampu mengusulkan mereka berwirausaha. Sebaliknya, di Indonesia dorongan semacam itu nampaknya belum tersedia.

- c. Kekhawatiran membangun usaha di negara asal disinyalir bersumber dari banyaknya kegagalan “para pendahulu,” sehingga menjadi efek traumatis bagi generasi sesudahnya. IOM (2010, p.37) menyatakan selain kurangnya modal, kegagalan juga disebabkan kurangnya pengetahuan,

pendidikan dan pelatihan berwirausaha. Pavlou (2011, pp.27-29) berpendapat, pemerintah harus memastikan bahwa pekerja migran berpartisipasi dalam training, workshop maupun program pendidikan lain, yang mana mampu mendorong mobilitas professional mereka. Kurikulum program tidak harus memuat materi domestic, melainkan tema-tema yang lebih luas, seperti perdagangan, perhotelan, kuliner, manajemen proyek, program melek finansial dan sebagainya sehingga kedepannya diharapkan terjadi pergeseran sektor kerja (GMFD, 2008). Ia menambahkan, pengakuan terhadap latar belakang pendidikan formal serta lama kerja juga harus diperhatikan, terkait manfaat yang mungkin dapat mereka ambil. Pentingnya meningkatkan keterampilan eksponen migran ini diperkuat oleh Pennington dan Balaram (2013, p.52) yang menyebut investasi sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang, karena selalu “siap diandalkan” untuk menyambut kondisi masa depan ekonomi yang tak pasti.

Di Indonesia, kasus peningkatan kualitas SDM cukup mendapat tantangan. Direktur Pemberdayaan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Arini Rahyuwati menyatakan bahwa kendala terbesar dari program edukasi buruh migran Indonesia adalah kurangnya dana. Setiap tahun kucuran pemerintah untuk program pelatihan hanya dapat meng-cover 4.500 orang, padahal jumlah mereka yang kembali ke tanah air dapat

mencapai 200.000 orang (tahun 2012), itupun masih belum termasuk yang tidak terdata. Ketiadaan data lengkap kepulauan itu sendiri, ditambahkan olehnya, sebagai akibat dari banyaknya migran yang pulang menggunakan jalur pribadi (SatuHarapan.com, 2014). Terlepas dari keterbatasan Indonesia dalam memberdayakan mantan buruh-nya, bagaimanapun negara ini senantiasa berusaha memperbaiki diri. Usaha-usaha tersebut setidaknya sudah nampak di tingkat lokal daerah; BNP2TKI bekerjasama dengan 10 Kabupaten contohnya, telah menginisiasi program pelatihan wirausaha dalam bidang yang beragam; seperti pertanian, peternakan, perhotelan dan kuliner. Dalam perspektif jumlah tenaga kerja, pada tahun 2014, meskipun BNP2TKI berencana untuk menempatkan tenaga migran sebanyak 600 ribu orang, nyatanya hingga bulan September didapati mereka yang dikirim hanya berjumlah 325 ribu jiwa. Mereka menandakan jumlah pengiriman yang turun dari tahun ke tahun menunjukkan perubahan yang positif, ditambahkan pergeseran dominasi sektor kerja; dari sektor informal (mayoritas penatalayan), ke sektor formal (BNP2TKI, 2014). Pergeseran menuju dominasi sektor formal sendiri kami katakan sebagai kesuksesan Indonesia, disebabkan sektor ini memberi kesempatan pelanggaran HAM yang lebih kecil bagi pelakunya.

Sebagai salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar di Asia, kami kira Indonesia perlu banyak belajar dari negara lain terkait program pemberdayaan eksponen buruhnya. Bersumber dari ILO (2010, p.56), dan masih terkait pendidikan dan pelatihan, sekiranya kebijakan negara-negara berikut bisa dijadikan cerminan pemerintah Indonesia:

- Paraguay memberikan hak pada buruhnya untuk menikmati pendidikan formal di sela waktu wajib kerjanya selama negara tujuan;
- Italia memberikan hak belajar dengan syarat mereka telah menyelesaikan kontrak kerja setidaknya 12 bulan;
- Peru menyediakan informasi terkait kesempatan meningkatkan kapasitas bagi penata layan asal negaranya;
- Brazil meningkatkan kualitas buruhnya dengan mendorong pendidikan formal, termasuk kemampuan mereka dalam berorganisasi;
- Afrika Selatan, bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan memberikan pelatihan terhadap pekerja domestik selama tiga tahun; dimana program ini selanjutnya digunakan sebagai pengakuan terhadap keahlian mereka;
- Filipina menyediakan beasiswa bagi buruh migran yang ingin melanjutkan pendidikan formal (ILO, 2006).

Kami berpendapat bahwa pemberdayaan tenaga migran bukan hanya terimplementasi ketika mereka telah kembali ke tanah air, namun sudah dimulai dari awal keberangkatan. Calon tenaga migran, beserta keluarganya dengan regulasi pemerintah harus saling mendukung dalam upaya pemberdayaan keberlanjutan. Dari awal kesadaran untuk berorganisasi dan meningkatkan kapasitas diri sudah harus dibangun. Kesadaran tersebut penting untuk membangun kemawasan dalam memanfaatkan pengalaman di luar negeri, termasuk remitansi yang dihasilkan, yang mana berujung pada menunjang kemajuan daerah asal ke depannya. Lebih jauh, pendapat kami ini didukung ILO (2012) yang mana menyatakan buruh asal Indonesia dan keluarganya memerlukan pemahaman yang baik terkait implikasi finansial dari migrasi; yang didalamnya mencakup pendapatan, biaya, serta potongan upah pada proses penempatan. Hal ini penting menyangkut kesiapan pihak terkait menghadapi proses migrasi, selama maupun sesudah pelaksanaannya. Diperkuat oleh Pavlou (2011), seyogyanya buruh migran memiliki hak berasosiasi ketika di negara tujuan. Selain hal tersebut berfungsi untuk “membiasakan” mereka berinteraksi dan bersikap, mereka juga akan lebih memiliki posisi tawar sehingga kepentingannya didengarkan pihak lain. Sekali lagi kami menegaskan, pendidikan formal dan pelatihan, termasuk pelatihan tak langsung berupa partisipasi public akan sangat bermanfaat bagi pemberdayaan mantan tenaga kerja dan pembangunan daerahnya di masa yang akan datang.

## **8.2 Peranan NGOs, Organisasi Internasional dan Universitas**

Secara umum, seluruh organisasi non-pemerintah di Indonesia mengalami progresivitas pesat sejak zaman reformasi. LSM dengan konsentrasi buruh migran misalnya, mulai menampakkan dirinya sekitar tahun 2004 s.d. 2007; dimana 2004 adalah tonggak awal tata hukum perlindungan buruh, atau yang disebut UU No. 39/ 2004; sedangkan 2007 adalah tonggak berdirinya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) sebagai tanggapan regulasi itu sendiri (Yazid, 2008). Masih melanjutkan sejarah singkat LSM, secara internasional lembaga tersebut dikenal dengan sebutan *Non-Governmental Organization*. Lembaga ini pertama kali muncul pada tahun 1700-an, dengan membawa isu penghapusan sistem perbudakan di negara Barat (Lewis, 2009). Seiring berjalannya waktu, organisasi tersebut terus berkembang, dan mulai muncul ke permukaan pada abad ke-20, dan abad ke-21 untuk Indonesia sendiri. Lalu bagaimanakah bentuk dan tujuannya? Masih dari sumber yang sama, Lewis menyatakan hingga saat ini tidak ada definisi tepat terkait NGO, karena selain dikarenakan fokus garapannya yang bervariasi, sumber dana penggerakannya-pun tak jelas; banyak NGO mengaku bahwa mereka bukanlah lembaga profit, begitu-pun dana yang didapatkannya tidak bersumber dari pemerintah; namun nyatanya beberapa NGO menjadikan pemerintah dan perusahaan swasta justru sebagai penyandang anggaran terkuatnya. Bagaimanapun ia menambahkan, secara umum bantuan demi pemberdayaan manusia adalah visi utama NGO. Selaras dengan visi NGO global, di Indonesia kita mengenal



berbagai nama LSM buruh migran; seperti Solidaritas Perempuan dan Migrant Care. Terlepas dari tujuan kemanusiaannya, lembaga-lembaga tersebut rupanya menghadapi berbagai masalah; seperti keterbatasan sumber daya manusia, dana, termasuk payung hukum di masing-masing negara (secara khusus: negara pengirim dan penerima). Oleh karena itu, mencari alternatif solutif dengan menggandeng organisasi fokus serupa menjadi suatu tuntutan (Yazid, 2008). Program-program yang dicanangkan tiap NGO berbeda, dan tiap negara-pun memiliki kecenderungannya sendiri. Sedikit mengintip dari Jepang yang memiliki sejarah panjang dengan NGO (lebih dari lima puluh tahun yang lalu), mereka merealisasikan program pemberdayaan manusianya dalam berbagai bentuk aktivitas; seperti konseling, disusul dengan seminar, pengajaran bahasa Jepang, aktivitas kebudayaan dan sebagainya. Tabel 8.2.1 berikut menggambarkan jenis aktivitas NGO di Jepang (57 respondens) hasil temuan Inaba (2001).

Tabel 12. Jenis Kegiatan NGO di Jepang

Activity	Number (of 57 groups)
Counseling	45 (78.9%)
Seminar	28 (49.1%)
Japanese language teaching	25 (43.9%)
Cultural activities	19 (33.3%)
Organizing self-help groups	18 (31.6%)
Newsletter in foreign language	16 (28.1%)
Unionizing	14 (24.6%)
Shelter	13 (22.8%)
Mother tongue teaching	2 (3.5%)
Others	28 (49.1%)

Sumber: Inaba, N. et al. NGOs and empowerment of migrant workers in Japan. Bulletin of Ibraki University, the Faculty of Humanities, No. 10, July 2001, pp.87-129.

Untuk menghindari kerancuan istilah, dalam sub-bab berikut secara beruntun digunakan istilah NGO, dan menanggalkan LSM. Jika kemanusiaan adalah tema besar program organisasi non-pemerintah, maka pemberdayaan mereka adalah paket diskusi yang tidak terpisah. Kilby (2001, p.41) dalam kajian feminis menjelaskan konsep pemberdayaan dalam dua perspektif, yaitu: (i) pemberdayaan merupakan proses yang melibatkan partisipasi aktif individu perempuan; tidak hanya sebagai pembuat keputusan tapi juga sebagai seorang yang memahami faktor-faktor pembentuk situasi; serta (ii) pemberdayaan memerlukan transformasi hubungan sosial, khususnya terkait gender, termasuk didalamnya mendapatkan akses menuju perubahan tata sosial yang baru. Ia menambahkan, sebagai lembaga sosial, NGO akan menemukan *Self Help Group* (SHG) sebagai partner tepatnya; disebabkan kelompok tersebut beranggotakan orang-orang yang merupakan objek pemberdayaan dari LSM itu sendiri. Mengapa SHG penting? Terjawab oleh Kilby, yang mana meyakini bahwa tujuan pemberdayaan dapat dicapai melalui hubungan timbal balik antara kelompok dan individu. Yang berarti pola interaksi kelompok mempengaruhi pola pikir dan perilaku tiap-tiap anggotanya, begitupun sebaliknya. Proses ini lebih jauh disebut sebagai psikologi komunitas. Secara singkat, kerangka psikologi komunitas menjelaskan bahwa pemberdayaan bukanlah sesuatu yang disediakan, namun lebih kepada pembentukan pribadi individu, termasuk dalam caranya melihat dirinya sendiri; sehingga pada titik ini komunitas hanya berposisi sebagai fasilitator. Berbeda dengan Kilby, Borak (2005) mencermati pemberdayaan dengan

konsep yang lebih sederhana, yaitu pada terpenuhinya hak asasi. Yang berarti selama hak asasi belum tercapai, maka usaha-usaha pemberdayaan dipandang perlu terus dilakukan. Masih dalam tema yang sama, dalam menanggapi isu migran ia mengungkapkan: salah satu usaha yang dapat dilakukan program pemberdayaan adalah dengan memastikan migran mendapatkan kondisi ekonomis yang “aman” setiba di tanah air, sehingga menutup peluang bagi mereka kembali bekerja di luar negeri. Bagaimana cara “mengamankan” finansial migran itu sendiri, dengan berbasis hubungan individu dan organisasi, Newland (2008) menjawab pertanyaan tersebut dengan mengajukan tiga elemen yang menjadikan sebuah lembaga diakui sebagai Aktor pembangunan; antara lain:

- a. Memberikan keterjaminan hak hukum dan politik dari migran, baik di negara pengirim maupun penerima;
- b. Meningkatkan keterampilan dan keahlian migran melalui training, salah satunya dengan mengangkat tema melek finansial;
- c. Menyediakan akses migran terhadap penyanggah dana.

Proses integrasi dan pemberdayaan buruh migran secara garis besar dilakukan NGO dengan tiga cara; yaitu melalui usaha mendorong (i) kewirausahaan dan melek finansial, termasuk mengurangi angka pengangguran, (ii) pendidikan dan keahlian serta (iii) psikologis. (i) Salah satu NGO yang menjadikan melek finansial sebagai fokus programnya antara lain Enrich. Berlatar belakang banyaknya migran yang berencana membuka usaha bisnis sepulang dari bermigrasi, Enrich berinisiatif memberikan bantuan dalam

bentuk bimbingan dan pendampingan perencanaan ide bisnis, termasuk penguasaan ilmu manajerial usaha (Enrich, 2011). (ii) Sedikit berbeda dengan Enrich, Migrant Workers Task Force (MWTF) yang merupakan NGO asal Lebanon lebih berfokus pada pemberdayaan mantan pekerja migran. Di bidang pendidikan; pelayanan yang mereka sediakan antara lain kelas bahasa; yang mana mencakup bahasa Inggris, Arab, Perancis, ditambah kelas komputer dan memasak; tak ketinggalan fasilitas umum terkait informasi kesehatan dan cek kesehatan secara rutin juga mereka sediakan (John Hopkins, 2011, p.2). Selain itu, hal lain yang juga turut menjadi keprihatinan MWTF adalah peningkatan penghasilan eksponen pekerja migran; yang mana dipandang penting karena peranannya sebagai faktor penentu apakah mantan buruh akan kembali bekerja di luar negeri atau tidak. Sebagai pembanding, meskipun IOM bukan termasuk NGO bagaimanapun peranannya tidak bisa diabaikan. Studi kasus di Serbia dalam proyek *Serbian National Employment Service* (NES), kami mencatat program menarik mereka yang mana tidak diagendakan kebanyakan organisasi lain; yaitu menyediakan orientasi profesional secara konkret dan juga penempatan kerja bagi para mantan buruh.

