

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/365702697>

# Belenggu Perdagangan Manusia (FINAL)

Book · January 2018

CITATIONS

0

READS

87

9 authors, including:



**Tri Mulyani Tri Mulyani**

Universitas Dian Nuswantoro

4 PUBLICATIONS 2 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



**Muryanti Muryanti**

Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta

67 PUBLICATIONS 110 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



# **Belenggu Perdagangan Manusia**



# Belenggu Perdagangan Manusia

Tri Mulyani      Rumiya, A.Md.  
Moh. Bhayu Surya Andika      Eka Munfarida Irfiani, S.E.  
Recha Nur Afifah      Linda Ikawati, S.H., M.H.

*Editor:*  
Dr. Muryanti, M.A.



PENERBIT PT KANISIUS



**Belenggu Perdagangan Manusia**

1018003023

© 2018-PT Kanisius

Buku ini diterbitkan atas kerja sama

**PENERBIT PT KANISIUS (Anggota IKAPI)**

Jl. Cempaka 9, Deresan, Caturtunggal, Depok, Sleman

Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, INDONESIA

Telepon (0274) 588783, 565996; Faks (0274) 563349

E-mail : office@kanisiusmedia.co.id

Website : www.kanisiusmedia.co.id

dan

**Universitas Sains Al-Quran (Unsiq)**

Jl. Raya Kalibeer KM. 3, Kalibeer, Mojotengah,

Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah 56351

Telepon (0286) 321873

**Lab Sosiologi**

Prodi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial Humaniora UIN Sunan Kalijaga

Jl. Marsda Adisucipto No.1 yogyakarta

**KITA Institute**

Kentheng RT 03 RW 04 Kelurahan Kejiwan Kecamatan Wonosobo

Kabupaten Wonosobo

Cetakan ke-	3	2	1
Tahun	20	19	18

Penulis : Tri Mulyani, Moh. Bhayu Surya Andika, Recha  
Nur Afifah, Rumiati, A.Md, Eka Munfarida  
Irfiani, S.E, Linda Ikawati, S.H., M.H.

Editor : Dr. Muryanti, M.A., C. Erni Setyowati

Desainer Sampul : Joko Sutrisno

Desainer Isi : Yustinus Saras

Lukisan Sampul : Ari Yahuti

**ISBN 978-979-21-5560-0****Hak cipta dilindungi undang-undang.**

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apa pun, tanpa izin tertulis dari Penerbit.

Dicetak oleh PT Kanisius Yogyakarta



# Testimoni

*“Kondisi ekonomi yang masih kurang jadi mendorong ibu untuk bekerja di luar negeri untuk memperbaiki perekonomian.”*  
(PI, mantan BMI Arab Saudi)

*“Saya merasa seperti barang yang diperdagangkan. Karena memang saat di-training hanya mendapat Rp7.000,00 per harinya. Bahkan, mencuci kamar mandi tidak boleh memakai sarung tangan padahal menggunakan sabun yang keras dan bisa merusak tangan.”*  
(RP, mantan BMI Singapura).

*“Prosesnya dulu tidak tahu apa-apa. Masih mudah, tidak ada surat izin keluarga di atas kertas. Semua surat dibuat dan diurus oleh kantor. Kepala desa pun tidak tahu mengenai keberangkatan saya.”*  
(SA, mantan BMI Singapura, Hongkong, Macau)

*“Pernah melapor ke agency, tapi agency tidak percaya. Saat pulang, di bandara saya tidak boleh langsung pulang, tetapi disuruh bayar Rp2.000.000,00. Orang yang di bandara mengamuk dan memaksa saya pulang lagi ke PT.”*  
(YD, mantan BMI Hongkong)

*“Masalah dokumen paling paspor saya, yang satunya pakai nama palsu dan alamat palsu. Paspor saya bikinnya satu di Jakarta dan satu di Semarang.”*

*(MH, mantan BMI Singapura dan Taiwan)*

*“Saat berangkat bekerja ke luar negeri, umur saya dinaikin dari 15 tahun menjadi 17 tahun.”*

*(MA, mantan BMI Singapura)*

*“Full bekerja, kalau saya jam 01.00 malam baru tidur dan bangun lagi jam 04.00 subuh, apalagi kalau ada acara (azimahan) malah tidak tidur sama sekali.”*

*(MD, mantan BMI Arab Saudi)*

*“Perjanjian kerja tidak sesuai, karena di kontrak kerja dijelaskan ada jam bekerja dan ada waktu istirahat, akan tetapi pada kenyataannya kerjanya tidak ada sistem jam, jadi bekerja terus, bahkan saat puasa bisa sampai tidak tidur.”*

*(RY, mantan BMI Kuwait)*

*“Saya diperlakukan tidak baik sama majikan, sering ditendang dan dipukul. Tapi saya terus melawan, bahkan saya pernah sampai terjun dari lantai tiga karena menghindari kemarahan majikan saya.”*

*(FH, mantan BMI Abu Dhabi, Arab Saudi, Singapura)*

*“Dari kelurahan tidak pernah memberikan apa-apa terhadap calon BMI karena sepenuhnya itu yang melakukan dari pihak PT.”*

*(MF, Kepala Desa)*

*“Ada pemutihan dan pemalsuan dokumen BMI, ketika berkas yang kami minta tidak sesuai, nanti kami yang mengganti. Untuk data-data yang dipalsukan biasanya PT menyediakan, tapi terbatas dan itu kalo di PT tidak tersedia, calon BMI akan membelinya sendiri.”*

*(Sponsor)*



## Kata Pengantar

# SC Lembaga Kita Institute

Buruh Migran Indonesia (BMI) tersebar di berbagai negara. Mereka rela meninggalkan tanah air dengan alasan utama meningkatkan ekonomi keluarga. Pada umumnya mereka berasal dari keluarga tidak mampu. Karena kemiskinan, mereka pun tidak mendapatkan pendidikan yang memadai. Mereka hanya mengenyam pendidikan sampai tingkat SD atau SMP. Rendahnya pendidikan dan pengetahuan, membuat mereka sering kali menjadi korban “akal bulus” perekrut tenaga kerja untuk dikirim ke luar negeri. Yang menurut saya paling tragis adalah bahwa pelaku yang menggunakan akal bulusnya itu adalah orang-orang yang dekat, bahkan saudara sendiri – bangsa sendiri. Ini adalah sebuah bentuk penjajahan yang menurut saya paling mengerikan. Lebih tragis lagi bahwa mereka tidak jera untuk kembali lagi menjadi buruh migran sekalipun mereka mendapatkan perlakuan yang sama sekali tidak adil. Alasannya hanya satu “demi kesejahteraan keluarga”.

Para buruh migran ini sering disebut sebagai “pahlawan devisa”. Tepatkah istilah itu melekat dalam diri mereka? Penghasil devisa negara



yang sangat besar, “ya”. Tetapi, apakah mereka sudah mendapatkan jaminan perlindungan yang baik dari negara? Ini sebuah pertanyaan besar. Akhir-akhir ini memang sudah ada usaha dari pemerintah untuk melindungi mereka. Tetapi apakah sudah menjadi gerakan seluruh aparat terkait?

Mayoritas buruh migran adalah para perempuan. Mengapa perempuan? Perempuan menjadi korban atas budaya patriarki sebagai “kanca wingking”. Pekerjaan rumah identik dengan perempuan. Pendidikan yang rendah tidak akan menjadi penghalang bagi perempuan untuk dapat melakukan tugas rumah tangga. Negara-negara tujuan para buruh migran ini pada umumnya membutuhkan tenaga rumah tangga. Namun demikian, minimnya persiapan untuk bekerja baik dari segi bahasa maupun keterampilan menggunakan alat-alat rumah tangga modern membuat mereka menjadi korban kekerasan majikan. Bahkan, mereka juga menjadi korban pelecehan seksual. Lagi-lagi pertanyaannya adalah siapa yang akan melindungi mereka?

Buku ini menyuguhkan kepada kita tentang apa yang terjadi di balik rumah bagus para buruh migran yang berhasil meningkatkan ekonomi keluarga mereka yang secara khusus terjadi di Kabupaten Wonosobo. Bagaimana pada buruh migran ini terjebak dalam lingkaran setan yang siap membunuh mereka? Dengan ulasan berbasis data dari aparat terkait, para calo, dan juga hasil wawancara dari mantan buruh migran, kita akan masuk dalam situasi rumit yang penuh tipu. Dalam buku ini kita juga diajak untuk melihat keseluruhan proses mulai dari perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan sampai negara tujuan. Proses yang sering kali terjadi dalam praktik dibandingkan dengan proses yang seharusnya terjadi. Hal ini akan memberikan wawasan bagi para pembaca yang selanjutnya akan menjadi agen untuk memutus benang kusut “tipu daya” untuk menjadi buruh migran. Pengetahuan tentang dasar hukum untuk melindungi buruh migran juga terdapat dalam buku ini. Tentu hal ini akan sangat membantu untuk mendapatkan pemahaman yang benar.

Kiranya buku ini cukup memberikan informasi sebagai dasar untuk meretas belenggu para buruh migran yang tidak jarang sekaligus menjadi korban perdagangan manusia. Untuk bisa meretas itu, bergerak sendiri tentunya tidak akan mampu. Kita perlu mengadakan gerakan bersama mulai dari pemahaman tentang apa itu buruh migran, bagaimana realitas di lapangan, sampai apa yang seharusnya terjadi berdasarkan hukum dan prosedur yang telah ditetapkan. Sebagai bagian dari bangsa ini, kita punya kewajiban untuk saling menjadi pelindung bagi saudara-saudara kita sebangsa dan setanah air. Semoga buku ini menjadi sumber inspirasi bagi pembaca untuk ikut serta meretas belenggu para buruh migran – saudara kita.