Dengan terbukanya konektivitas antara mereka dan lapangan kerja legal diharapkan para buruh dapat menikmati kondisi kerja yang aman di tanah air, termasuk menikmati stabilitas ekonomi yang relatif lebih baik. Bergeser ke Asia; Di Bangladesh, kesuksesan membuka lapangan pekerjaan baru terbukti dengan berdirinya “Kafe Mukti”; yang mana merupakan kerjasama antara IOM, pemerintah,

NGO dan berbagai rumah usaha nasional dan multinasional setempat (IOM, 2009, 41). Organisasi internasional lain adalah UN Women. Dalam perkembangannya, organisasi yang berbasis pemberdayaan wanita ini telah menjangkau objeknya sejauh 25 negara di seluruh dunia. UN Women (2012) mencatat di tahun 2010; lebih dari 10.000 wirausahawan wanita di Republik Lao telah berpartisipasi dalam training bisnis, dan 30.000 pria dan wanita bisa menikmati bantuan finansial dari 140 bank desa. Di Kamboja, organisasi ini telah menyelamatkan anak-anak dari 3.000 keluarga, yang mana mereka terancam menjadi pekerja bawah umur. Chan (2012) mengkategorikan usaha NGO ke dalam tiga komponen; yaitu pendidikan, kemawasan dan aksi. Secara lebih spesifik; (i) pendidikan terutama dilakukan untuk memberikan pemahaman tentang hukum dan peraturan ketenagakerjaan, termasuk hak pekerja serta standar kesehatan dan keamanan selama bekerja; (ii) kemawasan diri adalah penting terkait pemahaman buruh terhadap kondisi kerja dan hubungannya dengan lingkungan sekitar termasuk aspek sosial di dalamnya, sehingga kolektivitas komunal dapat tercapai; (iii) dan yang terakhir adalah aksi; dimana NGO bersama anggotanya, yakni para buruh, datang mengunjungi sesamanya yang sakit, termasuk mengadakan acara pagelaran budaya.

Di Indonesia sendiri, ruang gerak NGO tampaknya cukup lebar. Meskipun mereka “kurang didengarkan” dalam hal pengambilan kebijakan oleh pemerintah, namun kontribusi yang bersifat hubungan langsung dalam program pemberdayaan migran disambut dengan tangan terbuka. Rumah Pintar Annisa yang

didirikan di Cianjur oleh Pusat Teknologi Komunitas (PTK) Manhattik, bekerjasama dengan Pemberdayaan Perempuan dan Transformasi Sosial Wilayah (PPSW) Pasoendan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta berbagai elemen pemerintah lainnya merupakan bukti dari besarnya perhatian NGO terhadap pembangunan kualitas diri migran. Rokoyah sebagai koordinator Rumah Pintar Annisa menuturkan berbagai jenis layanan yang bisa diakses calon, mantan buruh termasuk masyarakat luas dari fasilitas tersebut antara lain: pelatihan menjahit, kewirausahaan, perpustakaan umum, komputer serta layanan migrasi dan pengaduan kasus (Buruh Migran, 2011). Lebih jauh Rumah Internet Tenaga Kerja sendiri merupakan produk dari Yayasan Tifa. Melengkapi Buruh Migran, Liputan 6 (2010) memaparkan bahwa di Desa Sukadana, Lombok Timur, Tifa juga membangun fasilitas Rumah Internet; yang mana mampu menyambungkan komunikasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dengan keluarganya melalui *video call*. Masih dari sumber yang sama, di Nusa Tenggara Barat, Tifa lebih berkontribusi terhadap usaha kreatif; seperti kerajinan tenun, makanan olahan, dan pandai besi. Terlepas dari kontribusi NGO terhadap pembangunan individu, Piper (2005, 14) menangkap adanya simbiosis mutualisme antara lembaga tersebut dengan buruh migrannya, terutama yang bergerak di bidang domestic. NGO memberdayakan sektor ekonomis buruh, termasuk mencari solusi terkait kompleksitas proses integrasi lainnya; sedangkan buruh sendiri memberikan kontribusinya lewat sumbangan terhadap skema simpanan (finansial) kelompok.

Dalam implementasinya, perjalanan NGO tidak selalu berjalan mulus. Kami menemukan bahwa terdapat kendala tipikal yang muncul dari tiap-tiap negara. NGO di Indonesia contohnya, mengalami kendala dari segi kurang diresponya suara mereka oleh pemerintah, terutama dalam bentuk perencanaan regulasi, di Saudi Arabia menunjukkan kondisi yang lebih “parah” dimana kekuasaan pemerintah yang terlalu kuat justru mengekang ruang gerak NGO itu sendiri. Berbeda dari dua negara sebelumnya, di Jepang masalah NGO justru datang dari dalam tubuhnya sendiri. Inaba (2001, p.5-17) menjelaskan anggota yang tak loyal adalah sebab mandulnya NGO di Jepang. Ia menemukan pola dimana pekerja migran hanya datang dan mencari bantuan ke lembaga hanya jika menghadapi masalah; seperti kecelakaan kerja, pemberhentian sepihak dan upah tak dibayar; namun mereka akan segera meninggalkan kelompok tersebut ketika telah mendapatkan penyelesaiannya. Kembali ke Indonesia, kami menemukan ulasan menarik dari Hadiwinata (2003, p.126) yang mana mampu melengkapi argumen kami sebelumnya; yaitu perspektif masyarakat lokal terkait penerimaannya terhadap NGO, juga merupakan instrumen yang mempengaruhi kinerja lembaga. Bagaimana pemerintah setempat menancapkan kekuasaanya di masa lalu, bagaimana sikap penduduk menghadapi kondisi sosial di masa lalu termasuk isu kristenisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi cara pikir masyarakat desa. Ia menemukan dalam proses menjalankan program pemberdayaan, NGO berbasis agama (Kristen contohnya) harus berusaha keras meyakinkan warga bahwa aktivitas mereka murni sosial

kemasyarakatan, tanpa membawa misi misionaris. Sentimen kolektif ini sendiri terjadi disebabkan mayoritas mereka adalah muslim.

Selaras dengan perhatian NGO dan organisasi internasional terhadap pemberdayaan buruh migran, universitas sebagai lembaga penyokong peradaban-pun tak ketinggalan turut andil. Di Indonesia, perihal ini merupakan suatu kewajiban yang bahkan diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (UU Dikti) (Dikti, 2012), dan menjadi visi universitas; yang mana umum disebut Tri Dharma Perguruan Tinggi. Tidak hanya secara regulasi formal, Dikti juga menspesifikan siapa Aktor yang paling bertanggung jawab atas terwujudnya visi tersebut, yang maka dalam Seminar Evaluasi Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan Pengawasan Kinerja Dosen pada pertemuan dosen tetap ABFI Institute Perbanas, 14 Januari 2009, terjawab salah satu dari Aktor tersebut adalah dosen (Dikti, 2009). Masih dalam seminar yang sama, dinyatakan dosen berperan dalam memberikan pelatihan atau penyuluhan kepada masyarakat, termasuk wajib memberikan pelayanan lain kepada mereka dengan tetap berpatok pada asas pemberdayaan dan pembangunan. Memberikan sedikit wacana; visi Tri Dharma yang kami bahas ini merupakan bagian poin pengabdian masyarakat, dengan meninggalkan poin (i) pendidikan dan pengajaran, serta (ii) penelitian dan pengembangan. Meneruskan bahasan migran, di Indonesia perhatian universitas terhadap isu buruh memang sudah nampak, namun belum memberikan dampak yang signifikan. Diantara kampus nasional yang memberikan perhatiannya yaitu Universitas Jenderal Soedirman dan Ciputra.



Tanggal 28 November 2014 tercatat Universitas Jenderal Soedirman lewat Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LLPM) menggelar acara bedah buku, berjudul Tentang Sedih di Victoria Park. Respons positif peserta terhadap garapan *Fransisca Ria Susanti* tersebut adalah bukti perhatian kampus terhadap isu buruh. Di sisi lain, Ciputra yang digandeng Bank Mandiri juga turut andil dalam memberdayakan dengan menggelar program jangka panjang, yang bernama “Mandiri Sahabatku”. Program yang bertujuan meningkatkan kesadaran melek finansial dan membantu membimbing buruh Indonesia di Hong Kong tersebut mendapat sambutan meriah. Rahmat Widiyanto, Wakil Presiden Bank Mandiri di Hong Kong menyatakan gelombang pertama program tersebut diikuti oleh 450 partisipan, dan setidaknya 500 orang telah mendaftar untuk program ke-dua.

### **8.3 Peranan Bank, Pengusaha dan Pemberi Kredit Mikro**

Tingginya kasus pelanggaran hak asasi yang dialami pekerja domestik Indonesia memunculkan wacana pemberdayaan menjadi esensial. Menutup dari kenyataan ini, banyak buruh yang justru berminat untuk kembali bekerja di luar negeri. Meskipun tidak menutup kemungkinan bahwa bisa jadi motif yang mendorong mereka memang aspirasi individu untuk mengembangkan diri, namun kami pribadi cenderung melihat fenomena tersebut dari kacamata dorongan ekonomis. Ketidakmampuan mengelola remitansi secara “benar”, dengan kata lain terlalu banyak yang dialokasikan untuk kegiatan konsumsi, pada akhirnya menimbulkan

ketergantungan, yang pada tahap lebih purna akan menjadi faktor pendorong mereka kembali berprofesi sebagai buruh migran (Komnas Perempuan, 2006, p.58). Kesulitan yang dialami buruh nyatanya bukan bukan semata-mata sebab individu di tahap pasca-pemulangan, namun juga dampak globalisasi di tahap menjelang keberangkatan, yang tidak jelas siapa Aktor terdakwa. Di Filipina sekitar tahun 1980 misalnya, keruntuhan istana industri melatarbelakangi tingginya angka pengangguran dan kelaparan, sehingga mendorong para wanita memberanikan diri bekerja di luar negeri (Corpuz-Brock, 2007, p.8). Tidak hanya itu, Hsia (2007, pp.107-108) juga menangkap fenomena yang mana sebagian dari mereka memutuskan dinikahi Taiwan, dengan harapan meningkatkan standar hidupnya. Meskipun secara ekonomis, pengiriman buruh migran non-terampil dapat dianggap sebagai solusi, lalu bagaimana dengan sisi kemanusiaannya? Disamping fakta kasus penganiayaan yang mereka hadapi, nyatanya secara umum citra mereka kerap kali di-“rendahkan” oleh masyarakat di negara tujuan, atau dengan kata lain dianggap sebagai masyarakat kelas dua. Tidak hanya buruh asal Indonesia, bahkan mereka yang berasal dari Filipina, yang mana proteksi negaranya terkenal baik, juga kerap mendapat *stereotype* miring. Di Jepang misalnya, perempuan mereka yang mendominasi bisnis malam diasosiasikan masyarakat lokal sebagai pekerja amoral, yang mana identik dengan seksualitas dan tindak asusila (Suzuki, 2007, p.39). Melihat dari kondusifitas lingkungan kerja di negeri asing; baik berasal dari ruang internal (seperti majikan) maupun eksternal (seperti masyarakat

sekitar) membuat wacana penurunan kuota pengiriman buruh migran non-terampil menjadi masuk akal.

Buruh migran merupakan aktor aktif. Banyak dari mereka berencana mendirikan bisnis di tanah air sepulang dari bermigrasi. Namun demikian, tak dapat disangkal bahwa angka bisnis yang gagal ternyata tidak sedikit. Apa yang menyebabkan hal tersebut? kurangnya ilmu adalah jawaban utama kami, disusul dengan minimnya modal yang mereka miliki. Ilmu sendiri merupakan kemampuan berpikir taktis yang mendorong pelakunya mampu mengambil keputusan bijak. Memperkuat pendapat kami, Tang dan Tangwe (2014) menyatakan pendidikan perlu diselenggarakan untuk mencapai kesuksesan dan kesamaan kesempatan berkembang, sehingga diharapkan mampu memberikan dampak signifikan. Pemberdayaan lewat pendidikan dilaksanakan di berbagai tahapan migrasi; menjelang keberangkatan, ketika di luar negeri, maupun kembali ke tanah air. (i) Pemberdayaan menjelang keberangkatan diimplementasikan dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang cukup terkait keahlian kerja, pengetahuan hukum dan channel proteksi yang berlaku di negara tujuan, termasuk saluran remitansi legal dan sebagainya<sup>1</sup>. Dengan lebih menekankan kepada peran Lembaga Keuangan Masyarakat, MICRA (2008, p.11) menemukan setidaknya ada enam Faktor yang dapat mendorong kesuksesan program pemberdayaan dalam bentuk menciptakan produk layanan. Berikut pihak yang dimaksud, beserta andilnya:

- a. BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja:

memonitoring dan menyelenggarakan training. Dalam diskusi pemberdayaan yang lebih umum, IOM, ERCOF dan UE (2010, p.26) mencantumkan proteksi migran oleh lembaga ini juga termasuk usaha pemberdayaan.

- b. PNPM (Permodalan Nasional Madani) : menciptakan strategi yang mampu menjangkau institusi finansial dan buruh migran secara langsung;
- c. Perusahaan perekrut : terlibat dalam meningkatkan kualitas pelatihan buruh termasuk sistem pengirimannya.
- d. Serikat pekerja : memonitoring dan menyelenggarakan *training*;
- e. LKM (Lembaga Keuangan Masyarakat) : menciptakan produk layanan dan menjalin kerjasama dengan bank, termasuk terlibat dalam penyelenggaraan pelatihan melek finansial;
- f. Bank dan lembaga penyalur uang : mengembangkan produk layanan, dan membangun kerjasama dengan LKM dan lembaga lainnya (IOM, ERCOF dan UE, 2010, p.24).

(ii) Pemberdayaan selama bekerja didapatkan dengan partisipasi aktif buruh dalam kegiatan serikat dan komunitas. Meskipun kelompok buruh identik dengan kegiatan pembelaan hak asasi, namun kenyataan di lapangan tidak selalu demikian. Di negara dengan proteksi yang baik, Hong Kong misalnya, pemberdayaan bahkan telah mencapai bidang seni dan budaya. Para buruh diberi wadah untuk menunjukkan talenta dari budaya masing-masing, sehingga

semakin mampu memberikan warna beragam dan interaksi antar batas-pun terkomunikasikan (Chiu Yu, 2002, pp.361-362). (iii) Pemberdayaan pasca kepulangan diimplementasikan dengan program-program yang mendorong terciptanya usaha bisnis barus hasil tangan mantan buruh. Program tersebut seperti memberi pinjaman modal usaha dan pelatihan kewirausahaan.

Pemberdayaan di tahap pasca pemulangan seyogyanya menjadi tanggung jawab seluruh elemen lembaga dan masyarakat; disebabkan hal tersebut sudah merupakan konsekuensi dari keinginan mencapai kesuksesan yang komprehensif. Tidak hanya pihak nasional, JSDF (*Japan Social Development Bank*) sebagai lembaga asing-pun rupanya juga memberikan perhatian terhadap usaha pemberdayaan buruh migran Indonesia, khususnya wanita. Dengan mengkolaborasikan paparan kami, berikut rekomendasi gagasan yang mereka canangkan (MICRA, 2008, pp.47-48) :

a. Pendidikan Melek Finansial

Program ini ditujukan untuk meningkatkan kemawasan migran beserta keluarganya terkait berbagai informasi dan manajemen yang menyangkut bidang keuangan. Yang termasuk poin diskusinya antara lain: (i) buruh wajib memahami isi kontrak kerjanya; seperti menyangkut besar upah dan potongan, fasilitas kerja, ongkos penempatan sebelum memutuskan untuk menandatangani, (ii) memiliki perencanaan dan tujuan dalam mengalokasikan remitansi yang didapat, (iii) mendorong kesediaan pihak lain untuk ambil bagian dalam suksesi program; seperti

BNP2TKI, NGO, Serikat kerja, Bank dan lembaga keuangan lainnya. IOM, ERCOF dan UE (2010, p.26) yang didukung dengan Komnas Perempuan (2006, p.58) menambahkan kewirausahaan sebagai materi pengembangan; disebabkan adanya harapan dengan modal remitansi, mereka sanggup membuka lapangan kerja sendiri sekembali ke tanah air. Pada tahun 2012, keinginan tersebut direalisasikan oleh bank Mandiri, melalui program “Mandiri Sahabatku, atau *My Best Friend Mandiri*”, yang mana menuai sukses besar dengan menjerat sekitar 500 partisipan BMI di Hong Kong (The Jakarta Post, 2012). Usaha melekat finansial dan perbankan nyatanya tidak selalu diselenggarakan oleh pihak bank. BNP2TKI, bekerja sama dengan Bank Dunia, dan menggandeng Yayasan Tifa sebagai eksekutor lapangan pada tahun 2014 meluncurkan program pemberdayaan buruh migran perempuan. Tujuan utama program ini disebutkan oleh Antara Jawa Barat (2014) adalah untuk memastikan perekrutan migran di masa mendatang dilakukan melalui jalur resmi, meningkatkan akses buruh migran dan eksponennya terhadap informasi serta sumber-sumber finansial, terutama perbankan, termasuk menekankan mekanisme proteksi bagi mereka.

b. Membangun Monitoring yang Efektif.

Standarisasi dan transparansi keuangan oleh setiap pihak penyalur remitansi, seperti bank dan agen; sehingga tujuan pemberdayaan pasca kepulangan dapat tercapai, termasuk di

dalamnya adalah transparansi terkait skema proteksi, pelatihan dan akomodasi.

c. Kerjasama/ Perkongsian (Partnership).

Hubungan antar lembaga; bank, LKM, Lembaga pengiriman uang dan agen perekrut diyakini dapat menciptakan bentuk kerjasama yang unik berdasarkan perbedaan kapasitasnya. Bank dan Lembaga pengiriman uang contohnya, dapat bekerja sama dalam bentuk penyediaan layanan saluran remitansi, termasuk LKM yang kekuatan jangkanya bahkan dapat mencapai sampai ke pelosok desa. Disisi lain agen penyalur juga dapat turut andil. Bersama bank dan LKM, ia dapat bekerja sama dalam bentuk memberikan pinjaman modal bagi buruh migran. Dari seluruh saluran pinjaman pra-pemberangkatan, di Indonesia sendiri, agen penyalur rupanya menjadi pilihan terfavorit para buruh; dibuktikan dengan hasil survey MICRA (2008) terhadap mereka yang berasal dari Lombok Tengah dan Malang, 82 persennya mendukung argumentasi, disusul mereka yang memilih sumber pinjaman dari sponsor dan LKM.

Tabel 13. Sumber Pinjaman Pra-Keberangkatan

Pinjaman Pra-Keberangkatan	Total	Lombok Tengah	Malang
Sumber pinjaman			
PPTKIS	82%	75%	88%
Sponsor	13%	25%	
LKM	7%		13%

Sumber: MICRA. Promoting female migrant workers' access to finance through the National Community Empowering Program or Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM). Presented to the World Bank and the Decentralization Support Facility (DSF), November 2008. Jakarta, Indonesia.

Bertolak belakang dengan MICRA, IOM bersama ERCOF dan UE (2010, p.26) cenderung merasa perlu untuk mengurangi peran agen perekrut dengan menekankan peranan bank. Hal ini bisa dipahami sebagai respons dari besarnya penyalahgunaan amanah yang dilakukan agen. Lebih jauh, mereka mengajukan penggunaan KTP (Kartu Tanda Penduduk) sebagai alternatif kemudahan bagi BMI (Buruh Migran Indonesia) dalam mengakses channel pengiriman legal. Dengan kemudahan tersebut, diharapkan BMI segera meninggalkan praktek pengiriman melalui agen. Meninggalkan stereotype miring tentang agen, kami pikir mereka tidak dapat disalahkan sepenuhnya; karena bagaimanapun praktek transfer remitansi yang mereka lakukan sebenarnya telah dilegalkan oleh Bank Indonesia dengan peraturan No. 2/28 PBI/2006.



d. Pengembangan Produk

Produk dikembangkan berdasarkan kebutuhan buruh. Salah satu produk inovasi bank yang telah populer di kalangan buruh asal beberapa negara, seperti Filipina dan Meksiko adalah *mobile banking*. Keunggulan fasilitas ini adalah dapat menyediakan jalur pengiriman remitansi yang lebih mudah, sederhana dan aman. BRI sebagai bank yang fokus terhadap pembangunan ekonomi mikro menjadi contoh lembaga yang memfasilitasi pengiriman remitansi pekerja migran hingga sampai di tangan keluarganya, yang mana diimplementasikan dengan mendirikan mesin ATM (Anjungan Tunai Mandiri) hingga ke pelosok desa. Selain bank, Western Union juga turut bersumbangsih dalam memberikan kemudahan. Diantara fasilitas unggulan perusahaan ini adalah cabangnya tersebar di lebih 200 negara, biaya pengiriman yang rendah, waktu pelayanan 24 jam, konsumennya tidak diwajibkan memiliki akun terlebih dahulu, dan tidak ada jumlah minimum uang yang dikirimkan (IOM, ERCOF & UE, 2010, p.27), (BPR Sukawati Pancakanti, 2014).

e. Membangun Daya Ekonomi Kelompok

Membangun kapabilitas ekonomis suatu komunitas tentu erat kaitannya dengan pemberdayaan. Sumbangsih kelompok terhadap anggotanya memungkinkan mereka dapat bermandiri secara finansial. Dengan kemandirian di daerah tersebut pada gilirannya diharapkan dapat menjadi alat pembendung mantan buruh migran kembali bekerja di luar

negeri. BII melalui program “*empowering your community*” menawarkan solusi bisnis dengan mempertimbangkan kebutuhan individu nasabah, berikut komunitas bisnis; yaitu dengan berfokus pada peningkatan daya ekonomis UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) (BII, 2013, p.53).

Terlepas dari banyaknya fasilitas yang diberikan oleh bank, nyatanya di Indonesia hal ini masih mengalami beberapa kendala; diantaranya pada proses pembukaan rekening. Masalah memiliki akun bukanlah perkara sepele, disebabkan hal tersebut telah menjadi mandat dari BNP2TKI untuk para buruh migrannya. Kendala terutama disebabkan besarnya biaya yang dibutuhkan untuk membuka akun. Biaya pembukaan akun khusus TKI lebih tinggi dari konsumen nasional, yaitu hingga mencapai Rp 500.000,- (USD 50,5), dengan *charge* bulanan Rp 2.500 (USD 0,25) dan saldo minimum Rp 15.000 (USD 1,15) (IOM, ERCOF & UE, 2010, p.27). Tingginya nominal pembukaan akun menjadi rumit mengingat mayoritas buruh berasal dari masyarakat “berekonomi rendah”, yang mana mengalami kesulitan finansial sejak pra-migrasi-nya (Baldaremma, 2013, p.69), ditambah kenyataan bahwa pengiriman remitansi biasanya dimulai lima bulan setelah mulai bekerja; padahal sesuai regulasi, bank berhak menutup akun nasabahnya jika diketahui tidak ada transaksi dalam jangka waktu maksimal tiga bulan. Hingga kini, peliknya masalah tersebut belum benar-benar tersolusikan secara efektif, atau dengan kata lain pemberian perlakuan setara antara BMI dengan nasabah nasional umumnya hanya sampai pada tataran wacana. Status wacana ini tentunya harus segera mendapat

jalan keluar. Karena bagaimanapun dampak negatif “regulasi” bank pasti dirasakan secara nasional, sedangkan program positif hanya mencapai lapisan masyarakat tertentu. Lalu bagaimana dengan mereka yang non-Jawa? Koordinator Jaringan Politisi Perempuan Buruh Migran NTT, Meilansari dalam pers-nya kepada *savanaparadise* sampai mengaspirasikan pentingnya keaktifan bank dalam usaha pemberdayaan di “wilayah-nya” (*Savanaparadise*, 2014). Dari sini-lah kemudian kami berasumsi bahwa program pemberdayaan oleh bank rupanya belum benar-benar dirasakan bagi mereka yang non-Jawa.

Jika kita melihat secara seksama, partisipasi bank dalam usaha pemberdayaan migran bukanlah semata-mata dorongan sosial sukarela, tetapi juga menyangkut tanggung jawab moral. Tingginya remitansi yang dikirimkan buruh melalui bank tentunya merupakan profit signifikan terhadap lembaga ini, disebabkan uang yang masuk selanjutnya dapat dikelola menjadi investasi jangka panjang. Hasil survey Subianto (2006) memperkuat argumen tersebut, yang mana menunjukkan mayoritas buruh migran asal Cilacap menyalurkan remitansinya dengan memanfaatkan jasa perbankan.

Tabel 14. Channel Pengiriman Remitansi BMI Cilacap ke Daerah Asal  
tahun 2006

No	Channel Pengiriman Remitansi	Kecamatan		
		Adipala	Binangun	Nusawungu
1	Dibawa semua saat pulang	0	0	0
2	Dititipkan lewat teman/ saudara	0	7	10
3	Dikirimkan lewat bank	145	105	135
4	Dikirimkan lewat pos	0	0	0
5	Cara lainnya	0	1	0
Jumlah		145	113	145

Sumber: Subianto, A. (2006). Pengaruh pemanfaatan remitan buruh migran terhadap pertumbuhan ekonomi wilayah di Kabupaten Cilacap: Studi Kasus di Kecamatan Adipala, Kecamatan Binangun dan Kecamatan Nusawungu. Thesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Masih dengan responden yang sama; sedangkan untuk penyedia jasa perbankan, secara umum BNI merupakan lembaga terpopuler dengan 239 pemilih, disusul Mandiri dengan jumlah 104 nasabah, dilanjutkan oleh BRI (24), BCA dan lainnya.

Tabel 15. Daftar Bank Penyalur Remitansi dan Nasabah

No.	Bank Penyalur Remitansi	Jumlah Nasabah
1	Bank BNI	239
2	Bank Mandiri	104
3	Bank BRI	24
4	BCA	9
5	Bank lainnya	18

Sumber: Subianto, A. (2006). Pengaruh pemanfaatan remitan buruh migran terhadap pertumbuhan ekonomi wilayah di Kabupaten Cilacap: Studi Kasus di Kecamatan Adipala, Kecamatan Binangun dan Kecamatan Nusawungu. Thesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Melangkah lebih jauh dari aktor perbankan, usaha pemberdayaan tidak menutup ruang bagi partisipasi pebisnis dan masyarakat luas. MTA (Manila-Tel Aviv) merupakan suatu badan usaha yang didirikan orang Israel yang menaruh perhatian terhadap nasib pekerja migran di negaranya. Berlatar belakang tingginya jumlah pekerja Philipina di negara tersebut, tercatat sekitar 50.000 jiwa di tahun 2004, ia menangkap banyak terjadi pelanggaran hak asasi terhadap mereka. Fenomena ini selanjutnya membuat MTA berusaha meningkatkan kesadaran publik akan isu kemanusiaan tersebut, dengan cara menerbitkan setidaknya 70.000 eksemplar majalah per minggu (Kama, 2008). Lain cerita dengan Amerika

Serikat, besarnya perhatian masyarakat lokal di salah kota bagian barat daya membuat mereka membuat gerakan serempak pada salah satu bank nasional terkemuka yang memecat pegawai full time-nya secara massal, untuk kemudian digantikan dengan pegawai paruh waktu. Aksi solidaritas tersebut tampak dari banyaknya masyarakat yang beralih menggunakan jasa bank lain tidak lama setelah kebijakan tersebut diambil (Potterfield, 1999: p.145).

## DAFTAR PUSTAKA

- A Short Introduction to Migrant Smuggling.2010.United Nations Office of Drugs and Crime.Issue Paper.
- Achieng, M. (2012) Regional and inter-regional processes: Advancing the discourse and action on migration and development *in Global perspectives on migration and development: GMFD Puerto Vallarta and beyond*, edited by Omelaniuk, I. Springer.
- ACMRO. (2014). Catholic Bishops urge Australian Government to process asylum claims. Australian Catholic bishops conference. Australian Catholic Migrant and Refugee Office.
- ACMRO. (2014). Catholic Church Against Refugee Resettlement Proposal in Cambodia. Australian Catholic bishops conference. Australian Catholic Migrant and Refugee Office.
- Adepoju, A., van Naerssen, T., Zoomers, A. (2008). *International Migration and National Development in Sub-Saharan Africa: Viewpoints and Policy Initiatives in the Countries of Origin*. Danvers: Koninklijke Brill NV.
- Afrindo, A. Strategi advokasi berjejaring terhadap tenaga kerja Indonesia oleh Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Malang. Jurnal Ilmu Pemerintahan Universitas Brawijaya Malang, 13 Agustus 2014.
- Al-Jazeera. (2014). Gulf states urged to protect migrant workers: Ninety rights and labour groups renew call for “urgent action” to protect migrant workers in the Gulf States, <http://www.aljazeera.com/news/middleeast/2014/11/gulf-states-urged-protect-migrant-workers-201411239393775227.html>

- Al-Najjar, S. (2002). Women migrant domestic workers in Bahrain in *International migration papers*. Geneva: ILO.
- Al-Rasheed, M (ed). (2005). Transnational connections and the Arab Gulf. New York: Routledge.
- AMC, IMWU, KOTKIHO. (2007). Underpayment 2. Pemerasan sistematis berkepanjangan pada buruh migran Indonesia di Hong Kong: Suatu studi mendalam. Asian Migrant Centre, Indonesian Migrant Workers Union, The Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organizations.
- Amnesty International. (2013). Exploited for profits, failed by governments: Indonesian migrant domestic workers trafficked to Hong Kong.
- Amrith, S. S. (2011). *Migration and Diaspora in Modern Asia*. New York: Cambridge University Press.
- Ananta, A., Arifin, E.N. (2004). *International Migration in Southeast Asia*. Pasir Panjang: ISEAS Publications.
- Ananta, A., Chotib D.K.N.W. (2000). The economic and social effects of the crisis in Indonesia in Labour migration and the recent financial crisis in Asia. OECD.
- Anggraeni, D. (2006). Dreamseekers: Indonesian women as domestic workers in Asia. USA: International Labour Organization.
- Anggraeni, D. (2006). Indonesian women as domestic workers in Asia. USA: PT. Equinox Publishing Indonesia.
- Anglican Alliance. Welcoming the stranger - migrant workers in a globalised economy.