's-Hertogenbosch, 21 Januari 2018

Sr. V. Wahyu Triningsih PMY





## Sekapur Sirih

# Laboratorium Sosiologi

**P**erdagangan orang (*human trafficking*) merupakan kata-kata yang asing bagi Buruh Migran Perempuan (BMP). Akan tetapi, dalam kehidupan sehari-hari, mereka sangat familier dengan diperbolehkan oleh orang tua dan keluarga untuk bekerja ke luar negeri pada usia belia, diceraikan oleh suami pascabekerja di luar negeri ataupun dipotong gajinya pada saat bekerja. Begitulah, perdagangan orang sangat dekat dengan mereka tanpa pernah disadari. Di sisi yang lain, BMP juga memiliki keberhasilan dalam meningkatkan ekonomi keluarga dan masyarakat desa tempat mereka tinggal, sejak masa bekerja ataupun pascabekerja. Begitu menariknya kehidupan BMP yang diulas dalam buku ini.

Penulisan buku ini merupakan hasil kerja keras dari semua pihak, terutama Lembaga KITA yang memiliki perhatian terhadap buruh migran di Wonosobo. Buku ini merupakan salah satu bentuk penulisan pengalaman-pengalaman kerja yang selama ini dilakukan dalam bentuk pengorganisasian ataupun advokasi, dengan melakukan evaluasi terhadap peraturan yang mengatur tentang BMP di Indonesia.

Saya sangat berterima kasih kepada tim peneliti yang telah bekerja keras dalam proses penelitian tentang buruh migran yang terbilang cukup lama, yaitu sekitar satu tahun, mulai dari Desember 2016 sampai dengan Desember 2017. Proses-proses tersebut di antaranya: *workshop*, diskusi, FGD, pembahasan proposal, *live in*, penulisan, sampai dengan proses cetak buku. Ucapan terima kasih yang paling besar saya sampaikan kepada Lembaga KITA (Rumiyati, Eka, dan Rina), Tim Peneliti dari Laboratorium Sosiologi (Tri Muryani dan Putri Amalia Zain yang tidak sampai selesai dalam prosesnya), Tim Peneliti dari UNSIQ (Ibu Linda, Chaha, Bayu, dan Ari). Mohon maaf, selama proses penelitian saya sering memaksa untuk mencari data secara detail dan menuliskan laporan dengan baik dan benar. Walaupun belum sempurna, saya merasa bahwa tim peneliti sudah sangat baik dalam bekerja mengumpulkan data-data di lapangan dan menyusun tulisan dengan sempurna.

Ucapan terima kasih tidak lupa saya ucapkan kepada kolega-kolega saya di Laboratorium Sosiologi UIN Sunan Kalijaga: Achmad Zainal Arifin, Ph.D., Dr. Sulistyaningsih, Dr. Napsiah, Dr. Phil. Norma Permata, Dr. Yayan Suryana, dan Achmad Uzair, Ph.D. dan seluruh Staf Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah memberikan kepercayaan kepada saya untuk mengelola Laboratorium Sosiologi. Mohon maaf belum bisa optimal dalam menjalankan kegiatan Laboratorium Sosiologi. Semoga ke depan program-program yang kita jalankan dapat bermanfaat bagi masyarakat secara luas. Tidak lupa saya ucapkan terima kasih kepada keluarga kecil saya: Rokhiman, Ellan, dan Kenzi. Terima kasih atas dukungannya terhadap berbagai aktivitas saya dalam hal tulis-menulis sehingga saya dapat menghasilkan karya yang semoga bisa bermanfaat bagi orang lain.

Akhir kata, dalam penyusunan buku ini ada banyak sekali kekurangan dalam proses penggalan data, penulisan kalimat, dan penggunaan teori yang secara keseluruhan kurang komprehensif. Saya berharap kajian tentang BMP di Wonosobo ini bisa memberikan sumbangan dokumentasi tentang BMP di Indonesia. Bentuk-bentuk *trafficking* yang dialami oleh BMP di Wonosobo merupakan cerminan dari kondisi BMP secara umum di Indonesia. Dokumentasi ini saya

harapkan dapat membuka mata kita bahwa perlindungan BMP sebagai pahlawan keluarga dan negara mutlak dilakukan oleh semua pihak, terutama negara.

Yogyakarta, Maret 2018  
Direktur Laboratorium Sosiologi  
Dr. Muryanti, M.A.





## Kata Pengantar

# Fakultas Hukum UNSIQ

Dengan mengucapkan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa akhirnya kami dapat menyelesaikan buku *Bentuk-bentuk Trafficking pada Buruh Migran Perempuan Indonesia*. Buku ini menjelaskan tentang perlindungan hukum buruh migran karena selama ini para Buruh Migran Indonesia (BMI) kurang mendapat pengawasan dari pemerintah.

Dengan diterbitkannya buku ini diharapkan instansi-instansi dan buruh migran dapat mengetahui bagaimana mekanisme atau tahapan pemberangkatan, penempatan, dan pemulangan BMI yang baik dan benar agar tidak terjadi *trafficking*, yang dalam hal ini melibatkan banyak pihak, yaitu PJTKI, Disnaker, aparat desa, Kepolisian, dan buruh migran itu sendiri.

Terbitnya buku ini tidak terlepas dari bantuan dan peranan dari para pihak. Secara khusus kami sampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Muryanti, M.A., Dosen Fakultas Humaniora dan Sosiologi UIN Yogyakarta,
2. Linda Ikawati, S.H., M.H., Dosen Ilmu Hukum UNSIQ,



3. Lembaga KITA Institute,
4. Fakultas Hukum UNSIQ Wonosobo,
5. Laboratorium Sosiologi FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
6. Tim Peneliti Mahasiswa Fakultas Hukum UNSIQ, HMI UNSIQ, dan Fakultas Humaniora dan Sosiologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Syukur Alhamdulillah, berkat bantuan semua tim di atas buku ini dapat terbit. Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kami mengharap sumbangan pikiran dan saran perbaikan untuk penyempurnaan buku selanjutnya. Mudah-mudahan bermanfaat bagi kesejahteraan bangsa.

Wonosobo, Maret 2018  
Dosen Ilmu Hukum UNSIQ

Linda Ikawati, S.H., M.H.



# Daftar Isi

Testimoni.....	v
Kata Pengantar SC Lembaga Kita Institute .....	vii
Sekapur Sirih Laboratorium Sosiologi.....	xi
Kata Pengantar Fakultas Hukum UNSIQ.....	xv
<b>Bab I</b>	
<b><i>Human Trafficking</i> Vs Buruh Migran Perempuan (BMP).....</b>	<b>1</b>
<b>Bab II</b>	
<b>Deskripsi Wilayah Penelitian .....</b>	<b>17</b>
<b>Bab III</b>	
<b>Kisah-kisah Inspiratif .....</b>	<b>35</b>
<b>Bab IV</b>	
<b>Bagaimana Menjadi Buruh Migran?.....</b>	<b>47</b>
<b>Bab V</b>	
<b>Belenggu <i>Human Trafficking</i> Buruh Migran Perempuan .....</b>	<b>115</b>
Penutup.....	131

---

Daftar Pustaka.....	135
Lampiran Catatan Harian <i>Live-in</i> di Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo .....	139



## Bab I

# ***Human Trafficking Vs Buruh Migran Perempuan (BMP)***

**B**uruh Migran Perempuan (BMP) memberikan sumbangan devisa yang tidak kecil setiap tahun. Hal itu bisa dilihat dari remitansi atau kiriman uang BMP dari luar negeri ke Indonesia sepanjang tahun 2015 sebesar 9,418 miliar dolar AS atau setara dengan Rp122,686 triliun. Menurut data terakhir per akhir triwulan II tahun 2016, remitansi BMP dari luar negeri ke Indonesia sebesar 2,286 miliar dolar AS atau setara Rp29,779 triliun, di mana sumbangan terbesar dari negara Arab Saudi dan Malaysia dibandingkan dengan negara lain (Kompas, 28 September 2016).

Menurut catatan Bank Indonesia dan BNP2TKI, jumlah BMP sampai dengan tahun 2016 kurang lebih 3,9 juta jiwa. Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu daerah pengirim BMP di Indonesia. Beberapa kabupaten tersebut adalah Kabupaten Wonosobo, Cilacap, Kendal, Semarang. Kabupaten Wonosobo sebanyak 1.500-2.000

orang, dengan menyumbang remiten sebanyak 70-80 miliar per tahun jumlahnya. Data yang terekam di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonosobo, jumlah BMP dari Wonosobo: tahun 2009 sebanyak 951 orang, tahun 2010 sebanyak 1.721, tahun 2011 sebanyak 1.509, tahun 2012 sebanyak 1.400 orang, dan tahun 2013 sebanyak 1.619 orang (SARI, 2016).

Informasi tentang hubungan kerja dengan pengguna jasa di luar negeri tidak bisa didapatkan oleh BMP dengan mudah. Secara umum, mereka mendapatkan informasi dari dua pihak, yaitu agen/calor/sponsor dan Dinas Tenaga Kerja di masing-masing kabupaten. BMP dari Wonosobo mendapatkan informasi dari calo/sponsor/PJTKI sebanyak 61,1% dan dinas tenaga kerja sebanyak 13,7% (SARI, 2016). Tingginya informasi yang diperoleh BMP dari agen/sponsor/PJTKI dibandingkan dari dinas tenaga kerja sebagai perwakilan dari pemerintah menunjukkan bahwa PJTKI memiliki peran dominan dalam hubungan kerja BMP dan pengguna jasa di luar negeri.

Peran-peran PJTKI dalam hubungan kerja ini dimulai dari pra-keberangkatan, pemberangkatan, sampai dengan penempatan BMP. Dominasi peran ini, apabila perannya dilakukan dengan baik, akan memberikan keuntungan bagi PJTKI dan BMP, akan tetapi apabila peran-peran tersebut tidak dilaksanakan dengan baik oleh PJTKI pasti menimbulkan persoalan-persoalan yang merugikan BMP. Persoalan-persoalan yang dihadapi oleh BMP terkait dengan buruknya kinerja PJTKI di antaranya (pada pra-keberangkatan):

1. Kurangnya informasi tentang sistem migrasi yang aman, daftar PJTKI yang baik dan direkomendasikan pemerintah, hak-hak pekerja, syarat-syarat, risiko bekerja di luar negeri, layanan perlindungan pemerintah dari sumber yang tepat dan berwenang kepada calon pekerja migran di pedesaan. Hal ini berdampak bagi calon BMP yang sering tertipu oleh para calo di desanya, yang berarti menempatkan mereka pada situasi yang rentan, bahkan sejak proses awal perekrutan.
2. Calon BMP membayar kepada PJTKI, namun sering tidak memperoleh pelatihan yang mencukupi, tidak menerima informasi

yang memadai tentang pekerjaan dan kontrak maupun tentang hukum dan ketentuan-ketentuan di negara tujuan. Hal ini berdampak BMP tidak siap menjalankan tugas mereka dan tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan pengguna jasa. Pekerja migran tidak menyadari hak-hak mereka dan rentan terhadap eksploitasi.