- Antara Jawa Barat. Kepala BNP2TKI luncurkan program pemberdayaan buruh migran. Published online on 8/12/2014, <http://www.antarajawabarat.com/lihat/cetak/23635>
- Arifin, B. (2012). Critical analysis of domestic worker condition in Malaysian and Singapore: Ameliorated economic condition vs. Gateway to modern slavery or servitude in *20121-IM029-International migration and ethnic relations*. Malmö University.
- Asia Pacific Forum. (2012). Promoting and protecting the rights of migrant workers. Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions.
- Asian Migrant Center. (2014). Underpayment: Research on Indonesian domestic workers in HK.
- Asian Migrant Centre, Indonesian Migrant Workers Union, The Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organization. (2007). *Underpayment 2, The Continuing Systematic Extortion of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong: An In-Depth Study*. Retrieved from: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_116888.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_116888.pdf)
- Aswicahyono, H., Brooks, S.H., Manning, C. (2011). Exports and employment in Indonesia: The decline in labour-intensive manufacturing and the rise of services. Asian Development Bank. No. 297.
- Awumbila, Mariama et al. 2008. Migration Country Paper (Ghana). University of Ghana.
- Bakker, I., Silvey, R. (2008). *Beyond States and Markets: The Challenges of Social Reproduction*. Oxfordshire: Routledge.

- Balderrama, M.I. (2013). *There and Back: Labour migration, return & female empowerment in Cochambamba city*. University of Uthrecht.
- Bamu, P. (2013). *Nurturing a culture of compliance with domestic workers' rights in South Africa in Exploited, undervalued – and essential: Domestic workers and the realization of their rights*, edited by Du Toit, D. South Africa: Pretoria University Law Pree.
- Banu, Z. (2014). Indonesian's domestic workers in legal limbo: Why it's high time Indonesia focuses on protecting the vulnerable. Al Jazeera, online link: <http://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2014/02/indonesia-domestic-workers-lega-201422054320743142.html> - retrieved on October 31<sup>st</sup> 2014.
- Benson, M., Osbaldiston, N. (2014). *New Horizons in Lifestyle Migration Research: Theorising Movement, Settlement and the Search for a Better Way of Life in Understanding Lifestyle Migration: Theoretical Approaches to Migration and the Quest for a Better Way of Life*. Palgrave Macmillan.
- Bertone, S. (2009). *Immigration and the labour market in Australia in Nations of immigrants: Australia and the USA compared*, edited by Higley, J., Nieuwenhusyen, Neerup, S. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Betts, K. Immigration policy under the Howard Government in *Australian Journal Of Social Issues* Vol. 38 No. 2 May 2003.
- BII. (2013). Breakthrough by strengthening fundamentals.
- Blokhus, I. Perlindungan sosial untuk buruh migran perempuan: Studi banding antar negara-negara pengirim. ILO. Jakarta, December, 2004.

- BNP2TKI. (2014). BNP2TKI terus memberdayakan TKI purna, <http://www.bnp2tki.go.id/read/9416/BNP2TKI-Terus-Memberdayakan-TKI-Purna-.html>
- BNP2TKI. (2014). Kementerian Luar Negeri Lakukan Perbaikan Layanan Hukum Terhadap TKI Bermasalah, <http://www.bnp2tki.go.id/read/9295/Kementerian-Luar-Negeri-Lakukan-Perbaikan-Layanan-Hukum-Terhadap-TKI-Bermasalah->
- BNP2TKI. DPR setuju dengan penghapusan KTKLN, 3 Desember 2014, <http://bnp2tki.go.id/read/9610/DPR-Setuju-dengan-Penghapusan-KTKLN>
- BNP2TKI. Humas BNP2TKI himbau TKI pahami perjanjian kerja. Posted on January 2<sup>nd</sup> 2015, <http://www.bnp2tki.go.id/read/9754/Humas-BNP2TKI-Himbau-TKI-Pahami-Perjanjian-Kerja.html>
- BNP2TKI. KTKLN memudahkan TKI bila bermasalah, 25 Oktober 2013, <http://bnp2tki.go.id/read/8342/KTKLN-Memudahkan-TKI-Bila-Bermasalah>
- BNP2TKI. Pelayanan KTKLN tetap berjalan, 24 Oktober 2013, <http://bnp2tki.go.id/read/8338/Pelayanan-KTKLN-Tetap-Berjalan>
- Bonner, C. Domestic Workers Around the World: Organising for Empowerment. Paper prepared for the Social Law Project Conference, 7-8 May 2010, Cape Town Exploited, Undervalued – and Essential: The Plight of Domestic Workers
- Bonner, C. Domestic workers around the world: Organising for empowerment. WIEGO. *Paper prepared for the Social Law Project Conference, 7-8 May 2010, Cape Town.*

- Bonner, C., Spooner, D. Organizing labour in the informal economy: Institutional forms & relationship. *LABOUR, Capital and society* 44:1 (2011).
- Borak, J. Women migrant workers: Embracing empowerment over victimization. Presented at “When women gain, so does the world,” IWPR’s Eight International Women’s Policy Research Conference, June 2005.
- Borjas, G. J. Economic Theory and International Migration. *International Migration Review*, Vol. 23, No. 3, Special Silver Anniversary Issue: International Migration an Assessment for the 90's (Autumn, 1989), pp. 457-485.
- Boswell, C. (2008) . Combining Economics and Sociology in Migration Theory. *Journal of Ethnic and Migration Studies* Vol. 34, No. 4, May 2008, pp. 549-566
- BPR Sukawati Pancakanti. (2014). Western Union: Transaksi pengiriman uang ke seluruh dunia, Western Union kini telah hadir di BPR Kanti, <http://bprkanti.com/berita/western-union>
- Brettel, C. B., Hollifield, J.F. (2000). *Migration Theory: Talking across Diciplines*. New York: Routledge
- Briones, L. (2009). *Empowering migrant women: Why agency and rights are not enough*. England: Ashgate Publishing Limited.
- Brown, I. (2009). *The territories of Indonesia*. London: Routledge.
- Bryant, J. Children of International Migrants in Indonesia, Thailand and the Philippines: A Review of Evidence and Policies. UNICEF. *Innocenti Working Paper 2005-05*
- Bryant, John. Children of international migrants in Indonesia, Thailand, and the Philipines: Review of Evidence and Policies. *UNICEF, 2005 ISSN: 1014-7837*

- Buruh Migran. (2011). PTK Manhettik Cianjur luncurkan rumah pintar untuk TKI, <http://buruhmigran.or.id/2011/04/02/ptk-mahnettik-cianjur-luncurkan-rumah-pintar-untuk-tki/>
- Buruh Migran. (2014). Mekanisme penanganan kasus TPPO di kepolisian, <http://buruhmigran.or.id/2014/10/28/mechanisme-penanganan-kasus-tpo-di-kepolisian/>
- Buruh Migran. (2014). Mengenal kontak pengaduan untuk buruh migran Taiwan, <http://buruhmigran.or.id/2014/07/10/mengenal-kontak-pengaduan-untuk-buruh-migran-taiwan/>
- Buruh Migran. (2014). Pemantauan Tindak Lanjut Kasus TKI Di Kepolisian, <http://buruhmigran.or.id/2014/05/19/pemantauan-tindak-lanjut-kasus-di-kepolisian/>
- Buruh Migran. Rekomendasi Perlindungan TKI untuk Presiden 2014-2019: Rekomendasi masyarakat sipil bagi pemerintah periode 2014-2019 untuk perlindungan hak buruh migran dan anggota keluarganya, posted 29 Agustus 2014, <http://buruhmigran.or.id/2014/08/29/rekomendasi-perlindungan-tki-untuk-presiden-2014-2019/>
- Buruh Migran. Sebuah catatan tentang kondisi penampungan. Posted on January 11st 2011, <http://buruhmigran.or.id/en/2011/01/25/sebuah-catatan-tentang-kondisi-penampungan/>
- Cabinet Secretariat of Republic Indonesia. Bandara Soekarno-Hatta menuju bandara aerotopolis, 8 Oktober 2012, <http://old.setkab.go.id/en/artikel-5318-bandara-soekarno-hatta-menuju-bandara-aerotopolis.html>
- California State University. (2013). Common forms of sexual harassment.

- Cameron, R. (2011). Responding to Australia's regional skill shortages through regional skilled migration. *Journal of Economic and Social Policy* Volume 14 Issue 3 Current Issues in Regional Australian Economic and Social Policy.
- CARAM Asia. (2009). *From Voices to Actions: Empowering Migrant Communities Through Participatory Action Research*. Kuala Lumpur. Coordination of Action Research on AID & Mobility
- CARAM Asia. (2010). Malaysia vs Hong Kong: Employers' perception and attitudes towards foreign domestic workers.
- CARAM Asia. Annual report 2007.
- CARAM Asia. Annual report 2008. Kuala Lumpur: CARAM Asia Berhad.
- CARAM Asia. Study on relation between contribution of migrants to development and governments' budget allocation for protection of migrants.
- CARAM Asia.2005. State Health of Migrants: Access to Health. Kuala Lumpur.
- Castles, S., Vasta. E., Ozkul, D. 2012. The internal dynamics of migration processes and their consequences for Australian government migration policies. Working Paper for the Department of Immigration and Citizenship University of Sydney February 2012. ISBN 978-1-74138-385.0
- Caturiani, S.I., Mailiyana., Ma'arif, S. Pemetaan permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) asal Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung. Seminar hasil-hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat Dies Natalis FISIP Unila Tahun 2012.

- Chan, C.K, P.hd. Community-based organizations for migrant worker's rights: The emergence of labour NGOs in China. *Community Development Journal accepted manuscript; forthcoming. (Community Dev J (2013) 48 (1): 6-22 first published online March 14, 2012).*
- Chapell, D., Di Martino, V. (2006). Violence at work: Third edition. ILO.
- Charloff, J., Lemaitre, G. *Managing Highly-Skilled Labour Migration: a Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries*. Paris. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. DELSA/ELSA/WD/SEM(2009)5
- Chhikara, K.S., Kodan, A.S. (2012). Migration of rural women in India: Trends, streams and motivation. Vol. 2 (4), pp. 127-133.
- Chiswick, B. R., Hatton, T. J. 2003. *International Migration and the Integration of Labor Markets*. USA: Chicago Press. Volume ISBN: 0-226-06598-7
- Clark, M., Pietsch, J. (2014). Indonesia-Malaysia relations: Cultural heritage, politics and labour migration. New York: Routledge.
- Constable, N. (2007). Maid to order in Hong Kong. USA: Cornell University Press.
- Constable, N. (2007). Maid to order in Hong Kong: Stories of migrant workers. USA: Cornell University Press.
- Constable, N. (2014). Born out of place: Migrant mothers and the politics of international labor. University of California Press.

- Corpuz-Brock, J. Crossing border controlled and unpacking foreign bridges. *International conference on border control and empowerment of immigrant bridges, 29-30 September 2007*. Organized by Asian Pacific Mission for migrants, Shih Hsin University, Trans Asia Sisters Association and Awakening Foundation.
- Curley, M.G., Siu-lun, W. (2008). Conclusion: Undocumented Migration and the State/Human Security Nexus in Asia Melissa in *Security and migration in Asia: The dynamics of securitisation*, edited by Curley, M.G., Siu-lun, W. Oxon: Routledge.
- D'Souza, A. (2010). Moving towards Decent work for Domestic workers: An Overview of the ILO's work. ILO
- De Haas, Hein. (2010). Migration Transitions: a Theoretical and Empirical Inquiry into the Developmental Drivers of International Migration. *Working Papers*. International Migration Institute; University of Oxford
- Dewhurst. (2014). The rights of irregular immigrants to back pay: The spectrum of protection in international, regional, and national legal systems in *Migrants at work: Immigration and vulnerability in labour law*, edited by Costello, C., Freedland, M. UK: Oxford University Press.
- Dikti. Nuh: Tri Dharma Perguruan Tinggi harus ditumbuhkan dan ditegakkan. Published on March 22<sup>nd</sup> 2013, <http://dikti.go.id/blog/2013/03/22/nuh-tri-dharma-perguruan-tinggi-harus-ditumbuhkan-dan-ditegakkan/>
- Dikti. Pedoman evaluasi pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi dan pengawasan kinerja dosen. Disampaikan pada pertemuan dosen tetap ABFI Institute Perbanas, 14 Januari 2009, oleh Steph Subanidja.



- Djelantik, S. Demographic Pressure, Poverty, Human Trafficking and Migrant Workers: an Indonesian Case. *Paper presented at the Third Global International Studies Conference on "World Crisis: Revolution in the International Community", Porto, Portugal, 17-20 Augusts 2011.*
- Domestic workers exploited in Hong Kong. CNN, online link: <http://edition.cnn.com/2013/11/21/world/asia/hong-kong-indonesia-domestic-workers-amnesty/> - retrieved on October 31<sup>st</sup> 2014.
- Donovan, B. (2014). The maid and the madame: Rights for migrant workers in Jordan. Namati. Link online: <http://www.namati.org/entry/the-maid-and-the-madame-rights-for-migrant-workers-in-jordan/> - retrieved on October 29<sup>th</sup> 2014.
- DPD-RI. (2013). BNP2TKI Apresiasi RUU Perlindungan Pekerja Indonesia, <http://www.dpd.go.id/artikel-bnp2tki-apresiasi-ruu-perlindungan-pekerja-indonesia>
- Duke Global Health Institute. (2013). Female Migrant Domestic Workers Experience Poor Health, Work Conditions.
- Dumont, J.C., Lemaitre, G. Counting immigrants and expatriates in OECD countries: A new perspective. OECD.
- Dustmann, C., Weiss, Y. (2007). Return Migration: Theory and Empirical Evidence. Centre for Research and Analysis of Migration. *Discussion Paper Series CDP No 02/7*
- ECE-EUROSTAT. Is the Measurement of International Migration Flows Improving the Europe. Working Paper No.12/ 16 May 2001. Conference on European Statisticians.

- Economic Commission for Africa Sustainable Development Division. (2006). *International Migration and The Achievement of MDGs in Africa. International Symposium on International Migration and Development*. UN/POP/MIG/SYMP/2006/12
- Eilenberg, M. (2012). Territorial sovereignty and trafficking in the Indonesia-Malaysia borderlands in Labour migration and human trafficking in Southeast Asia: Critical perspectives, edited by Ford, M., Lyons, L., van Schendel, W. New York: Routledge.
- Emalisa. (2003). *Pola dan arus migrasi di Indonesia*. Universitas Sumatera Utara
- Enrich. (2011). Enriching and empowering women.
- Facchini, G., Mayda, A. M. (2008). From individual attitudes towards migrants to migration policy outcomes: Theory and evidence. The Institute for the Study of Labor (IZA). IZA DP No. 3512.
- Farbenblum, B., Taylor-Nicholson, E., Paoletti, S.H. (2013). Akses buruh migran terhadap keadilan di negara asal: Studi Kasus Indonesia. New York: Open Society Foundations.
- Farbenblum, B., Taylor-Nicholson, E., Paoletti, S.H. (2013). *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia*. New York: Open Society Foundations.
- Farbenblum, B., Taylor-Nicholson, E., Paoletti, S.H. (2013). *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia*. New York: Open Society Foundations.
- Farre, L., Fasani, F. (2011) Media exposure and internal migration: Evidence from Indonesia. *IZA Discussion Paper No. 6012*.