3. Kurangnya pengawasan pemerintah atas PJTKI/PPTKIS dan operasi mereka, termasuk pelatihan yang berbiaya terlampaui tinggi, baik resmi dan pungutan tidak resmi. Dampaknya, banyak calon BMP yang mengikuti pelatihan yang diadakan PPTKIS/PJTKI dikurung dalam tempat pelatihan tanpa akses komunikasi kepada keluarga/kerabat dan dibebani biaya yang tidak proporsional untuk pelatihan mereka sehingga terjebak dalam jeratan utang (ILO 2009).

Jika dihubungkan dengan UU Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (PTPPPO), permasalahan yang dihadapi oleh BMP tersebut merupakan salah satu bentuk *trafficking* yang dilakukan oleh pihak-pihak yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja buruh migran di luar negeri. *Trafficking* didefinisikan sebagai tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi yang mengakibatkan orang tereksplotasi. Eksploitasi dalam UU ini adalah tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban yang meliputi, tetapi tidak terbatas pada pelacuran, kerja atau pelayanan paksa, perbudakan atau praktik serupa perbudakan, penindasan, pemerasan, pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi atau secara melawan hukum memindahkan atau transplantasi organ atau jaringan tubuh atau memanfaatkan tenaga atau kemampuan pihak lain untuk mendapatkan keuntungan baik materiel ataupun imateriel.

Tulisan ini merupakan hasil penelitian yang hendak mengkaji permasalahan *trafficking* yang melibatkan berbagai aktor yang terlibat dalam hubungan kerja BMP dengan pengguna jasa. Pada penelitian ini dikaji juga bentuk-bentuk *trafficking* yang dilakukan oleh PJTKI serta berupaya mencari pemecahan masalah dari bentuk-bentuk *trafficking* tersebut.

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan permasalahan agen (PJTKI) diteliti oleh Evita Soliha Hani (2007), *Strategi Peningkatan Efektivitas Kebijakan Ekspor TKI Melalui Hubungan Sinergi PJTKI, Emigran, dan Lembaga Pemerintahan*. Hasil penelitiannya menunjukkan strategi peningkatan efektivitas kebijakan ekspor jasa TKI dapat dilakukan dengan cara: (1) meningkatkan pemahaman dan komitmen pemerintah dan PJTKI terhadap UU No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dengan mengadakan pertemuan rutin setiap bulan sekali di kantor PJTKI secara bergantian dan mengadakan sosialisasi (menyebarkan brosur-brosur dan menyiarkan kebijakan ekspor jasa TKI melalui radio) kepada masyarakat sampai ke tingkat desa; (2) menurunkan TKI ilegal dengan memberi sanksi berupa tindak pidana kejahatan kepada pihak yang menempatkan TKI secara ilegal dan ada pinjaman kredit kepada calon TKI, di mana sumber dananya berasal dari DAU atau bank; dan (3) meningkatkan perlindungan terhadap TKI dengan membentuk serikat buruh TKI atau TKI masuk menjadi anggota serikat buruh yang ada di negara di mana TKI berada. Menurut Evita, untuk menjamin dan mempercepat peningkatan efektivitas kebijakan ekspor jasa TKI diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu antara KBRI, DPRD, Polres dan Polsek, Disnakertrans, aparat (kecamatan, bagian hukum, lembaga keuangan, lembaga masyarakat) yang peduli dengan TKI.

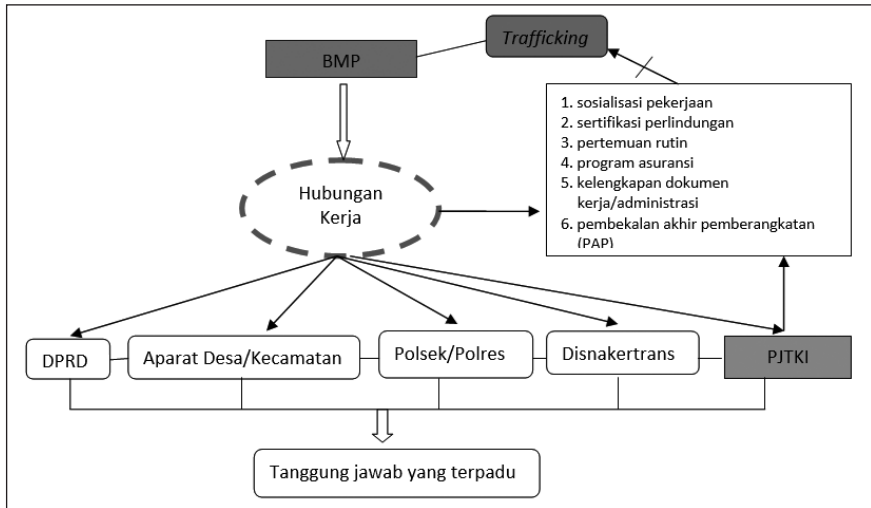
Monica Saraswati mengkaji *Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Buruh Migran Perempuan di Kabupaten Kendal (Studi Kasus PJTKI Sarimadu Jayanusa Kabupaten Kendal)*. Hasil penelitian ini menunjukkan upaya perlindungan hukum terhadap calon TKI termasuk TKW, PJTKI Sarimadu Jayanusa Kabupaten Kendal dengan mengikutsertakan para TKI/TKW dalam program asuransi dan memberikan pembekalan

sebelum TKI/TKW berangkat ke luar negeri. Upaya yang dilakukan oleh Disnakertrans serta instansi terkait memberi upaya perlindungan sejak masa pra-penempatan hingga purna-penempatan. Upaya yang dilakukan dengan memberi sertifikasi perlindungan terhadap calon tenaga kerja yang akan dimulai dari tahap penempatan hingga purna-penempatan, terutama untuk TKI/TKW yang terdaftar secara ilegal.

Febriani meneliti *Model Perencanaan bagi PJTKI dan Lembaga Tempat Pelatihan yang Berkualitas untuk Mewujudkan Ekspor Tenaga Kerja yang Profesional*. Hasil penelitian ini menunjukkan model perencanaan bagi PJTKI dan lembaga tempat pelatihan yang berkualitas dalam upaya mewujudkan ekspor tenaga kerja yang profesional, antara lain: calon TKI harus memperhatikan keberadaan dari PJTKI (legal/ilegal), karakteristik TKI agar bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memperhatikan kelengkapan dokumen/administrasi calon TKI, memberikan keterampilan/keahlian kepada calon TKI agar mampu mempercepat proses penyelesaian kerja dan memberikan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) agar TKI memiliki mental yang kuat serta mengetahui gambaran bekerja di luar negeri.

Yadi Setiadi menulis tentang *Tanggung Jawab PJTKI dalam Penempatan TKI di Luar Negeri Dihubungkan dengan UU No. 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri (Studi Kasus Penempatan TKI di Arab Saudi)*. Hasil penelitian ini menunjukkan pada pelaksanaan tanggung jawab PJTKI dalam penempatan TKI ke luar negeri tidak sesuai dengan UU Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan TKI ke luar negeri karena banyak PJTKI yang melanggar ketentuan pasal 103, huruf c, d, e, f, h, dan g karena pihak PJTKI melakukan perekrutan calon TKI yang tidak sesuai, menempatkan TKI yang tidak lulus uji kompetensi kerja, kesehatan, dan psikologis, tidak memberikan program asuransi dan perlakuan tidak wajar selama di tempat penampungan.





Bagan 1

Posisi dan Kerangka Penelitian

Sumber: Analisis Data Sekunder, 2017

Kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Rasionalitas Instrumental-Max Weber

Manusia bekerja untuk menunjukkan bahwa dirinya sebagai makhluk sosial. Seseorang tidak bisa menghasilkan pekerjaan secara sendirian. Mereka pasti tergantung pada orang lain, serta pekerjaan itu sendiri berfungsi untuk memenuhi kebutuhan orang lain. Dengan adanya pengakuan dari orang lain tentang pekerjaan yang kita lakukan, kita akan merasa berarti sebagai manusia karena berguna untuk orang lain. Pekerjaan merupakan jembatan antarmanusia, sebagai manusia yang terwujud melalui pekerjaan ini. Pekerjaan juga menjembatani manusia yang berbeda zaman, terkait dengan historis pekerjaan. Pekerjaan yang ada di dunia ini merupakan hasil pekerjaan ratusan generasi manusia sebelumnya. Semua sejarah dunia adalah penciptaan manusia melalui pekerjaan manusia yang disebut dengan terwujudnya alam manusia. Kehadiran pekerjaan bagi manusia merupakan sesuatu yang sangat menyenangkan bagi dirinya jika pekerjaan yang dilakukan seseorang tersebut merupakan upaya perealisasi diri dari apa yang

diinginkannya. Artinya, seseorang akan mendapatkan kepuasan dari apa yang dikerjakannya (Magnis, 1999) dan merasionalkan tindakannya dalam melakukan kerja. Rasionalitas merupakan konsep dasar yang digunakan oleh Weber dalam mengklasifikasikan tipe-tipe tindakan sosial, yang membedakan dengan tindakan irasional. Tindakan rasional merupakan sebuah pilihan sadar dan pilihan bahwa tindakan itu dinyatakan. Tingkat rasionalitas yang tinggi meliputi pertimbangan dan pilihan sadar yang berhubungan dengan tujuan tindakan itu dan alat yang digunakan untuk mencapainya.

Rasionalitas instrumental didasari oleh keinginan individu untuk mendapatkan keuntungan dengan memanfaatkan alat yang digunakan secara efektif dan efisien. Landasan berpikirnya berkaitan erat dengan tindakan ekonomi dalam sistem pasar yang bersifat impersonal dan organisasi birokratis (Johnson, 1986) seiring dengan perkembangan industrialisasi. Bentuk rasionalitas instrumental ini adalah objektif, terlembagakan, dan supraindividu (Ritzer, 2004). Rasionalitas yang berorientasi nilai menekankan bahwa alat-alat hanya merupakan objek pertimbangan dan perhitungan yang sadar, tujuan-tujuannya sudah ada hubungannya dengan nilai-nilai individu yang bersifat absolut dan merupakan nilai akhir baginya. Komitmen seseorang dengan orientasi nilai ini adalah sedemikian sehingga pertimbangan-pertimbangan rasional mengenai kegunaan dan efisiensi yang tidak relevan. Salah satu bentuk rasionalitas yang berorientasi nilai adalah tindakan religius.

Tindakan tradisional merupakan tipe tindakan sosial yang bersifat non-rasional. Hal ini dapat ditunjukkan oleh seorang individu yang memperlihatkan perilaku karena kebiasaan dan tanpa adanya refleksi yang sadar atau adanya perencanaan. Dalam perjalanan waktu, menurut Weber, tindakan tradisional akan lenyap karena meningkatnya rasionalitas instrumental. Tindakan afektif ditandai oleh dominasi perasaan atau emosi tanpa refleksi intelektual atau perencanaan yang sadar. Tindakan ini benar-benar tidak rasional karena kurangnya pertimbangan logis, akan tetapi lebih disebabkan karena aspek perasaan yang meluap-luap (kegembiraan atau kesedihan) (Johnson, 1986).

## 2. Perdagangan Perempuan

Permasalahan kerja Pekerja Rumah Tangga (PRT) baik di dalam ataupun di luar negeri sangat rentan dengan terjadinya tindak kekerasan dengan berbagai macam bentuknya. Bentuk-bentuk kekerasan yang dialami oleh tenaga kerja dalam hubungan kerja dikenal dengan istilah *trafficking*. Menurut Protokol Perserikatan Bangsa-bangsa untuk mencegah, menekan, dan menghukum perdagangan manusia, khususnya pada wanita dan anak-anak, perdagangan manusia didefinisikan sebagai:

“Tindakan perekrutan, pengiriman, pemindahan, penampungan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman atau penggunaan kekerasan atau bentuk-bentuk lain dari pemaksaan, penculikan, penipuan, kebohongan, atau penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan atau memberi atau menerima pembayaran atau memperoleh keuntungan agar dapat memperoleh persetujuan dari seseorang yang berkuasa atas orang lain, untuk tujuan eksploitasi. Tindakan eksploitasi tersebut bertujuan untuk melacurkan orang lain atau bentuk lain, misalnya: pelayanan paksa, perbudakan, atau praktik-praktik serupa perbudakan, perhambaan, atau pengambilan organ tubuh.” (Protokol Perserikatan Bangsa-bangsa)

Dengan demikian, tindakan merekrut, menampung, mengangkut, menyediakan atau mendapatkan seseorang untuk bekerja atau memberikan pelayanan melalui paksaan, penipuan, atau kekerasan untuk tujuan penghambaan, penjeratan utang (*ijon*) atau perbudakan juga dikategorikan sebagai tindakan perdagangan manusia (Sinaga, 2011).

Pengertian *trafficking* dalam Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (UU No. 21 Tahun 2007) Pasal 1 angka (1) UU No. 21 Tahun 2007 mendefinisikan *trafficking* sebagai tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari banyak orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik

yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksplorasi.

ILO (International Labour Organization) tahun 2005 merilis tentang isu tenaga kerja paksa (*forced labour*) yang tidak semata-mata *trafficking*, dengan perkiraannya sebagai berikut:

1. 12,3 juta manusia di seluruh dunia dipaksa menjadi buruh atau tenaga kerja paksa baik di dunia,
2. 40-50% korban kerja paksa tersebut adalah anak-anak,
3. 64% yang menjadi tenaga kerja paksa masuk dalam eksploitasi ekonomi (pertanian, pertambangan dan kegiatan ekonomi domestik) (ILO, 2005 dalam Jurnal Perempuan 68)
4. Perdagangan manusia menghasilkan sekitar \$US 10-12 juta setiap tahun (UNICEF),
5. Keuntungan total dari perdagangan manusia berada pada posisi kedua setelah perdagangan obat bius.

Menurut United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking, perdagangan manusia disebabkan oleh:

1. Kekerasan berbasis gender,
2. Praktik-praktik ketenagakerjaan yang diskriminatif,
3. Struktur sosial yang patriarkal,
4. Memudarnya jaringan ikatan keluarga,
5. Marginalisasi etnis, ras, dan agama,
6. Pemerintahan yang korup dan gagal,
7. Persoalan status (sebagai warga negara atau penatap legal yang berhubungan dengan kerja),
8. Peran dan posisi perempuan dalam keluarga,
9. Hierarki kekuasaan dan tertib sosial,
10. Tanggung jawab dan peran anak-anak,
11. Pernikahan dini,
12. Tingginya laju perceraian dan stigma sosial yang menyertainya,
13. Rusaknya perkembangan kepribadian,
14. Terbatasnya prestasi atau pencapaian pendidikan, dan
15. Terbatasnya kesempatan ekonomi (Jurnal Perempuan: 68).

Menurut laporan Global Alliance Against Traffic on Women (GAATW), indikator maraknya perdagangan perempuan di Indonesia, terlihat ada tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Maraknya migrasi (gerak penduduk) dari satu tempat ke tempat lain, baik terjadi di dalam negeri maupun di luar negeri yang bukan atas keinginan atau pilihan bebas perempuan yang bersangkutan, melainkan karena terpaksa atau tekanan situasi berupa kemiskinan dan pengangguran sehingga timbul keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasib;
2. Meningkatnya jumlah perusahaan peyalur tenaga kerja, terutama yang ilegal karena keuntungan yang diperoleh perekrut, penjual, dan sindikat perusahaan disinyalir sangat besar, dan
3. Tingginya angka kasus penipuan, di antaranya berupa ikatan utang, janji palsu, perbudakan, pemaksaan, pemerasan, dan tekanan (Siti Muflichah dan Rahadi Wasi Bintoro, 2009).

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Wonosobo, yang mencakup beberapa kecamatan, yaitu: Kecamatan Watumalang, Kaliwiro, Leksono, dan Sapuran. Khususnya di Desa Tempuran Dhuwur, Desa Kuripan, Desa Lipursari, dan Desa Tracap. Pengambilan data di beberapa kecamatan tersebut dengan alasan ketiga kecamatan tersebut merupakan kantong buruh migran dengan tujuan beberapa negara di luar negeri sehingga layak untuk diteliti tentang fenomena BMP.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara: **(1) observasi**, observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Pengamatan secara langsung, baik dengan cara *live in* di rumah beberapa orang BMP, untuk mengkaji BMP baik yang sudah mantan ataupun yang akan berangkat ke luar negeri, terutama tentang bagaimana kehidupan sehari-hari untuk mengetahui latar belakang yang mendorong mereka bekerja ke luar negeri, terkait bagaimana keintiman dalam keluarga inti dan keluarga besar serta bagaimana hubungan dengan PJTKI. Dalam proses ini peneliti menyebar di beberapa lokasi penelitian dengan menghubungi

beberapa tokoh kunci yang diperoleh kontakannya melalui lembaga KITA yang sebelumnya melakukan pengorganisasian di wilayah itu. Dari tokoh kunci, kemudian peneliti mendapat kontak-kontak BMP dan eks-BMP untuk observasi tentang situasi desa dan kehidupan BMP, untuk kemudian ditindaklanjuti dengan wawancara mendalam.

Pengamatan juga dilakukan terhadap aktor di luar BMP, yaitu PPTKIS, aparat desa (RT/RW), dan kepolisian dalam memberikan pelayanan kepada BMP. Pengamatan ini dimaksudkan untuk memperlancar peneliti memasuki dan mendalami pandangan subjek penelitian, dalam hal ini BMP, sehingga mengurangi kekakuan interpretasi peneliti. Dengan menggunakan metode ini, peneliti juga mendapatkan informasi yang tidak diperoleh melalui wawancara terkait perilaku sehari-hari. Data diperoleh peneliti dengan cara **observasi**, berkaitan bagaimana kehidupan keluarga BMP, kondisi PJTKI, mantan BMP, dan calon BMP yang tidak bisa diperoleh melalui kuesioner dan wawancara.

Penggalan data setelah observasi dilakukan dengan cara (2) **wawancara mendalam** terhadap PJTKI, BMP, dan mantan BMP berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi. Wawancara mendalam merupakan bagian inti dari proses penelitian ini untuk mendapatkan data primer dari informan-informan penelitian yang tersebar di Kecamatan Watumalang, Kaliwiro, Leksono, dan Sapuran, khususnya di Desa Tempuran Dhuwur, Desa Kuripan, Desa Lipursari, dan Desa Tracap.

Proses wawancara mendalam diawali dengan proses pengenalan dengan tokoh kunci, *live in* di rumah tokoh kunci di masing-masing desa. Tinggal di rumah para mantan BMP ini dilakukan karena lokasi penelitian yang sangat jauh jaraknya dari Kota Wonosobo dan untuk mendapatkan kedalaman data. Selama proses *live in*, peneliti mendapatkan banyak informasi tentang kehidupan sehari-hari BMP karena banyak obrolan-obrolan yang tidak formal yang justru merupakan informasi penting selama proses penelitian ini. Berbagai macam obrolan-obrolan itu diperoleh dengan mengikuti berbagai macam aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh BMP dan mantan BMP. Hal ini ditunjang juga dengan

peneliti yang tidak menunjukkan sosok sebagai peneliti, akan tetapi seseorang yang bersilaturahmi, sehingga data yang diperoleh lebih beraneka ragam.