- Felipe Cuamea Velazquez. Approaches to The Study of International Migration: a Review. *Estuados Fronterizos*, vo. 1, num.1, 2000
- Female Migrant Workers Research Team. (2006). Fact Sheet: migration, remittance and female migrant workers. The World Bank.
- Feridhanusetyawan, T. (2002). The Social Impact of the Indonesian Economic Crisis: Labour Market Adjustments. *EADN Regional Project on the Social Impact of the Asian Financial Crisis*. EADN RP1-2
- Fernando, S., Fernando, M. & Hannif, Z. (2014). Human Capital theory: explaining the underutilisation of skilled immigrants in Australia.
- Firdausy, C.M. (2005) .Trends, issues and policies towards international labor migration: an Indonesian case study UN/POP/MIG/2005/02. Presented on United Nations expert group meeting on international migration and development on 23 June 2005.
- Ford, M. (2001). Indonesian Women as export commodity: Notes from Tanjung Pinang. *Labour and Management in Development Journal*. Volume 2, Number 5
- Frantz, E. (2014). Breaking the Isolation: Access to Information and Media Among Migrant Domestic Workers in Jordan and Lebanon. Arab Regional Office and International Migration Initiative.
- Freedman, A.L. (2000). Political Participation and Ethnic Minorities: Chinese Overseas in Malaysia, Indonesia, and the United States. Routledge.

- Friedrich-Ebert-Shiftung, Office for Regional Cooperation in Asia. (2011). Migrant workers' rights to social protection in ASEAN: Case studies of Indonesia, Philippines, Singapore and Thailand. Philippines.
- Froy, F., Giguere, S., Hofer, A (ed). (2009). Designing local skills strategies. OECD.
- Gammeltoft-Hansen, T., Soransen, N.N. (2013). The Migration Industry and the Commercialization of International Migration. New York: Routledge.
- Garcia, A. J., Pindolia, D.K., Lopiano, K.L., Tatem, A.J. (2014). Modeling Internal Migration Flows in sub-Saharan Africa Using Census Microdata. Oxford University Press. Migration Studies 1-22.
- Gavin, J.W. (2005). Some policy issues on migrant health in *migration and health in Asia* edited by Jatana, S., Toyota M., Youth, B.S.A. New York: Routledge.
- Geiger, M. and Pecoud, A. (2010). *The Politics of International Migration Management*. New York: Palgrave Macmillan
- Genereux, A. A review of migration and fertility theory through the lens of African immigrant fertility in France. Max-Planck-Institut für demografische Forschung. MPIDR WORKING PAPER WP 2007-008 FEBRUARY 2007
- GFMD. (2012). Protecting migrant domestic workers-enhancing their development potential in *Managing migration and perceptions of migrants for development outcomes*. Mauritius. Global Forum on Migration & Development.
- Ghosh, B. (2013). The global economic crisis and the future of migration: Issues and prospects. New York: Palgrave Macmillan.

- Goebel, Z. (2010). *Language, migration and identity*. UK: Cambridge University Press.
- Groenendijk, K. (2012) Introduction: Migration and law in Europe in *Immigration and asylum law and policy in Europe: The first decade of EU migration and asylum law*, edited by Guild, E., Minderhoud, P. Martinus Nijhoff Publishers.
- Gunawan, C.I. (2013). Indonesian domestic workers in Singapore and Malaysia: Labour management systems and a rights-based perspective. *Unpublished Dissertation*. University of New England.
- Gunawan, I.C. (2013). Indonesian domestic workers in Singapore and Malaysia: Labour management systems and a rights-based perspective. University of England.
- Hadiwinata, B.S. (2003). *The politics of NGOs in Indonesia: Developing democracy and managing a movement*. London: Routledge Curzon.
- Hagen-Zanker, J. (2008). Why do people migrate? A review of the theoretical literature. *Working Paper MGSOG/2008/WP002*
- Hall, A. (2012). Migrant Workers and Social Protection in ASEAN: Moving Towards a Regional Standard? *Journal of Population and Social Studies*, 21(1), 12-38.
- Hamill, K. (2012). Policy paper on reforming the “sponsorship system” for migrant domestic workers: Towards an alternative governance scheme in Lebanon. Kafa (enough) Violence & Exploitation.
- Harman, S., Williams, D. (eds). (2013). *Governing the world? Cases in global governance*. Oxon: Routledge.

- Harrison, A., Scorse, J. (2005). Improving the conditions of workers? Minimum wage legislation and anti-sweatshop activism. *MPRA Paper No. 36276*.
- Hawkins, E.D. (2007). Labor in developing countries: Indonesia in The economy of Indonesia, edited by Glassbuner, B. Jakarta: Equinox Publishing.
- Helle, S. (2011). *Migration management at the margins. Transnationalized and Localized Government of Marginalized Migrants in Denmark: Au pairs and destitute EU citizens*. Denmark: SPIRIT Ph.D Series
- Helle, Stanum. 2011. Migration management at the margins. Transnationalized and Localized Government of Marginalized Migrants in Denmark. Denmark: SPIRIT Ph.D Series
- Hennessy, S. (2014). Migrant Domestic Workers 'Trapped and Exploited' in UAE. VoA
- Hernandez-Coss, Raul et al. (2008). *The Malaysia-Indonesia remittance corridor: Making formal transfers the best option for women and undocumented migrants*. Washington, D.C.: The World Bank.
- Hidayatunnismah., Anggraeni, F.N., Pertiwi, Q.F. (2013). *Migrasi Internasional: Tenaga Kerja Perempuan dan Human Trafficking*.
- Hong Kong Federation of Asian Domestic Workers Unions. *Position Paper on Illegal Agency Fee Overcharges of Migrant Domestic Workers*. LC Paper No. CB(2)1386/12-13(02).
- Houben, V.J.H et al. (1999). Before departure: Coolie labor recruitment in Java, 1900-1942 in Coolie labour in colonial Indonesia: A study of labour relations in the outer islands, c. 1900-1940. Germany: Otto Harrassowitz, Weisbaden.

- Hsiao-Chuan Hsia. The development of immigrant movement in Taiwan of alliance of human rights legislation for immigrants and migrants. *International conference on border control and empowerment of immigrant bridges, 29-30 September 2007*. Organized by Asian Pacific Mission for migrants, Shih Hsin University, Trans Asia Sisters Association and Awakening Foundation.
- Hu, X. (2011). *China's New Underclass: Paid Domestic Labour*. New York: Routledge.
- Hua, S.R.M. (2012). Women workers in Indonesia: Give them a reason to stay. *The Jakarta Post*.
- Hugo, G. (2003). Information, Exploitation and Empowerment: The Case of Indonesian Overseas Workers. *Asian and Pacific Migration Journal*, 12(4), 439-467.
- Hugo, G. (2005). Forced migration in Indonesia: Historical perspectives.
- Hugo, G. (2007). Indonesia's labor looks abroad. Migration policy institute.
- Hugo, G. (2008). Demographic change and international labour mobility in Asia-Pacific-Implications for business and regional economic integration: Synthesis in *Labour mobility in the Asia-Pacific region: Dynamics, issues and a new APEC agenda*, edited Hugo, G., Young, S. Korea National Committee for Pacific Economic Cooperation, Pacific Economic Cooperation Council, and APEC Business Advisory Council.
- Hugo, G. 2005. Migration in the Asia-Pacific region. A paper prepared for the Policy Analysis and Research Programme of the Global Commission on International Migration.

- Hugo, Graeme. (2007). Indonesia's labor looks abroad. Migration information source: Migration policy institute
- Hugo, Graeme. Effects of international migration on the family in Indonesia. *Asian and Pacific Migration Journal*, Vol. 11, No. 1, 2002
- Hukum Online.com. Carut marut bantuan hukum TKI: Pemerintah dinilai lamban memberi bantuan hukum untuk pekerja migran Indonesia, posted on June 11<sup>st</sup> 2013, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt51b718efa58d4/carut-marut-bantuan-hukum-untuk-tki>
- Hukum online.com. Pemerintah dan pengusaha wajib lindungi TKI: Perlindungan sejak TKI menjadi calon, keberangkatan, penempatan dan bekerja hingga pulang ke kampung halaman. Posted January 22<sup>nd</sup> 2013, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt50fe12d36e4a0/pemerintah-dan-pengusaha-wajib-lindungi-tki>
- Human Right Watch. (2004). Help wanted: Abuses against female migrant domestic workers in Indonesia and Malaysia. Vol 16, No. 9 (B).
- Human Rights Watch, *Maid to Order: Ending Abuses Against Migrant Domestic Workers in Singapore*, 7 December 2005, C1710, available at: <http://www.refworld.org/docid/43ba99bc4.html> (accessed 28 October 2014).
- Human Rights Watch. (2004). Help Wanted: Abuses against Female Migrant Domestic Workers in Indonesia and Malaysia. Journal Vol. 16, No. 9 (B).



- Human Rights Watch. (2004). *Help Wanted: Abuses against Female Migrant Domestic Workers in Indonesia and Malaysia*. Retrieved from: <http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/indonesia0704full.pdf>
- Human Rights Watch. (2006). Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the world. Volume 10, Number 7 (C).
- Human Rights Watch. (2008). As if I am not human: Abuses against Asian domestic workers in Saudi Arabia. USA.
- Human Rights Watch. (2009). Workers in shadows: Abuse and exploitation of child domestic workers in Indonesia. USA.
- Human Rights Watch. (2010). Cegah penganiayaan terhadap pekerja sektor domestik: Kepada pemerintah Saudi Arabia, Indonesia dan Sri Lanka, <http://www.hrw.org/id/news/2010/11/23/cegah-penganiayaan-terhadap-pekerja-sektor-domestik>
- Human Rights Watch. (2010). Global: Kebijakan cacat bikin buruh migran teraniaya: Tahun 2010 didera oleh eksploitasi buruh, kekerasan dan terbatasnya akses ke keadilan, <http://www.hrw.org/news/2010/12/12/global-kebijakan-cacat-bikin-buruh-migran-teraniaya>
- Human Rights Watch. (2014). Hidden away: Abuses against migrant domestic workers in the UK. USA.
- Human Rights Watch. (2014). I already bought you.
- Human Rights Watch. (2014). I already bought you: Abuse and exploitation of female migrant domestic workers in the United Arab Emirates. USA.

Human Rights Watch. Always on Call: Abuse and Exploitation of Child Domestic Workers in Indonesia. June 2005 Vol. 17, No. 7(C).

IDWFED. (2014). Which country already ratified C189?, <http://www.idwfed.org/en/campaigns/ratify-c189/which-country-already-ratified-c189>

ILO. (2004). Bunga-bunga diatas padas: Fenomena pekerja rumah tangga anak di Indonesia. Jakarta: International Labour Office.

ILO. (2004). Pedoman informasi: Mencegah diskriminasi, eksploitasi dan perlakuan sewenang-wenang terhadap pekerja migran perempuan. Buku 5, Pulang: Pemulangan dan penyatuan kembali. Jakarta.

ILO. (2006). Bergantung pada tali rapuh. Jakarta: Organisasi Perburuhan Internasional.

ILO. (2006). ILO multilateral framework on labour migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration. Geneva.

ILO. (2006). Labour administration in Indonesia.

ILO. (2006). Protection of migrant domestic workers in destination countries: ILO human rights training manual for consular officials and labour attaches.

ILO. (2006). Using Indonesian law to protect and empower Indonesian migrant workers: Some lessons from the Philippines. Jakarta.

ILO. (2007). Equality at work: Tackling the challenges. Geneva

ILO. (2009). Protecting the rights of migrant workers: A shared responsibility.

- ILO. (2010). Decent work for domestic workers, Report IV (1). Geneva.
- ILO. (2010). International Labour Migration: A Right based Approach. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2010). *International Labour Migration: A rights-based approach*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2010). Protection of Indonesian Domestic Workers: Awareness Raising at National and Local Level.
- ILO. (2013). Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Geneva.
- ILO. (2014). ASEAN Community 2015: Managing Integration for Better Jobs and Shared Prosperity. Bangkok: International Labour Organization and Asian Development Bank.
- ILO. Domestic Workers in the Arab States
- ILO. Official Bulletin Vol. LXXXVII, 2004 Series A, No. 2.
- ILO. Providing better economic protection to Indonesian migrant workers, Published in Jakarta on 19 March 2012, [http://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS\\_176878/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_176878/lang--en/index.htm), accessed on December 2<sup>nd</sup> 2014.
- Immigration Department of Malaysia. Recruitment terms and conditions of migrant workers, Posted on 2012, <http://www.imi.gov.my/index.php/en/main-services/foreign-worker>
- Inaba, N. et al. NGOs and empowerment of migrant workers in Japan. Bulletin of Ibraki University, the Faculty of Humanities, No. 10, July 2001, pp.87-129.

Indopos. Menaker-Menhukam siapkan bantuan hukum bagi TKI, posted in November 18<sup>th</sup> 2014, <http://www.indopos.co.id/2014/11/menaker-menkumham-siapkan-bantuan-hukum-bagi-tki.html>

Institute for Ecosoc Rights. Tubuh-Alat dalam Kebungkaman Ruang Privat: Problem Pekerja Rumah Tangga (PRT) Indonesia di Singapura. Jakarta

Institute for Ecosoc Rights. Tubuh-Alat dalam Kebungkaman Ruang Privat: Problem Pekerja Rumah Tangga (PRT) Indonesia di Singapura. Jakarta

International Human Rights Clinic. (2013). The Protection of the Rights of Migrant Domestic Workers in a Country of Origin and a Country of Destination: Case Studies of the Philippines and Kuwait. John Hopkins.

International Migration Law: Glossary on Migration. 2004. Switzerland: IOM

International Organization for Migration. (2010). *Labour Migration from Indonesia*. Retrieved from: [http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published\\_docs/Final-LM-Report-English.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/Final-LM-Report-English.pdf)

International Research and Development for Human Beings (IRDH). (2015). (Live interview)

IOM, ERCOF, UE. (2010). International migration and migrant workers' Remittances in Indonesia: Findings of baseline surveys of migrant remitters and remittances beneficiary households. Philippines: IOM.

IOM. (2003). Exploratory study on foreign domestic work in Syria. Damascus.