Tujuan yang sebenarnya dari *live in* adalah untuk memudahkan proses wawancara mendalam. Mengingat wawancara mendalam merupakan hal paling penting untuk mendapatkan data yang terstruktur yang paling penting digunakan dalam proses penelitian. Data-data yang terstruktur tersebut merupakan bahan analisis utama untuk menerapkan teori atau mendapatkan data murni yang justru dapat menghasilkan teori baru. Data yang terstruktur tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan adanya kedekatan hubungan antara peneliti dengan informan (BMP) melalui *live in* sehingga data lebih komplet, komprehensif, dan bisa menjadi bahan untuk dianalisis. Wawancara mendalam dalam penelitian ini direncanakan dilakukan kepada 40 BMP dan mantan BMP yang tersebar di beberapa desa yang berbeda kecamatannya. Namun, dalam proses perjalanannya, wawancara mendalam hanya bisa dilakukan terhadap 32 BMP dan mantan BMP.

Analisis data adalah proses menyusun data agar ditafsirkan dan diketahui maknanya (Moleong, 1999). Analisis pada penelitian ini dilakukan peneliti sejak mengumpulkan data melalui observasi dan dilakukan secara intensif setelah pengumpulan data. Analisis dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian.

Adapun langkah-langkah yang diambil dalam analisis data penelitian kualitatif menurut Lexy J. Moleong, adalah sebagai berikut:

**Pertama**, reduksi data adalah proses pemilihan, pemfokusan, dan penyederhanaan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Data yang dikumpulkan oleh peneliti pada saat mengadakan penelitian lapangan, baik yang berupa catatan lapangan (*field notes*) maupun gambar-gambar, dikumpulkan sesuai dengan jenis dan sifat masing-masing, kemudian disederhanakan dan dicari maknanya yang mendasar.

Reduksi data dilakukan terhadap data-data yang tidak digunakan dalam proses penelitian. Data-data tersebut diperoleh selama proses

wawancara mendalam dan observasi. Pereduksian dilakukan karena tidak semua data yang diperoleh relevan untuk penelitian dan setelah dilakukan triangulasi data, banyak yang tidak sesuai untuk ditampilkan. Beberapa data yang direduksi di antaranya: (1) hasil observasi dengan kepala desa ataupun kepolisian yang tidak banyak berkontribusi besar dalam hubungan kerja BMP; (2) hubungan kerja selama di luar negeri; (3) data-data primer dan sekunder yang diperoleh selama proses *live in*, dan (4) data-data yang berkembang selama proses wawancara mendalam. Data wawancara mendalam bisa mengembang karena adanya hubungan kedekatan antara peneliti dan informan. Data-data yang diperoleh melalui proses *live in* tersebut tidak semua digunakan dalam proses penelitian.

**Kedua**, kategorisasi data yang telah disederhanakan dan dipilih, kemudian disusun secara sistematis ke dalam suatu unit dengan sifatnya masing-masing data yang menonjolkan hal-hal yang bersifat penting. Unit-unit data yang telah terkumpul dipilah-pilah kembali dan dikelompokkan sesuai dengan kategori yang ada sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dari hasil penelitian.

Pada penelitian ini, kategorisasi data dilakukan dengan mengklasifikasikan data-data yang diperoleh dari informan melalui wawancara mendalam secara terstruktur. Struktur tersebut dalam bentuk daftar wawancara yang digunakan untuk memandu proses wawancara untuk menggali data terhadap BMP. Dari 34 daftar pertanyaan yang digunakan dalam proses wawancara, peneliti mengategorisasi daftar tersebut menjadi 6 tabel, yaitu: (1) motivasi BMP untuk bekerja ke luar negeri; (2) negara tujuan dan modal keberangkatan BMP Wonosobo; (3) pendukung kerja dan pola asuh terhadap anak yang ditinggalkan; (4) situasi bekerja (pekerjaan, gaji, istirahat kerja, perlakuan majikan, manajemen keuangan) BMP Wonosobo; (5) informasi dan sumber pembekalan BMP, dan (6) umur BMP.

Kategorisasi data-data tersebut dipergunakan untuk bahan analisis dalam penelitian sehingga memudahkan pembaca untuk memahami konteks penelitian secara sederhana. Mengingat data-data penelitian yang berupa narasi dari wawancara perlu ditabelkan ataupun dibuat



bagan. Penampilan tabel dan bagan menjadikan tulisan lebih sederhana dan mudah dipahami.

**Ketiga**, *display* data merupakan penyajian data ke dalam sejumlah matriks yang sesuai, matriks-matriks *display* data tersebut digunakan untuk memudahkan pengonstruksian dalam rangka menentukan, menyimpulkan, dan menginterpretasikan data. Selain itu, juga berfungsi sebagai daftar yang secara ringkas dan cepat menunjukkan cakupan data yang telah dikumpulkan, bisa dianggap masih kurang atau masih belum lengkap, dapat segera diburu lagi datanya pada sumber yang relevan.

*Display* data dalam penelitian ditampilkan dalam bentuk tabel-tabel dan bagan-bagan penelitian. *Display* akan menyederhanakan hasil penelitian kualitatif yang diperoleh datanya melalui wawancara mendalam. Tabel-tabel yang di-*display*-kan dalam penelitian ini mengikuti kategorisasi terhadap data-data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan wawancara. Dalam hal ini ada kurang lebih 6 *display* data dari proses penelitian.

**Keempat**, pengambilan kesimpulan merupakan penarikan kesimpulan dengan berangkat dari pertanyaan dan tujuan penelitian, kemudian senantiasa diperiksa kebenarannya selama penelitian berlangsung untuk menjamin keabsahan data. Proses penyusunan hasil penelitian ini, analisis data dilakukan dengan cara menghimpun data dari wawancara dengan informan, kemudian dipadukan dengan hasil pengamatan, dipadukan dengan berbagai macam teori dari literatur disesuaikan dengan kebutuhan data dan disimpulkan.

Pengambilan kesimpulan merupakan akhir dari keseluruhan proses penelitian panjang ini. Sistematika penulisan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bab 1 merupakan rencana penelitian, bab 2 menjelaskan di mana lokasi penelitian dilakukan, bab 3 menjelaskan data-data yang diperoleh di lapangan, bab 4 berisi analisis dari proses 1 sampai dengan 3 dan bab 5 merupakan kesimpulan penelitian.

Kesimpulan menjadi bagian penting dari penelitian ini, sebagai pernyataan akhir, apakah tujuan dari penelitian ini berhasil ataukah tidak, berdasarkan rangkaian metode ilmiah yang digunakan untuk mencari data. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa proses

*trafficking* merupakan sebuah tindakan yang disadari atau tidak disadari dilakukan oleh pihak yang paling dekat dengan BMP. Berawal dari motivasi bekerja yang didorong oleh seluruh anggota keluarga (yang pada proses ini juga bisa disebut kekerasan) dan PPTKIS (BMP merasa mendapatkan berbagai macam bantuan dari agen/calo karena semua proses diuruskan, akan tetapi pada sisi yang lain berbagai macam *trafficking* dilakukan dalam bentuk pembekalan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan waktu tunggu yang lama).

Secara umum, tulisan ini hendak mengkaji: (1) aktor yang berperan penting dalam hubungan kerja BMP dengan pengguna jasa; (2) mekanisme pemberangkatan sampai dengan pemulangan bagi BMP dalam hubungan kerja dengan pengguna jasa; dan (3) bentuk-bentuk *trafficking* yang dialami oleh BMP selama menjalankan hubungan kerja. Harapannya, hasil penelitian yang tertuang dalam buku ini bisa menambah pengetahuan tentang hubungan kerja BMP dan bentuk-bentuk *trafficking* yang dilakukan oleh agen penyalur BMP.





## Bab II

# Deskripsi Wilayah Penelitian

### Deskripsi Kabupaten

Deskripsi wilayah penelitian merupakan gambaran umum mengenai wilayah yang digunakan sebagai lokasi penelitian yang sebagian besar data diperoleh dari hasil wawancara dan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonosobo tahun 2015. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Wonosobo yang mencakup beberapa kecamatan, yaitu di empat kecamatan: Sapuran, Watumalang, Leksono, dan Kaliwiro. Pengambilan data di beberapa kecamatan tersebut dengan alasan wilayah tersebut merupakan pengirim terbesar tenaga kerja ke luar negeri di Kabupaten Wonosobo, terutama di Desa Tempuran Dhuwur, Desa Kuripan, Desa Lipursari, dan Desa Tracap.

### Letak, Batas, dan Luas Wilayah

Kabupaten Wonosobo merupakan daerah pegunungan dengan ketinggian lokasi antara 250 m hingga 2.250 m di atas permukaan laut, termasuk dalam jenis pegunungan muda dengan lembah yang curam.



Secara administrative, Wonosobo berbatasan langsung dengan enam kabupaten, yaitu:

- Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Banjarnegara, Kabupaten Kendal, dan Kabupaten Batang,
- Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Magelang,
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Purworejo dan Kabupaten Kebumen,
- Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Banjarnegara dan Kabupaten Kebumen.

Luas wilayah Kabupaten Wonosobo adalah 98.468 hektare atau 984,68 km<sup>2</sup> atau 3.03% (persen) dari luas Jawa Tengah, dengan komposisi tata guna lahan atau tanah sawah mencakup 18.909,72 ha (18,99%), tanah kering seluas 55.140,80 ha (55,99%), hutan negara 18.909,72 ha (19,18%), perkebunan negara/swasta seluas 2.764,51 ha (2,80%) dan lainnya seluas 2.968,07 ha (3,01%). Secara administratif terbagi dalam 15 kecamatan, 236 desa, dan 29 kelurahan. Adapun ke-15 kecamatan tersebut, yaitu (1) Kecamatan Wonosobo, (2) Kecamatan Kalikajar, (3) Kecamatan Sapuran, (4) Kecamatan Kepil, (5) Kecamatan Kertek, (6) Kecamatan Kaliwiro (7), Kecamatan Wadaslintang, (8) Kecamatan Leksono, (9) Kecamatan Kalibawang, (10) Kecamatan Selomerto, (11) Kecamatan Garung, (12) Kecamatan Kejajar, (13) Kecamatan Watumalang, (14) Kecamatan Mojotengah, dan (15) Kecamatan Sukoharjo.

### **Kondisi Topografi dan Morfologi**

Topografi wilayah Kabupaten Wonosobo memiliki ciri yang berbukit-bukit, terletak pada ketinggian antara 200 sampai 2.250 m<sup>2</sup> di atas permukaan laut. Kelerangan merupakan suatu kemiringan tanah di mana sudut kemiringan dibentuk oleh permukaan tanah dengan bidang horizontal dan dinyatakan dalam persen. Kabupaten Wonosobo dibagi menjadi 6 wilayah kemiringan, yaitu:

- Wilayah dengan kemiringan antara 0,00 – 2,00% seluas 3.702,395 ha atau 3,76% dari luas wilayah, banyak dijumpai di Kecamatan Leksono dan Kecamatan Watumalang,
- Wilayah dengan kemiringan antara 2,01 – 8,00% seluas 12.052,479 ha atau 12,24% dari luas wilayah, terdapat di 11 kecamatan selain Watumalang dan Leksono,
- Wilayah dengan kemiringan antara 8,01 – 15,00% seluas 37.969,247 ha atau 38,56% dari seluruh luas wilayah, terdapat di semua kecamatan,
- Wilayah dengan kemiringan antara 15,01 – 25,00% seluas 10.280,056 ha atau 10,44% dari seluruh luas wilayah, terdapat di semua kecamatan,
- Wilayah dengan kemiringan antara 25,01 – 40,00% seluas 10.949,638 ha atau 11,12% dari seluruh luas wilayah, terdapat di Kecamatan Garung, Watumalang, dan Leksono.
- Wilayah dengan kemiringan di atas 40,00% seluas 13.667,354 ha atau 13,88% dari seluruh luas wilayah, terdapat di Kecamatan Kejajar.

Daerah tersebut merupakan wilayah yang harus dilindungi (dihutankan) agar dapat berfungsi sebagai pelindung hidrologis dan menjaga keseimbangan ekosistem dan lingkungan hidup. Jenis penggunaan saat ini adalah hutan, tegalan, dan perkebunan.

### 1. Kondisi Geologi

Pegunungan di Kabupaten Wonosobo termasuk jenis pegunungan muda dengan lembah yang masih curam. Hal ini disebabkan karena secara geografis, sebagian kecil daerah Wonosobo terletak di batuan *prakwater*, sedangkan wilayah Wonosobo cukup luas. Keadaan yang demikian menyebabkan sering timbul bencana alam seperti tanah longsor (*land slide*), gerakan tanah runtuh atau gerakan tanah merayap.

Sebagai daerah yang terletak di sekitar gunung api muda, tanah di Wonosobo termasuk subur. Hal ini sangat mendukung pengembangan pertanian, sebagai mata pencaharian utama masyarakat Wonosobo.

Komoditi utama pertanian yang dihasilkan adalah teh tembakau, berbagai jenis sayuran, dan kopi. Selain itu, juga cocok untuk pengembangan budi daya jamur, carica, dan asparagus, serta beberapa jenis kayu yang merupakan komoditas ekspor nonmigas, juga beberapa jenis tanaman yang merupakan tanaman khas Kabupaten Wonosobo seperti purwaceng, gondorukem, dan kayu putih.

Banyaknya gunung di Wonosobo juga menjadi sumber mata air yang mengalir ke Sungai Serayu, Bogowonto, Kali Galuh, Kali Semagung, Kali Sanggragan, dan Luk Ulo. Sungai-sungai ini sebagian telah digunakan untuk irigasi, pertanian, dan air minum. Sungai Serayu yang menambah debit air di Telaga Menjer telah dapat dimanfaatkan airnya untuk membangkitkan listrik tenaga air. Yang tidak kalah penting dari Kabupaten Wonosobo adalah potensi wisata Dataran Tinggi Dieng (Dieng Plateu) dengan panas bumi (yang telah dimanfaatkan sebagai PLTU), kawah, dan panorama yang indah. Selain itu, juga terdapat candi-candi peninggalan Kerajaan Mataram Hindu. Semuanya itu adalah daya tarik utama bagi wisatawan mancanegara maupun domestik untuk berkunjung ke Wonosobo (pemanfaatan panas bumi Dieng).

## **2. Kondisi Fisiografi**

Secara fisiografi, Wonosobo terletak pada ujung timur Depresi Serayu yang terbentuk oleh proses orogenesis dan epirogenesa, kemudian diikuti oleh kegiatan vulkanisme dan denudasional yang cepat. Di sebelah timur Depresi Serayu dibatasi oleh Gunung Sumbing dan Sindoro yang terbentuk pada zaman Kuartar (kurang lebih 1,8 juta tahun yang lalu), rangkaian gunung api tersebut terus berlanjut dan bersambung dengan kompleks gunung api Dieng dan Rogojembangan.

Di Kawasan Dieng banyak dijumpai depresi yang terbentuk oleh pusat erupsi vulkanik pada zaman Pleistocene yang kemudian terisi oleh endapan dan sisa tumbuhan. Di samping itu, terdapat hulu Sungai Serayu dengan anak sungai yang berada di bagian selatan, yakni di ujung timur Pegunungan Serayu Selatan yang dibatasi oleh Zone Patahan.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> <http://wonosobo-info.com>



### 3. Demografis

Kondisi demografis yang ditampilkan di bawah ini adalah kondisi demografis secara umum di Kabupaten Wonosobo. Data demografis diperoleh dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonosobo pada tahun 2016.

### 4. Kependudukan

Pada tahun 2015 tercatat penduduk Kabupaten Wonosobo sebanyak 777.116 jiwa. Jumlah ini mencakup penduduk bertempat tinggal tetap maupun tidak bertempat tinggal tetap. Rasio jenis kelamin penduduk Kabupaten Wonosobo sudah 102,82. Ini berarti bahwa jumlah penduduk laki-laki di Kabupaten Wonosobo lebih banyak daripada jumlah penduduk perempuan. Kepadatan penduduk di Kabupaten Wonosobo tahun 2015 mencapai 789 jiwa/km<sup>2</sup>.

Kepadatan penduduk di 15 kecamatan cukup beragam dengan kepadatan penduduk tertinggi terletak di Kecamatan Wonosobo, dengan kepadatan sebesar 2.694 jiwa/km<sup>2</sup> dan terendah di Kecamatan Wadaslintang sebesar 410 jiwa/km<sup>2</sup>. Dibandingkan dengan proyeksi jumlah penduduk tahun 2014, penduduk Kabupaten Wonosobo mengalami pertumbuhan sebesar 0,50 persen dengan masing-masing persentase pertumbuhan penduduk laki-laki sebesar 0,497 persen dan penduduk perempuan sebesar 0,494 persen.

### 5. Ketenagakerjaan

Pada tahun 2015 di Kabupaten Wonosobo tercatat sebanyak 5.862 pencari kerja terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo. Dari 5.862 pekerja yang terdaftar, sebesar 2.663 telah ditempatkan bekerja periode pendaftaran. Proporsi terbesar pencari kerja yang mendaftar pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja berpendidikan terakhir SD, yaitu sebesar 36,03 persen (2.112 pencari kerja) dan yang ditempatkan sebanyak 1.281 pekerja di tahun 2015. Sementara itu, sektor pertanian merupakan sektor paling dominan sebagai lapangan usaha (lapangan pekerjaan utama) di Kabupaten Wonosobo pada tahun 2015. Ini terlihat kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja yang

mencapai 183.091 jiwa dari penduduk yang bekerja, diikuti oleh sektor perdagangan besar, eceran, rumah makan, dan hotel sebanyak 88.582 jiwa.

Status pekerjaan penduduk Kabupaten Wonosobo didominasi oleh pengusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar sebanyak 98.513 jiwa. Hal ini bisa terjadi karena banyaknya penduduk yang bekerja di sektor pertanian dan perdagangan yang biasanya dilakukan oleh rumah tangga.

## **6. Sosial dan Kesejahteraan Masyarakat**

### **6.1. Pendidikan**

Tabel pembangunan di bidang pendidikan menyajikan data tentang banyaknya sekolah, ruang belajar, guru dan murid menurut tingkat pendidikan per kecamatan yang dikelola oleh pemerintah, Kementerian Agama, dan swasta.

### **6.2. Kesehatan**

Pembangunan di bidang kesehatan, pemerintah telah menyediakan sarana kesehatan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat Kabupaten Wonosobo. Terdapat 4 buah rumah sakit, 24 puskesmas, 13 klinik/balai kesehatan, dan 1.319 buah posyandu. Bila dilihat dari status gizi balita, sebesar 96,83% balita berstatus gizi baik/lebih. Balita yang menderita gizi buruk sebesar 0,82% pada tahun 2015. Banyaknya akseptor baru pada tahun 2015 realisasinya belum memenuhi target, yakni hanya sebesar 77,22% dari 32.484 target. Menurut Badan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Anak, dan Perlindungan Anak Kabupaten Wonosobo pada tahun 2015 di Kabupaten Wonosobo terdapat 165.656 pasangan usia subur (PUS). Dari PUS yang ada sebanyak 134.016 merupakan peserta KB aktif.

### **6.3. Agama**

Sebagai sarana untuk menjalankan ibadah bagi umatnya, di Kabupaten Wonosobo terdapat 1.474 masjid, 2.246 musala, 37 gereja Protestan, dan 9 wihara yang tersebar di 15 kecamatan.

#### 6.4. Kriminalitas

Berdasarkan catatan dari Polres Wonosobo dalam selang tahun 2015 terjadi sebanyak 25.551 pelanggaran lalu lintas. Sebanyak 25.867 perkara telah diselesaikan Pengadilan Negeri Wonosobo, dan 22 perkara masuk Kejaksaan Negeri Wonosobo.

#### 6.5. Kemiskinan

Pada tahun 2015 di Kabupaten Wonosobo terdapat 245.916 keluarga dengan klasifikasi kesejahteraan, yaitu: 22,07% Keluarga Pra-Sejahtera, 20,84% Keluarga Sejahtera II, 30,50% Keluarga Sejahtera III, dan 5,27% Keluarga Sejahtera III Plus.