- IOM. (2005). Development and poverty reduction in Asia. Switzerland.
- IOM. (2008). International migration and development: Continuing the dialogue :Legal and policy Perspectives. International Organization for Migration.
- IOM. (2009). Working to prevent and address violence against women migrant workers. Switzerland
- IOM. (2010). Labour migration from Indonesia. Jakarta
- IOM. (2010). *Labour Migration from Indonesia*. Retrieved from: [http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published\\_docs/Final-LM-Report-English.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/Final-LM-Report-English.pdf)
- IOM. (2010). *Labour Migration from Indonesia*. Retrieved from: [http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published\\_docs/Final-LM-Report-English.pdf](http://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/Final-LM-Report-English.pdf)
- IOM. (2010). Labour migration from Indonesia: An overview of Indonesian migration to selected destinations in Asia and the Middle East. Jakarta: International Organization for Migration.
- IOM. (2010). Labour migration from Indonesia: An overview of Indonesian migration to selected destinations in Asia and the Middle East. Jakarta: International Organization for Migration.
- IOM. (2011). Bekerja ke luar negeri secara legal dan aman: Cari informasi yang benar, siapkan diri! Buku saku untuk calon TKI. International Organization of Migration.
- IOM. (2011). Guideliness for assisting victims of human trafficking in the East Africa region. Geneva: International Organization for Migration.

- IOM. (2014). Indonesia: Regulating migration, <https://www.iom.int/cms/en/sites/iom/home/where-we-work/asia-and-the-pacific/indonesia.html>
- IOM. (2014). IOM in Indonesia.
- Issues Paper on Migration Management and Public Administration: International Institute of Administrative Sciences
- Jatrana, S., Toyota, M., Yeoh, B.S.A. (2006). *Migration and Health in Asia*. Oxfordshire: Routledge.
- John Hopkins University. (2013). 100 best practices in the protection of migrant workers. *A Series of 100 Best Practices, Volume II*
- Jureidini, R. Women migrant domestic workers in Lebanon. Geneva: ILO
- Kama, A. (2008). Labor Migrants' Self-Empowerment via Participation in a Diasporic Magazine: Filipinos at Manila-Tel Aviv. *Asian Journal of Communication*, 18(3).
- Kaur. A., (2013). International Labour Migration Dynamics in Southeast Asia in *Migration and Inequality* edited by Bastia, T.. New York: Routledge.
- Kayoko, U. (2012). Strategies of resistance among Filipina and Indonesian domestic workers in Singapore in *Asian women and intimate work*, edited by Emiko, O., Kaoru, A. Brill.
- Kementrian Sosial. Rencana Strategis 2010-2014, [https://www.academia.edu/6546358/RENSTRA\\_2010-2014](https://www.academia.edu/6546358/RENSTRA_2010-2014) - retrieved on December 31th 2014.

- Kerbage, C., Esim, S. The situation of migrant domestic workers in Arab States: A legislative overview. International workshop on strengthening dialogue to make migration work for development in the ESCAP and ESCWA regions, 28-30 June 2011, Beirut.
- KHN. Pembebasan Satinah Presiden SBY Dapat Melobi Raja Arab Saudi, posted on April 11st 2014, [http://www.komisi hukum.go.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=288:pembebasan-satinah-presiden-sby-dapat-melobi-raja-arabsaudi&catid=163:berita&Itemid=619](http://www.komisi hukum.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=288:pembebasan-satinah-presiden-sby-dapat-melobi-raja-arabsaudi&catid=163:berita&Itemid=619)
- Khotijah, Siti. (2008). *Analisis faktor pendorong migrasi warga Klaten ke Jakarta*. Published thesis: Universitas Diponegoro.
- Kilby, P. (2011). *NGOs in India: The challenges of women's empowerment and accountability*. New York: Routledge.
- King, R. (2012). Theories and Typologies of Migration: an Overview and a Primer. *Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations* 3/12
- Kis-Katos, K., Sparrow, R. (2013). Poverty, labour markets and trade liberalization in Indonesia. IZA DP No. 7645.
- Kloppenburg, S. (2013). *Tracing Mobilities Regimes: The Regulation of Drug Smuggling and Labour Migration at Two Airports in the Netherlands and Indonesia* (PhD Thesis).
- Koban, A.W. Lamenting the Fate of Indonesian Migrant Workers Overseas in the *Indonesian Update*, edited by Awan Wibowo Laksono Poesoro. Volume V, no. 8 - December 2010.
- Kofman et al. (2000). *Migration in Europe: Employment, welfare and politics*. New York: Routledge.

- Komnas Perempuan (Indonesian National Commission on Violence Against Women), Solidaritas Perempuan/CARAM Indonesia. (2002). *Indonesian Migrant Workers: Systematic Abuse At Home And Abroad*. Retrieved from: <http://www.komnasperempuan.or.id/en/wp-content/uploads/2014/02/Buruh-Migran-Indonesia-Penyiksaan-Sistematis-Di-Dalam-dan-Luar-Negeri-Laporan-English.pdf>.
- Komnas Perempuan. (2005). *Migrasi Tanpa Dokumen: Strategi Perempuan Mempertahankan Kehidupan*. Retrieved from: <http://www.komnasperempuan.or.id/wp-content/uploads/2014/02/59-Migrasi-Tanpa-Dokumen.pdf>
- Komnas Perempuan. (2006). National consultation: Indonesian NGOs and Komnas Perempuan with United Nations-Special rapporteur on the human rights of migrants. Jakarta.
- Kompasiana. (2012). Berbagai pihak mengkritik hasil RUU revisi UU No.39 Tahun 2004, <http://politik.kompasiana.com/2012/09/24/berbagai-pihak-mengkritik-isi-ruu-revisi-uu-nomor-39-tahun-2004-495831.html>
- Kompasiana. Biarkan terminal khusus TKI Bandara Soetta tetap beroperasi, 24 March 2012, <http://sosbud.kompasiana.com/2012/03/24/biarkan-terminal-khusus-tki-bandara-soetta-tetap-beroperasi-448885.html>
- Kompasiana. TKI mencari bantuan hukum, posted on July 13<sup>rd</sup> 2011, <http://hukum.kompasiana.com/2011/07/13/tki-mencari-bantuan-hukum-378385.html>
- Lan, P. (2006). *Global Cinderella: Migrant domestics and newly rich employers in Taiwan*. USA: Duke University Press.



- Latapi, A. E., Martin, S.F. (2008). Mexican Policy and Mexico-U.S. Migration. *Mexico - U.S. Migration Management: A Binational Approach*. Plymouth. Lexington Books
- Lee, E.S. (2007). A Theory of Migration. *Demography*, Vol. 3, No. 1. (1966), pp. 47-57.
- Leonard, P. (2010). Expatriate identities in postcolonial organizations: Working whiteness. Ashgate.
- Lewis, D. (2009). Non Governmental organizations, definition and history. Springer.
- Lindquist, J. (2008). Of maids and prostitutes: Indonesian female migrants in the new Asia hinterlands in *Postcolonial disorders*, edited by Good, M.D., et al. Los Angeles: University of California Press.
- Lindsey, T. 'Too Prosperous?' Indonesian Responses to Australian Asylum-seeker Policies
- Liow, J. (2003). Malaysia's illegal Indonesian migrant labour problem: In search of solutions in *Contemporary Southeast Asia*, Vol. 25, No. 1, April 2003
- Liputan 6. (2010). BNP2TKI dorong LSM bangun "Rumah TKI", <http://news.liputan6.com/read/293577/bnp2tki-dorong-lsm-bangun-quotrumah-tkiquot>
- Liputan 6. ILO: 4 juta buruh migran bekerja di luar negeri sepanjang tahun 2012, 18 December 2012, <http://news.liputan6.com/read/470544/ilo-4-juta-buruh-migran-bekerja-di-luar-negeri-sepanjang-2012>
- Looney, R. (2003) Problems in using international trade to counter terrorism: The case of Pakistan in *Journal of South Asian and Middle Eastern Studies* Vol. XXVI, No. 4 Summer 2003

- Lu, H. (2008). The role of China in global dirty industry migration. Great Britain: Chandos Publishing.
- Lucas, Robert E.B. (2008). International Labor Migration in a Globalizing Economy. Washington: Carnegie Endowment for International Peace.
- Lucie, C. (2010). Policies and practices of highly skilled migration in times of the economic crisis. Geneva: ILO. International migration papers No.99.
- Lyons, L. Organizing for domestic worker rights in Southeast Asia: Feminist responses to globalisation. This paper was presented to the 15<sup>th</sup> Biennial Conference of the Asian Studies Association of Australia in Canberra 29<sup>th</sup> June – 2 July 2004.
- Mafruhah, I., Sarsito, T., Gravitationa, E. The welfare of the Indonesian migrant workers (TKI) in the land of a Malay nation: A socio-economic analysis. Southeast Asian journal of social and political issues, Vol. 1, No. 2, March 2012, 246-271.
- Magain, Yvan. (2001). Immigration rules and rulers. The Jakarta Post.
- Manji, T. (2011). Studi analisis peran pemerintah kota terhadap perkelahian antar kelompok di kota Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Manning, C., Bhatnagar, P. (2006). Coping with cross-border labour flows within Southeast Asia in *Mobility, labour migration and border controls in Asia*, edited by Kaur A., Metcalfe, I. New York: Palgrave Macmillan.
- Martin, S. F. (2014). *International Migration: Evolving Trends from the Early Twentieth Century to the Present*. New York: Cambridge University Press.

- Martínez-Vela, C. A. (2001). The World System. *Vela – ESD.83 – Fall 2001*
- Massey, D. S. Patterns and Processes of International Migration in the 21st Century. University of Pennsylvania. *Paper prepared for Conference on African Migration in Comparative Perspective, Johannesburg, South Africa, 4-7 June, 2003.*
- Masum, M. Md., Khan, A.M., Rahman, M. Recent Trends of International Migration and Remittance Flows: An Empirical Evidence of Bangladesh. [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org). *IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF)*.e-ISSN: 2321-5933, p-ISSN: 2321-5925.Volume 2, Issue 5 (Jan. 2014), PP 16-23.
- McNulty, Y. (2009). Measuring expatriate return on investment in global firms. Australia: Monash University.
- MFMW. (2013). Claimants Succeed in Getting Refunds from Recruitment Agencies. Link online: <http://www.migrants.net/publications/> - retrieved on October 29<sup>th</sup> 2014.
- MICRA. Promoting female migrant workers' access to finance through the National Community Empowering Program or Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM). Presented to the World Bank and the Decentralization Support Facility (DSF), November 2008. Jakarta, Indonesia.
- Migrant Care. Menatap Arah Mata Angin: Perlindungan Buruh Migran dalam Agenda PROLEGNAS 2010. Edisi III, Januari-Juni 2010. Jakarta Timur.
- Mok Chiu Yu. (2002). Theater, migrant workers and globalization: The Hong Kong experience in *Community, Culture and Globalization*, edited by Don Adam. The Rockefeller Foundation.

- Morris-Suzuki, T. (2006). Changing border control regimes and their impact on migration in Asia in *Mobility, labour migration and border controls in Asia*, edited by Kaur, A., Metcalfe, I. New York: Palgrave Macmillan.
- Narsidah. (2014). (Live interview)
- NASA. (2004). Sexual harassment: What it is and what you can do about it.
- New Mandala. (2013). Migrant workers: Whose responsibility to protect?,  
<http://asiapacific.anu.edu.au/newmandala/2013/12/16/migrant-workers-whose-responsibility-to-protect/>
- Newland, K., Osman, S. Empowering migrants and diaspora to contribute to development. *GMFD 2008, Day 1, Concurrent Sessions, Roundtable Discussion 1, Session 1.2, Report 01*.
- Nordholt, H.S. De-colonising Indonesian historiography. Lund University, Sweden. *Paper delivered at the Centre for East and South-East Asian Studies public lecture series "Focus Asia", 25-27 May, 2004*
- Oberman, R. et al. (2012). The archipelago economy – Unleashing Indonesia's potential. McKinsey & Company.
- OECD. (2012) International migration outlook 2012.
- OECD.2000.International Migration in Asia: Trends and Policies. International Migration. Paris: Organisation for Economic co-Operation and Development.
- OECD.2003.Trends in International Migration. Paris: SOPEMI
- OECD.2008. International Migration Outlook. Organisation for Economic Co-operation and Development.

- OECD.2008. International Migration Outlook. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Ofreneo, R.E., Samonte, I.A. (2005). Empowering Filipino migrant workers: Policy issues and challenges. ILO: Geneva.
- Omelaniuk, I. (2012). Global migration institutions and processes *in Foundations of international migration law*, edited by Opeskin, B., Perruchoud, R., Redpath-Cross, J. Cambridge: Cambridge University Press.
- Oostindie, G. (2008) Historical memory and national canons *in Dutch colonialism, migration and cultural heritage: Past and present*, edited by Oostindie, G. Leiden: Koninklijk Instituut voor Taal-, Land- en Volkenkunde.
- Orange, G., Seitz, V., Kor, A.L. (2012). Information dissemination need of Indonesian migrant domestic workers in Malaysia in Journal of Southeast Asia Research. IBIMA Publishing. Vol. 2012 (2012), Article ID 492902, 16 pages. DOI: 10.5171/2012.492902.
- Orange, G., Seitz, V., Kor, A.L. (2012). Information Dissemination Needs of Indonesian Migrant Domestic Workers in Malaysia.
- Orange, G., Seitz, V., Kor, A.L. Information Dissemination Needs of Indonesian Migrant Domestic Workers in Malaysia in Journal of Southeast Asian Research Vol. 2012 (2012), Article ID 492902, 16 pages DOI: 10.5171/2012.492902.
- Orbeta, A.C.Jr. Enhancing Labor Mobility in ASEAN: Focus on Lower-skilled Workers. Philippine Institute for Development Studies. *Discussion paper series NO. 2013-17*.
- OSCE, IOM, ILO. (2006). Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination.

- Ox AID. Patterns and Trends in Migration and Sustainable Development. Oxford Associates for International Development.
- Paas, T., Demoniva, O. (2014). What explains people's attitude towards immigrants? A comparative study of Estonia and Russia. The University of Tartu FEBA.
- Pan-Long, T., Ching-Lung, T. (2004). Foreign Direct Investment and international labour migration in economic development: Indonesia, Malaysia, Philippines and Thailand in International migration in Southeast Asia, edited by Ananta, A., Arifin, E.N. Singapore: Institute of Southeast Asia Studies.
- Paoletti et al. (2014). Migrant workers' access to justice at home: Nepal. New York: Open Society Foundations.
- Pavlou, V. The case of female migrant domestic workers in Europe: Human Rights violations and forward looking strategies in Yearbook of humanitarian action and human rights, N.9, 2011, pp.67-84.
- Pei-Chia, L. (2006). Global Cinderella: Migrant domestics and newly rich employers in Taiwan. USA: Duke University Press.
- Pennington, J., Balaram, B. (2013). Homecoming: Return and reintegration of irregular migrants from Nigeria. IPPR.
- Pepinsky, T.B., (2013). Colonial Migration and the Deep Origins of Governance: Theory and Evidence from Java. APSA 2013 Annual Meeting Paper; American Political Science Association 2013 Annual Meeting.
- Pepinsky, T.B., (2013). Colonial Migration and the Deep Origins of Governance: Theory and Evidence from Java. APSA 2013 Annual Meeting Paper; American Political Science Association 2013 Annual Meeting.

- Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor: Per. 01/KA/SU/I/2008.
- Perkasa, V.D. (2010). Complications for Indonesia's unskilled migrant workers. Jakarta Post.
- Philippine GMFD. Empowering migrants and diasporas to contribute to development. Working paper PR 1.2. Manila, Philippines, 27-30 October 2008.
- Piper, Dr. N. Migrant labor in Southeast Asia, Case study: Singapore. Friedrich Ebert Stiftung (FES) Project in Migrant Labor in Southeast Asia.
- Piper, N. Gender and migration. A paper prepared for the policy analysis and research programme of the Global Commission on International Migration, September 2005.
- Potterfield, T. A. (1999). *The business of employee empowerment: Democracy and ideology in the workplace*. Westport, Conn: Quorum Books.
- Prasetya, L., Yahya, K. Analisis pengelompokan karakteristik pekerja migran. Studi kasus: Kabupaten Gresik dan Kabupaten Malang. Institute Teknologi Surabaya.
- Pratiwi, W. Y. (2007). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi migrasi internasional tenaga kerja Indonesia ke luar negeri tahun 2007: Studi kasus tenaga kerja Indonesia asal kabupaten Majalengka propinsi Jawa Barat. *Unpublished minor thesis*: Universitas Sebelas Maret.
- Purnomo, Didit. Fenomena migrasi tenaga kerja dan perannya bagi pembangunan daerah asal: Studi empiris di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 10, No.1, Juni 2009, hal. 84 – 102.

- Quintini, G. (2005). Right for the job: Over-qualified or under-skilled?, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 120, OECD Publishing.
- Raffles, T.S. (1817). The history of Java. London. Black Parbury and Allen booksellers to the Hon. East-India Company Leadenhall Street and John Murray Albemarle Street
- Raharto, A. *Indonesian Female Labour Migrants: Experiences Working Overseas (A Case Study Among Returned Migrants in West Java)*. Research Centre for Population Indonesian Institute of Sciences. Paper presented at the 2002 IUSSP Regional Population Conference on Southeast Asia's Population in a Changing Asian Context. Bangkok, Thailand, 10-13 June 2002.
- Raharto, A. Indonesian Female Labour Migrants: Experiences Working Overseas (A Case Study Among Returned Migrants in West Java). Paper presented at the 2002 IUSSP Regional Population Conference on Southeast Asia's Population in a Changing Asian Context. Bangkok, Thailand, 10-13 June 2002.
- Raharto, Aswatini. Indonesian Labour Migration: Issues and Challenges. *IJMS: International Journal on Multicultural Societies*. 2007, vol.9, no.2, pp.219-235. UNESCO. ISSN 1817-4574. [www.unesco.org/shs/ijms/vol9/issue2/art6](http://www.unesco.org/shs/ijms/vol9/issue2/art6)
- Rahayu, D. Perlindungan hukum bagi buruh migran terhadap tindakan perdagangan perempuan. Universitas Trunojoyo. Jurnal Hukum No. 1 Vol. 18 Januari 2011: 115-135.
- Rahayu, E.S., Advokasi perlindungan buruh migran di Kabupaten Sukabumi dan Kabupaten Cianjur: Pengalaman PPSW Pasoendan. SMERU No.31 Mei-Jul/2011.



- Rahman, Md. M., Fee, L.K. Gender and the the remittance process: Indonesian domestic workers in Hong Kong, Singapore and Malaysia. *Asian Population Studies*, Vol. 5, No. 2, July 2009 (p. 103-107).
- Rahman, Md. Mizanur., Fee, L.K. Gender and the remittance process in *Asian Population Studies*, Vol. 5, No. 2, July 2009. Routledge.
- Rajah, C. Alliance of alliances: Building civil society convergences among global movements for migrant rights. Paper prepared for REMESO (Institute for Research on Migration, Ethnicity and Society) and UNESCO-MOST Conference on Migration, Labor Market Restructuring and the Role of Civil Society in Global Governance; Norrkoping, Sweden; May 30-June 1, 2012.
- Ratna, A., Soelaksono, B. Menilik peraturan desa tentang perlindungan Tenaga Kerja Indonesia: Kasus dua desa di Nusa Tenggara Barat. SMERU No.31 Mei-Jul/2011.
- ROL. TKI asal Lebak disiksa majikan Arab, 26 Oktober 2009, <http://www.republika.co.id/berita/breaking-news/nusantara/09/10/26/84818-tki-asal-lebak-disiksa-majikan-arab>
- Rupert, M. Solomon, M.S. (2006). Globalization and international policy economy: The politics and alternatives fututres. USA: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Salverda, R., Krus, P., van Niekerk, A. (2008). Historiography in a Historical companion to postcolonial literatures continental Europe and its empires, edited by Poddar, P., Patke, R.S., Jensen, L. Edinburg: Edinburg University Press.

- Saraswati, J. (2008, July 10-11). *“Where we can go?” Indonesia’s struggle against unemployment and man-power export phenomenon*. Paper presented at the conference on ‘Migration(s) and Development(s): Transformation of Paradigms, Organisations and Gender’, Center for Interdisciplinary Research, Bielefeld, Germany.
- Satu, V. and Murdwiati. F. *Seri Belajar dan Geografi untuk SMP/MTS Kelas VIII*. Grasindo
- Satuharapan.com. (2014). BNP2TKI: Edukasi mantan TKI terganjal dana, <http://www.satuharapan.com/read-detail/read/bnp2tki-edukasi-mantan-tki-terganjal-dana>
- Savanaparadise.com. Perlindungan negara terhadap buruh migran sangat minim. Published on 8/12/2014, <http://www.savanaparadise.com/perlindungan-negara-terhadap-buruh-migran-sangat-minim/>
- Seruni. (2014). Titik rawan permasalahan buruh migran, <http://www.seruni.or.id/2014/09/titik-rawan-permasalahan-buruh-migran/>
- Setyawati, D. (2013). Assets or Commodities? Comparing Regulations of Placement and Protection of Migrant Workers in Indonesia and the Philippines. *Austrian Journal of South-East Asian Studies*, 6(2), 264-280.
- Setyiningih, Endang et.al. Peran LSM Migrant CARE dalam Membantu TKI Bermasalah di Arab Saudi Tahun 2009 dan 2010. Semarang: Universitas Diponegoro
- Shier, M.L., Graham, J.R., Fukuda, E., Turner, A. (2014). Predicators of Living in Precarious Housing among Immigrants Accesing Housing Support Services. *Int. Migration and Integration*. DOI 10.1007/s12134-014-0396-7

- Shuto, M. (2006). Labour migration and human security in East and Southeast Asia in *Migration, regional integration and human security: The formation and maintenance of transnational spaces*, edited by Kleinschmidt, H. Ashgate.
- Sidonews. Pengembangan terminal 3 bandara Soetta dimulai, 18 Maret 2013, <http://ekbis.sindonews.com/read/728667/34/pengembangan-terminal-3-bandara-soetta-dimulai-1363614327>
- Sihaloho, M.J. (2012, September 15). 'Abuse Still Rife' at Soekarno-Hatta's TKI Terminal. *The Jakarta Globe*. Retrieved from: <http://thejakartaglobe.beritasatu.com/archive/abuse-still-rife-at-soekarno-hattas-tki-terminal/>
- Silaen, P., Smark, C.J. (2006). The “Culture System” in Dutch Indonesia 1830–1870: How Rawls’s Original Position Ethics were Violated. University of Wollongong Research Online
- Silvey, R. (2005). Borders, embodiment, and mobility: Feminist migration studies in Geography in *A companion feminist geography*, edited by Nelson, L., Seager, J. Blackwell Publishing.
- Silvey, R. (2007). Unequal Borders: Indonesian Transnational Migrants at Immigration Control. *Geopolitics*, 12, 265–279
- Silvey, R. (2008). Managing migration: reproducing gendered insecurity at the Indonesian border in *Beyond states and markets: The challenges of social reproduction*, edited by Bakker, I., Silvey, R. New York: Routledge.
- Silvey, R. Consuming the transnational family: Indonesian migrant domestic workers to Saudi Arabia. *Global Networks* 6, 1 (2006) 1–18. ISSN 1470–2266. Blackwell Publishing Ltd & Global Networks Partnership

- Skeldon, R.. Migration in Asia after the economic crisis: patterns and issue. *Asia-Pacific Population Journal*. 1999 Sep; 14 (3): 3-24.
- Smet, D.D. (2013). Employing skilled expatriates: Benchmarking skilled immigration regimes across economies. The World Bank.
- Solidar. (2011). Domestic Workers: From Modern-Day Slavery to Equal Rights.
- Solomon, M.K. International Migration Management through Inter-State Consultation Mechanisms: Focus on Regional Consultative Processes on Migration, IOM's International Dialogue on Migration and the Berne Initiative. UN/POP/MIG/2005/13
- Solomon, Michele Klein. International Migration Management through Inter-State Consultation Mechanisms: Focus on Regional Consultative Processes on Migration, IOM's International Dialogue on Migration and the Berne Initiative. UN/POP/MIG/2005/13
- Stéphane de Tapia (Consultant) and the European Committee on Migration (CDMG). 2006. Towards a Migration Management Strategy Challenges for Countries of Origin. Strasbourg: The Council of Europe
- Subianto, A. (2006). Pengaruh pemanfaatan remitan buruh migran terhadap pertumbuhan ekonomi wilayah di Kabupaten Cilacap: Studi Kasus di Kecamatan Adipala, Kecamatan Binangun dan Kecamatan Nusawungu. Thesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sudibia, I K., Rimbawan, D. Adnyana, I.N. (2012). Pola migrasi dan karakteristik migran berdasarkan hasil sensus penduduk 2010 di Propinsi Bali. *Piramida*. Vol. VIII No. 2 : 59 – 75

- Sukamdi., Haris, A., Brownlee, P. 2000. Labour Migration in Indonesia: Policies and Practice. Yogyakarta: Population Studies Center Gadjah Mada University.
- Supardo, S. Antropologi dan studi migrasi internasional. *Status dan akomodasi bahasa di sepanjang batas linguistic Jawa-Sunda di Kabupaten Cilacap*. Vol 12, No 1 (2000).
- Suryahadi, A. (2001). International economic integration and labor markets: The case of Indonesia. East-West Center. Economic series. No. 22, May 2001.
- Suryomenggolo, J., Indonesian Female Migrant Workers and Their Narratives in *Indonesian Female Migrant Workers and Their Narratives*: Kyoto University: CSEAS (Center for Southeast Asia Studies).
- Suzuki, N. Settling in Japan: Filipino women's acts of empowerment and disempowerment. *International conference on border control and empowerment of immigrant bridges, 29-30 September 2007*. Organized by Asian Pacific Mission for migrants, Shih Hsin University, Trans Asia Sisters Association and Awakening Foundation.
- Syafitri, W. (2012). Determinants of labour migration decisions: The case of East Java, Indonesia. Kassel: Kassel University Press.
- Syafitri, W. (2012). Determinants of labour migration decisions: The case of East Java, Indonesia. Kassel: Kassel University Press.
- Tahir, A.H.M., Ismail, M. Cross-cultural challenges and adjustments of expatriates: A case study in Malaysia. *Alternatives Vol. 6 Number 3&4 Fall & Winter 2007*.

- Tanga, P.T., Tangwe, M. N. (2014). Interplay between economic empowerment and sexual behavior and practices of migrant workers within the context of HIV and AIDS in the Lesotho textile industry in *Journal des Aspects Sociaux du HIV/SIDA VOL. 11 No. 1 2014*. Taylor and Francis.
- Taylor-Nicholson, E. Policy Brief. Perbaikan dan perluasan layanan mediasi bagi buruh migran peril segera dilakukan: Rekomendasi terhadap BNP2TKI. TIFA Foundation, edisi October 2013.
- Tayner, J.A. (1999). The web-based recruitment of foreign domestic workers in Asia in *Singapore journal of tropical geography*, 20 (2), 1999, 193-200. National University of Singapore & Blackwell Publishers Ltd.
- Tempo. (2013). BUMN dorong buruh migran jadi pengusaha, <http://www.tempo.co/read/news/2013/03/03/090464807/BUMN-Dorong-Buruh-Migran-Jadi-Wirausaha>
- Tempointeraktif.com. (2011). TKI wajib memiliki KTKLN, <http://webtorial2.tempointeraktif.com/iklan/BNP2TKI/index2.html>
- TF-AMW. (2009). *ASEAN Framework Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Civil Society Proposal. Bangkok.
- The Institute for Ecosoc Rights. (2010). Atase tenaga kerja & perlindungan TKI: antara Indonesia-Singapura-Malaysia. Jakarta: Tifa Foundation.
- The Jakarta Post. (2009). Govt told to stop sending unskilled workers.

- The Jakarta Post. (2012). An ASEAN way of protecting Indonesian migrant workers,  
<http://www.thejakartapost.com/news/2012/05/03/an-asean-way-protecting-indonesian-migrant-workers.html>
- The Jakarta Post. Migrant workers ponder their future. Published on 20/05/2012,  
<http://www.thejakartapost.com/news/2012/05/20/migrant-workers-ponder-their-future.html-0>
- The Jakarta Post. Migrant workers ponder their future. Published on 20/05/2012,  
<http://www.thejakartapost.com/news/2012/05/20/migrant-workers-ponder-their-future.html-0>
- The World Bank. (2006). Fact Sheet: migration, remittance and female migrant workers.
- The world bank. (2010). Trends in Skills Demand, Gaps, and Supply in Indonesia.
- Thompson, G. Economic dynamism in the Asia-Pasific. Routledge.
- Tijdens, K., van Klaveren, M. (2011). Domestic workers: Their wages and work in 12 countries. Amsterdam: WageIndicator
- Tirtosudarmo, R. (2013). Indonesia, a transit country for Australia. The Jakarta Post.
- Tirtosudarmo, R. Migrant workers as a constitutional challenge for Indonesia. Paper prepared for MOST-LIPI conference on human rights of migrant workers in Southeast Asia, Jakarta 14-15 July 2011.

- Todaro, M.P. (1997). Urbanization, Unemployment, and Migration in Afrika: Theory and Policy. No. 104.
- Tsikata, D. (2010). Employment agencies and domestic work in Ghana in Challenging the legal boundaries of work regulation, edited by Fudge, J., McCrystal, S., Sankaram, K. Oregon: Hart Publishing Ltd.
- UEM. (2014). Pemberdayaan buruh migran Ponorogo, Indonesia, <http://www.missionsparkasia.org/index.php/id/5-lingkup-kerja/diakonia/1191-pemberdayaan-buruh-migran-ponorogo-indonesia>
- UN Women. (2012). Decent work and women's economic empowerment: Good policy and Practice.
- UN Women. (2013). Contributions of migrant domestic workers to sustainable development. *Policy paper for the pre-GFMD VI high-level regional meeting on migrant domestic workers at the interface of migration and development.*
- UN. (2001). International migration and development in America. United Nations Publication.
- United Nations. (2003). Levels and trends of international migration to selected countries in Asia.
- UU Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- Van der Eng, P. (2000). Economic Benefits from Colonial Assets: The Case of the Netherlands and Indonesia 1870-1958. The Australian National University. Research Memorandum (GD-39).