#### 6.6. Lingkungan Hidup

Pada tahun 2015 Kabupaten Wonosobo telah menyediakan 32 Tempat Pembuangan Sementara (TPS), 15 gerobak sampah, 11 *container*, 7 truk sampah, 3 truk *container*, dan 2 mobil bak terbuka. Untuk menangani masalah sampah di wilayah Kabupaten Wonosobo berdasarkan jenis sampah di Kabupaten Wonosobo, banyak didominasi oleh sampah organik, yakni sebesar 81,569% dari total sampah. Paling sedikit adalah sampah logam, yakni sebesar 0,423%.

#### 6.7. Sosial Lainnya

Sementara itu, untuk meningkatkan mutu SDM masyarakat Kabupaten Wonosobo, perpustakaan daerah Kabupaten Wonosobo memiliki 73.775 buah koleksi buku dan 48.034 judul buku. Selama tahun 2015 tercatat sebanyak 255.842 orang telah mengunjungi perpustakaan daerah tersebut. Bila dilihat dari jenis penyakit yang diderita oleh pasien rawat inap di RSUD KRT Setjonegoro, maka penyakit yang dominan diderita adalah *dysperia*, yakni sebesar 23,94% dan yang terendah adalah penyakit *antttention to surgical dressings and suture*, yakni 4,48%. Di Kabupaten Wonosobo tercatat sebanyak 2.830 anak penyandang cacat. Berdasarkan jenis kecacatan, sebanyak 657 anak-anak di Kabupaten Wonosobo menyandang cacat tunarungu atau 36% yang tersebar di 15 kecamatan dan terbanyak berada di Kecamatan Kertek, yakni sebesar 25,37%.

## Deskripsi Kecamatan

### 1. Desa Tempuran Dhuwur, Kecamatan Sapuran

Desa Tempuran Dhuwur, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo berada di lereng Gunung Sindoro. Desa Tempuran Dhuwur terdiri dari lima dusun, yaitu Pulo, Krajan, Kayugan, Bambusari, dan Lempuyang. Mata pencaharian utama warga Tempuran Dhuwur, yaitu bertani sayuran dan palawija. Pada tahun 1998 Desa Tempuran Dhuwur menjadi pengirim tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, khususnya di Timur Tengah. Kondisi krisis yang melanda negara Indonesia mengantarkan petani mengalami kebangkrutan. Biaya produksi yang dikeluarkan tidak sesuai dengan harga jual hasil panen. Situasi yang memengaruhi lainnya adalah kebijakan di tingkat desa tentang pembangunan masjid desa yang membutuhkan biaya besar bagi setiap keluarga petani antara Rp1.000.000,00 - Rp5.000.000,00. Pengiriman terbesar di wilayah Krajan, Kayugan, dan Pulo 40% perempuan bekerja ke Timur Tengah.<sup>4</sup>

Motivasi yang memengaruhi perempuan memberanikan diri untuk bekerja ke luar negeri adalah peningkatan ekonomi keluarga, keberhasilan mantan Buruh Migran Indonesia sebelumnya, dan keinginan mengubah nasib. Berdasarkan hasil *Partisipatori Rural Apraisal* yang dilakukan KITA Institute bersama warga Tempuran Dhuwur diperoleh informasi bahwa perempuan lebih mudah berangkat ke luar negeri. Kemudahan ini diperoleh bagi perempuan yang sudah menikah sehingga pernah terjadi budaya menikah supaya bisa segera berangkat ke luar negeri. Persyaratan perempuan bekerja ke luar negeri juga tidak membutuhkan biaya besar karena semua ditanggung oleh Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) atau sekarang disebut Pusat Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Berdasarkan testimoni dari beberapa mantan perempuan Buruh Migran Indonesia di Desa Tempuran Dhuwur diperoleh kesimpulan

---

<sup>4</sup> Hasil Riset KITA Institute “Buruh Migran Tempuran Dhuwur dan Problematikanya” Tahun 2010

bahwa rendahnya *skill* bahasa dan budaya negara tujuan mengantarkan mereka mendapatkan kekerasan dari majikan. Kurangnya informasi dan pelatihan yang diberikan oleh PJTKI membawa mereka menjadi korban kekerasan di luar negeri. Beberapa cerita menjelaskan bagaimana mereka harus mempertahankan hidup dengan membawa pisau ke mana-mana jika tidak ada majikan perempuan di rumah. Ada yang memilih kamar mandi sebagai tempat bersembunyi teraman selama majikan perempuan tidak di rumah. Bahkan, ada yang memilih lompat dari lantai 4, namun masih bisa terselamatkan.<sup>5</sup> Beberapa data dipalsukan mulai dari nama, alamat, umur, dan ijazah terakhir. Pada tahun 1990-an, semua data dipalsukan, bahkan nama kabupaten berbeda dari kabupaten aslinya. Pada tahun 2000-an pemalsuan data hanya berlaku pada umur dan ijazah terakhir sesuai dengan kebutuhan majikan.

Keluarga yang ditinggalkan memiliki beban mengurus anak-anak yang masih kecil dan bertani sendiri. Perempuan sebelum bekerja ke luar negeri rata-rata memiliki mata pencaharian sebagai petani. Pertanian sebelum marak ke luar negeri menjadi tanggung jawab bersama antara laki-laki dan perempuan, termasuk hasil keuangannya. Bagi yang memiliki anak kecil laki-laki, memilih cara praktis memberi uang jika akan ditinggal ke sawah. Rata-rata anak kecil mendapatkan uang Rp10.000,00 - Rp15.000,00 pada usia balita. Uang ini digunakan anak-anak untuk membeli jajanan ringan di warung. Tidak ada pendidikan anak usia dini sampai tahun 2010. Kondisi ini berlaku juga bagi anak-anak yang ditinggalkan di rumah neneknya karena mereka memilih yang penting anak diam, tidak rewel. Kondisi ini mengantarkan tumbuh kembang anak tidak mendapatkan stimulan yang baik oleh keluarga maupun lingkungannya.

Kondisi yang memprihatinkan di negara lain tertutupi oleh keberhasilan mereka kembali ke tanah air. Uang yang diperoleh selama bekerja dikirimkan bulanan ke keluarga dan dikelola oleh keluarga yang ditinggalkan. Penggunaan uang untuk membeli tanah pertanian,

---

<sup>5</sup> Testimoni dilakukan pada saat kegiatan Curhat Buruh Migran Perempuan Tempuran Dhuwur pada tahun 2011 dan diulang kembali pada pertemuan Kongregasi Putri Maria Yosef se-Jogja pada tahun 2016.

membangun rumah, peralatan-peralatan elektronik, sepeda motor, dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Kondisi ini sangat tampak dari bangunan-bangunan yang ada di Desa Tempuran Dhuwur. Hampir semuanya merupakan hasil kerja keras selama di luar negeri.

Pada tahun 2015 negara menerapkan moratorium Tenaga Kerja Indonesia ke Timur Tengah dan hal ini memiliki dampak besar terhadap warga Tempuran Dhuwur. Warga Tempuran Dhuwur tidak bisa memperpanjang kontrak kembali ke Timur Tengah. Meski masih ada jalur *calling* visa yang digunakan mereka untuk bekerja kembali ke Timur Tengah, namun perlindungan terhadap mereka lemah. *Calling* visa dipahami masyarakat melalui budaya yang sudah berjalan selama ini bahwa BMI di Arab Saudi diminta mencari tenaga kerja oleh majikan dan segera mencari tetangganya. *Calling* visa pada awalnya memberikan visa wisata selama tiga bulan, kemudian setelah itu majikan baru mengurus visa kerja untuk mereka. Kondisi ini mengantarkan Buruh Migran Indonesia rawan menjadi korban perdagangan manusia dan kekerasan di luar negeri. Terakhir pada awal tahun 2017 ada yang berangkat ke Timur Tengah menggunakan visa ini dan dicekal di bandara dan ditunda penerbangannya. Namun, proses negosiasi PJTKI mengantarkan mereka bisa terbang setelah lima hari terkatung-katung di bandara.

Permasalahan yang dihadapi oleh Buruh Migran Indonesia sampai hari ini di wilayah tempat pengiriman tidak pernah terdata dengan baik. Proses pengurusan bekerja ke luar negeri belum sepenuhnya diurus oleh pihak desa. Pihak swasta masih mendominasi proses pengurusan administrasi keberangkatan ke luar negeri. Dalih yang disampaikan desa adalah tidak ada laporan dari calon Buruh Migran Indonesia. Padahal proses awal ini jika dikawal dengan baik oleh desa memberikan peluang lebih besar Buruh Migran Indonesia bermigrasi dengan aman. Desa juga bisa memberikan stimulan yang baik untuk tumbuh kembang anak Buruh Migran Indonesia yang diasuh oleh suami maupun neneknya.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Hasil Partisipatori Rural Apraisal yang dilakukan oleh KITA Institute pada tahun 2011.

## 2. Desa Kuripan, Kecamatan Watumalang

Desa Kuripan terletak di Kecamatan Watumalang, Kabupaten Wonosobo, Provinsi Jawa Tengah. Desa Kuripan terdiri dari enam dusun, yaitu Banjaran, Cikal, Kuripan, Mbedali, Temanggung, dan Bladeran. Dari keenam dusun terdiri dari 12 RW dan 56 RT. Batas Desa Kuripan di sebelah timur adalah Limbangan, sebelah utara Wonoroto, sebelah selatan Manggis Kecamatan Leksono, dan sebelah barat Banyukembar. Luas wilayah Desa Kuripan 366,57 hektare.

Data penduduk pada tahun 2016 adalah 4.488 jiwa dengan jumlah laki-laki 2.446 dan perempuan 2.434 serta jumlah KK sebanyak 1.403 berdasarkan data BPS. Mata pencaharian penduduk Desa Kuripan yang utama adalah di sektor pertanian dan perkebunan, sektor pendukung adalah UMKM, perdagangan, dan peternakan. Letak geografis mengantarkan komoditas utama adalah buah salak.