- Van Leeuwen, L. (2011). *Lost in Mall: An Ethnography of Middle-Class Jakarta in the 1990s*. Leiden: KITLV Press.
- Varia, N., Becker, J. (2012). World report 2012: A landmark victory for domestic workers: New convention establishes first global labor standards for millions of women and girls. Human Rights Watch.
- Vasta, E. Theoretical Fashions in Australian Immigration Research. Centre on Migration, Policy and Society. COMPAS. *Working Paper No. 11, University of Oxford, 2005*.
- Vertovec, S. Transnational Networks and Skilled Labour Migration. *This paper was given at the following conference: Ladenburger Diskurs "Migration" Gottlieb Daimler- und Karl Benz-Stiftung, Ladenburg, 14-15 February 2002*
- Viva.co.id. "Kota baru" bandara Soekarno-Hatta, 27 Juli 2011, <http://fokus.news.viva.co.id/news/read/236051--kota-baru--bandara-soekarno-hatta>
- VoA. Migrant Care: Terminal khusus TKI di bandara picu pemerasan, 30 Desember 2014, <http://www.voaindonesia.com/content/terminal-khusus-tki-di-bandara-picu-pemerasan-/2410036.html>
- VoA. Migrant Care: Terminal khusus TKI di bandara picu pemerasan, 30 Desember 2014, <http://www.voaindonesia.com/content/terminal-khusus-tki-di-bandara-picu-pemerasan-/2410036.html>
- Wallerstein, I. (2002). The Itinerary of World Systems Analysis; or, How to Resist Becoming a Theory in *New Directions in Contemporary Sociological Theory* edited by Berger, J & Zelditch Jr, M. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

- Wickramasekera, P. (2010). Asian Labour Migration: Issues and Challenges in an Era of Globalization. ILO: Geneva. *International migration papers No.57*.
- Widiatmoko, N.P. (2004). Perlindungan hukum buruh migran/TKI yang bekerja di luar negeri (Studi kasus pada PJTKI di Kota Semarang. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Wiyono, N.H., Handayani, D. (2009). Migrant workers and the role of remittances in Indonesia in Trade and poverty production in the Asia-Pasific Region: Case studies and lessons from low-income communities, edited by Stoler, A.L., Redden, J., Jackson, L.A. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wiyono, N.H., Handayani, D. (2009). Migrant workers and the role of remittances in Indonesia *in Trade and poverty reduction in the Asia-Pacific region: Case studies and lessons from low-income communities*, edited by Stoler, A.L., Redden, J., Jackson, L.A. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wiyono, N.H., Handayani, D. (2009). Migrant workers and the role of remittances in Trade and poverty reduction in the Asia-Pasific region, edited by Stoler, A.L., Redden, J., Jackson, L.A. World Trade Organization. Cambridge University Press.
- WOM. (2007). Human trafficking, migration, discriminatory, stereotypes among issues as women's anti-discrimination committee takes up Indonesian's report. WOM/1643. Chamber A, 799th & 800th Meetings (AM & PM).
- Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO). (2014). Domestic workers. Online link: <http://wiego.org/informal-economy/occupational-groups/domestic-workers> retrieved on October 30th 2014.

- Wong, D. (2010). The national context of migration research in Malaysia. Which nation, what state, whose migration *in National Paradigms of Migration Research*, edited by Dietrich Thränhardt, Michael Bommers. Germany: V & R Unipress GmbH, Gottingen.
- Wongboonsin, P. (2006). The State and Labour Migration Policies in Thailand *in Mobility, Labour Migration and Border Controls in Asia* edited by Kaur A., Metcalfe, I. New York: Palgrave Macmillan.
- Wood, C. H. (1982). Equilibrium and Historical-Structural Perspective on Migration. *International Migration Review* Vol. 16, No. (2): 300-302.
- Yamanaka, K., Piper, N. Feminized migration in East and Southeast Asia: Policies, actions and empowerment. Occasional Paper 11, December 2005. UNRISD.
- Yazid, S. Activism of Indonesian NGOs on the issue of women migrant workers: Engaging in national and international co-operation. *This paper was presenter to the 17<sup>th</sup> Biennial Conference of the Asian Studies Association of Australia Melbourne 1-3 July 2008.*
- Yesyca, M. (2012). Peningkatan arus migrasi tenaga kerja wanita-penata layan rumah tangga (TKW-PLRT) ke Persatuan Emirat Arab: Perspektif feminis. Depok: Universitas Indonesia.
- YLBHI & AusAID. (2006). Panduan bantuan hukum di Indonesia: Pedoman anda memahami dan menyelesaikan masalah hukum. Jakarta,  
<https://books.google.co.id/books?id=Y1oghffVI2cC&pg=PA206&lpg=PA206&dq=bantuan+hukum+pemerintah+terhadap+tki&source=bl&ots=e2iwlsYqJc&sig=0AlKqbM06JauokjBfGcB3uvuxNM&hl=id&sa=X&ei=PBsmVPrEMcORuA>

T5s4HQCQ&ved=0CDQQ6AEwBA#v=onepage&q=bantuan  
%20hukum%20pemerintah%20terhadap%20tki&f=false

Young, M. (2000). Migrant workers in Lebanon. Lebanese NGO  
forum,  
<http://www.lnf.org.lb/migrationnetwork/mig3.html#Employers>  
and migrants – retrieved on October 29<sup>th</sup> 2014.

Zaqqa, Nadim. (2006). Economic Development and Export of  
Human Capital a Contradiction. Kassel: Kassel University.  
*International Labor Migration Vol 1.*

Zaqqa, Nadim. 2006. Economic Development and Export of Human  
Capital a Contradiction? : The Impact of Human Capital  
Migration on the Economy of Sending Countries, A Case Study  
of Jordan. Munchen: University of Kassel.

Zulbahary, T., Elanvito. (2007). Mandatory testing on Indonesian  
migrant workers. Jakarta Selatan: Solidaritas Perempuan.

## GLOSARIUM

**Manajemen Migrasi** adalah pengaturan proses perpindahan orang dari negara ke negara lain mulai dari rekrutmen, pemberangkatan, bekerja di luar negeri dan kepulangan ke negara asal yang melibatkan pemerintah negara asal dengan negara tujuan serta pihak – pihak lain yang terkait dalam proses tersebut.

**Tenaga Kerja Indonesia (TKI)** adalah orang Indonesia yang bekerja di luar negeri baik sebagai tenaga kerja yang ahli maupun non ahli.

***Skilled Migrant Workers*** adalah tenaga kerja migran yang memiliki keahlian sesuai dengan standard pekerjaan masing – masing.

***Unskilled Migrant Workers*** adalah tenaga kerja migran yang tidak memiliki keahlian khusus.

***Migrant Domestic Worker (Tenaga Kerja Migran Domestik)*** adalah tenaga kerja migran yang bekerja sebagai tata pelaksana rumah tangga (pembantu rumah tangga) dan bekerja di rumah majikan.

**Rekrutmen** adalah proses penyeleksian calon tenaga kerja Indonesia melalui rekrutmen

**Pelatihan** adalah proses pembelajaran bagi calon TKI untuk mendapatkan skill (keahlian) sesuai dengan aturan.

**Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN)** adalah kartu resmi yang di keluarkan oleh pemerintah Indonesia bagi TKI yang akan bekerja di luar negeri.

**Pemberangkatan (Departure)** adalah proses TKI pada saat akan berangkat ke luar negeri melalui bandara.

**Non Government Organization (NGO)** adalah lembaga non pemerintah yang membantu TKI selama proses migran dan memberikan bantuan penyelesaian masalah.

**Deployment (Penempatan)** adalah proses TKI di tempatkan untuk bekerja di negara tujuan yang di bantu oleh kedutaan besar Indonesia dan agen peempatan kerja.

**Returning (Kepulangan)** adalah proses kebalinya TKI ke kampung halaman di Indonesia.

**Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)** adalah lembaga nasional yang mengurus proses migrasi TKI dan melindungi TKI dari hal – hal buruk migrasi.

**Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)** adalah agen rekrutmen untuk TKI yang akan bekerja di luar negeri.

## INDEKS

---

### **A**

Abdurrahman Wahid · 305, 306, 307,  
309, 333  
agen pelatihan · 350  
agen perekrutan · 376, 406, 437  
Amerika · 266, 275, 276, 472

---

### **B**

B.J. Habibie · 305, 306, 309

---

### **D**

dalam negeri · 263, 274, 284, 286, 294,  
333, 334, 347, 348, 388, 395, 411  
**DOMESTIK** · i, ii, 362, 398, 440  
dunia industri · 264

---

### **E**

**EKONOMI** · i, ii, 440  
ekonomi politik · 262

---

### **F**

fenomena · 262, 266, 267, 268, 270,  
271, 272, 273, 275, 277, 278, 279,  
280, 282, 283, 287, 289, 292, 294,  
303, 304, 316, 320, 329, 331, 333,  
339, 348, 380, 381, 420, 422, 436,  
439, 460  
fluktuatif · 270

---

### **G**

geopolitik · 264

---

### **I**

industri · 271, 272, 276, 277, 282, 283,  
285, 289, 325, 329, 460  
internasional · i, iii, 262, 263, 265, 274,  
277, 283, 286, 288, 294, 300, 308,  
311, 313, 315, 322, 339, 361, 380,  
391, 443, 450, 455, 458, 505

---

### **K**

kolektif · 267, 458  
krusial · 273, 376, 378

---

### **L**

legitimasi · 266, 274

---

### **M**

MANAJEMEN · i, ii, 262, 275  
migrasi · i, ii, iii, 262, 264, 265, 267,  
268, 270, 271, 272, 273, 274, 275,  
277, 278, 279, 280, 281, 282, 283,  
284, 286, 287, 288, 289, 290, 292,  
294, 296, 297, 299, 300, 301, 302,  
308, 313, 330, 344, 352, 369, 380,  
440, 441, 442, 443, 449, 456, 462,  
469, 484, 497, 505, 510, 511, 517  
MIGRASI · i, ii, 262, 275, 294

mikro · 264, 281, 467  
mobilitas · 262, 263, 264, 269, 275,  
277, 278, 283, 286, 288, 331, 352,  
446  
moral · 266, 442, 470

---

## ***N***

natural · 267

---

## ***P***

Pabrik · 264  
pengangguran · 264, 284, 286, 293,  
301, 330, 343, 454, 460  
**PENGEMBANGAN** · i, ii, 440  
**PERLINDUNGAN** · i, ii  
perspektif · 266, 268, 274, 278, 279,  
289, 292, 294, 300, 329, 335, 348,  
376, 380, 387, 390, 416, 430, 435,  
447, 452, 458  
politik · 265, 267, 269, 270, 273, 274,  
279, 280, 281, 287, 293, 299, 301,  
415, 454, 498  
proteksi · 272, 273, 283, 291, 312, 333,  
336, 339, 340, 342, 366, 378, 381,

384, 386, 391, 392, 427, 435, 441,  
461, 462, 463, 465  
psikologis · 267, 290, 311, 382, 390,  
399, 429, 430, 436, 454

---

## ***S***

sirkuler · 262, 277, 283  
sosial · 262, 267, 272, 274, 279, 280,  
281, 284, 285, 290, 297, 299, 300,  
305, 327, 379, 380, 391, 393, 410,  
424, 429, 432, 452, 456, 458, 470,  
476  
stabilitas · 267, 329, 455

---

## ***T***

teori · i, 270, 278, 279, 287, 293, 361  
transit · 265, 266, 286, 343, 345, 359,  
391, 513  
transportasi · 270, 276, 281, 284, 346,  
408, 435

---

## ***U***

urbanisasi · 264, 274



## TENTANG PENULIS



**Cakti Indra Gunawan, SE., MM., Ph.D**

dilahirkan dari seorang Ibu yang luar biasa bernama Hj. Rr. Sri Rejeki dan memiliki seorang Ayah yang bijaksana bernama H. Mino (Pensiunan Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Purwokerto). Cakti dilahirkan pada Jum'at Pahing di

Kota Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia, pada tanggal 14 Mei.

Penulis menamatkan pendidikan SD Negeri Krandegan I Banjarnegara, SMPN 1 Purwokerto, SMA Muhammadiyah 1 Purwokerto, S1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Brawijaya, S2 Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Universitas Brawijaya dan melanjutkan S3 bidang Manajemen Migrasi Internasional atas dukungan beasiswa DIKTI dan Keith & Dorothy Mackay Postgraduate Scholarships di School of Business, The University of New England, Armidale, Australia lulus 2014.

Penulis adalah dosen di Universitas Tribhuwana Tunggaladewi, dan mengajar sebagai dosen Luar Biasa di Universitas Brawijaya dan Universitas Muhammadiyah Malang. Pada tahun 2016, penulis telah menghasilkan 10 (sepuluh) Buku Ajar untuk mahasiswa S1, S2, dan S3 serta 4 (empat) Jurnal Nasional, 3 (tiga) Jurnal Internasional. Di samping itu, penulis juga telah memiliki Hak Cipta Kekayaan Intelektual (HAKI) dari Departemen HAKI, Kementerian Hukum dan

HAM Republik Indonesia Nomor C00201100505 Tahun 2012 tentang penemuan baru Teori Migrasi Internasional Berbasis Perlindungan dan Pengembangan Ekonomi bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Penulis aktif di Seminar Nasional dan Konferensi Internasional untuk menjadi pemateri bidang Ekonomi dan Manajemen khususnya Manajemen Migrasi TKI di The University of New Castle (2012), The University of Western Sydney (2013), The Australian National University (2013), The University of New England (2015). Penulis juga menjadi Ketua Jurnal Ekonomi dan Manajemen di Universitas Tribhuwana Tungadewi serta aktif membantu masyarakat untuk belajar bahasa Inggris gratis dan strategi memperoleh beasiswa kuliah di dalam dan luar negeri. Saat ini, penulis juga menjadi Direktur Lembaga Pengembangan Sumberdaya Manusia, Penelitian dan Penerbitan bernama International Research and Development for Human Beings (IRDH) [www.irdhresearch.com](http://www.irdhresearch.com).

Harapan penulis mahasiswa di Indonesia segera bangkit untuk membangun bangsa Indonesia melalui ilmu pengetahuan dan teknologi; karena hanya dengan SDM yang berkualitas secara pendidikan- Strata 1,2 dan 3 - negara Indonesia mampu bersaing di era AFTA dan era Global. Untuk itulah penulis mendorong mahasiswa S1 untuk melanjutkan S2 dan S3 baik di dalam maupun luar negeri melalui beasiswa yang disediakan oleh Pemerintah maupun lembaga lain. Penulis dapat dihubungi di [irdhresearch@gmail.com](mailto:irdhresearch@gmail.com)