Sarana dan prasarana mulai dari PAUD sampai dengan pendidikan menengah atas dilengkapi dengan pendidikan lainnya, seperti TPQ, Madin, Majelis Taklim, berjanjen untuk mendukung masyarakat yang agamis. Kesehatan didukung dengan adanya posyandu untuk balita dan lansia serta bidan desa siaga yang ada di Pos Kesehatan Balai Desa. Festival seni dan budaya merupakan wadah apresiasi masyarakat, meliputi tari lengger, angguk, dayak, madyo, kethoprak, karawitan, tari warok, dan rebana.

Berdasarkan informasi dari Kepala Desa Kuripan, Wahyu Cahya Agung, dikatakan bahwa sejak tahun 1980-an warga di enam pedukuhan desa ini menjadi buruh migran. Pihaknya sudah tidak memiliki data berapa jumlah warga yang menjadi buruh migran sejak tahun 1980-an. Data terakhir tahun 2016 ada 170 orang masih di luar negeri dan 178 orang mantan buruh migran sudah tidak berangkat kembali ke luar negeri. Saat ini mulai ada pergeseran yang dilakukan warga desa tersebut. Jika dahulu kebanyakan warga yang menjadi buruh migran adalah perempuan, beberapa tahun terakhir ini justru laki-laki. Mereka bekerja di sektor informal karena tidak memiliki keahlian khusus maupun sertifikat.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> <https://news.okezone.com/read/2017/01/01/512/1580719/mengintip-desatki-di-wonosobo>

Motivasi keberangkatan warga bekerja ke luar negeri adalah alasan ekonomi karena sebagian warga Kuripan, Watumalang merupakan petani penggarap sawah dan buruh serabutan yang dinilai kurang memberi kesejahteraan pada masyarakat. Motivasi kedua untuk peningkatan pendidikan anak-anak. Perempuan yang bekerja ke luar negeri mengutamakan biaya untuk sekolah anak-anaknya hingga menempuh jenjang sarjana. Setelah tanggungan biaya sekolah selesai, mereka tidak bekerja ke luar negeri lagi dan memilih kembali bekerja di sawah atau usaha lain seperti berdagang, membuka salon, dan beternak.



**Gambar 2**

Kantor Desa Kuripan, Watumalang, Wonosobo

*Sumber : Dokumentasi Peneliti, 2017*

Desa Kuripan merupakan salah satu percontohan Desa Migran Produktif (Desmigratif), salah satu program dari Kementerian Tenaga Kerja Indonesia. Desmigratif mengantarkan pemerintah Desa Kuripan melakukan pertemuan setiap bulan sekali bersama para mantan TKI dan masyarakat. Kegiatan ini berisi pembekalan, latihan kerja, serta kewirausahaan yang dilakukan oleh Departmen Tenaga Kerja Keliling di balai desa. Salah satunya adalah mengolah aneka hasil sawah menjadi produk yang memiliki nilai jual tinggi, misalnya mengolah aneka makanan dari salak pondoh.



Informasi dari Direktur Bina Produktivitas Kemenaker, Estianti Haryani, Desmigratif merupakan upaya menekan minat warga untuk menjadi TKI di luar negeri. Konsep Kemenaker berfokus pada pemberdayaan potensi desa. Melalui kegiatan *monitoring* langsung ke Kuripan, pihaknya akan memetakan yang bisa diangkat menjadi usaha produktif dan yang mampu menguatkan sektor ekonomi desa. Mengingat ada 20% warga Kuripan saat ini menjadi pengangguran sehingga diharapkan program dari Kemenaker mampu menekan angka pengangguran.<sup>8</sup>

### 3. Desa Lipursari, Kecamatan Leksono

Desa Lipursari terletak di Kecamatan Leksono, Kabupaten Wonosobo. Secara geografis berbatasan dengan Selokromo di sebelah utara, Kemiri Ombo di sebelah Selatan, serta Sawangan dan Kecis di sebelah barat dan timur. Lipursari berjarak 14 km dari kabupaten, 4 km dari pusat kecamatan. Lipursari terdiri dari tiga dusun, yaitu Dusun Dampit, Pasunten, dan Beringin.

Secara demografis, Desa Lipursari memiliki jumlah penduduk sebanyak 2.723 jiwa, dengan perbandingan laki-laki sebanyak 1.361 dan perempuan sebanyak 1.362 yang terbagi menjadi 661 KK.<sup>9</sup> Komposisi penduduk berdasarkan tingkat pendidikan dapat dikategorikan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Komposisi Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah
Buta Aksara	10
Tidak/belum sekolah	308
SD	1.288
SMP	554
SMA	339

<sup>8</sup> <http://semarang.bisnis.com/read/20161102/1/90478/wilayah-kuripan-wonosobo-jadi-percontohan-desa-migran-produktif>

<sup>9</sup> Profil Desa Lipursari, 2014.

Pendidikan	Jumlah
Diploma	120
Sarjana	104
Total	2.723

Sumber: Profil Desa Lipursari, 2014

Data penduduk berdasarkan tingkat pendidikan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas penduduk di Desa Lipursari memiliki tingkat pendidikan lulus SD dan SMP.

Berdasarkan tingkat ekonomi, masyarakat Desa Lipursari termasuk golongan masyarakat ekonomi menengah ke bawah, dengan mata pencaharian utama masyarakat adalah buruh tani.

**Tabel 2**  
**Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian**

Jenis Pekerjaan	Jumlah
Petani/pekebun	321
Buruh tani	120
Peternak/perikanan	8
Industri rumah tangga	20
Jasa	182
PNS	10
Jumlah	661

Sumber: Profil Desa Lipursari, 2014

Pertanian merupakan mata pencaharian utama masyarakat Desa Lipursari, akan tetapi mereka adalah petani yang tidak memiliki lahan sehingga hasil pertanian tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Komoditas utama pertanian adalah tanaman padi, jagung, kacang, ubi, dan buah-buahan (salak, jeruk, alpukat, mangga, dan rambutan). Petani harus menerapkan pertanian subsisten dan komersial untuk bisa bertahan hidup.

Berdasarkan agamanya, mayoritas penduduk beragama Islam yang memiliki tradisi mondok di pesantren. Banyak warga memilih sekolah di pesantren dibandingkan sekolah umum, sebagai indikator tingkat

beragama masyarakat yang cukup intens. Sarana ibadah juga banyak (masjid dan musala) sebagai penunjang kegiatan beragama masyarakat Desa Lipursari. Kegiatan keagamaan sangat semarak, dengan berbagai macam aktivitas, yaitu pengajian rutin selapanan, tahlil, dan yasinan.

Karakter masyarakat desa sebagaimana perspektif Durkheim tentang masyarakat pedesaan masih melekat dalam tradisi masyarakat, terutama dalam bentuk solidaritas yang masih bersifat mekanik yang ditandai dengan tingginya ikatan norma-nilai masyarakat yang tertanam dalam diri setiap anggota masyarakat. Bentuk-bentuk aktivitas kemasyarakatan itu antara lain gotong royong dan kerja bakti dalam berbagai macam kegiatan/pertemuan atau hajatan.

Terkait keberadaan BMP, migrasi internasional dilakukan masyarakat Desa Lipursari sejak tahun 1980 sampai 1990-an dengan daerah tujuan migrasi ke Arab Saudi, Malaysia, dan Singapura.

#### **4. Desa Tracap, Kecamatan Kaliwiro**

Desa Tracap terletak di Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo. Secara geografis, desa ini berbatasan dengan Desa Tanjunganom dan Kaliwiro di sebelah utara, Desa Ngadisono di sebelah selatan, Desa Medono di sebelah timur, dan Desa Grugu di sebelah barat. Desa Tracap terdiri dari 4 dusun, yaitu Dusun Tracap, Jojogan, Karangsari, dan Wonoroto. Luas lahan yang ada di Desa Tracap adalah hutan negara seluas 1.983.465 ha, pemukiman warga seluas 42.876.046 ha, sawah seluas 43.195.341 ha, dan tegalan seluas 242.649.109 ha.

Sarana dan prasarana di Desa Tracap, yaitu PAUD, TK, dan SD masing-masing dua buah, MIM, SMP, SMA masing-masing 1 buah, dan TPQ sejumlah 5 buah. Kantor Desa sejumlah satu gedung berdekatan dengan Balai Desa. PKD sejumlah 1 buah dan bidan desa sejumlah 1 orang. Poskamling sejumlah 12 buah, jalan desa/jembatan 8 km sejumlah dua buah, lapangan bola sejumlah satu buah, dan lapangan bulu tangkis sejumlah satu buah.

Pada tanggal 9 Juli 2017, jumlah penduduk Desa Tracap tercatat 3.610 jiwa dengan jumlah laki-laki 1.858 dan perempuan 1.752. Pendidikan warga Tracap Kaliwiro sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Tingkat Pendidikan di Desa Tracap**

Tingkat Pendidikan	Jumlah
Belum sekolah	656
Belum tamat SD/Sederajat	400
Tamat SD/Sederajat	1.780
Tamat SLTP	508
SLTA	195
Diplomat I/II	24
Akademi/Diploma 3/S. Muda	17

*Sumber: Profil Desa Tracap, 2017*

Pekerjaan penduduk Tracap sangat beragam, hampir di semua bidang pekerjaan, antara lain PNS, perdagangan, petani, peternak, industri, transportasi, karyawan swasta, karyawan BUMN, karyawan honorer, buruh harian lepas, buruh tani/perkebunan, pembantu rumah tangga, tukang cukur, tukang listrik, tukang batu, tukang kayu, tukang las/pandai besi, tukang jahit, mekanik, seniman, imam masjid, wartawan, ustaz/mubalig, guru, pengacara, bidan, perawat, sopir, dan pedagang.

**Tabel 4**  
**Jumlah Penduduk Berdasarkan Profesi**

Jenis Pekerjaan	Jumlah Jiwa
Petani	405
Buru Tani	210
Buruh Migran	27
PNS	18
Tukang	43
Sopir	44

*Sumber: Profil Desa Tracap, 2014*

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas penduduk di Desa Tracap bekerja sebagai petani, dengan jumlah yang paling besar sejumlah 405 orang. Desa Tracap merupakan inisiator pembentukan kampung buruh migran di Indonesia. Pada tahun 2012 Desa Tracap ditetapkan sebagai Kampung Buruh Migran 43 untuk menguatkan pemberdayaan

terhadap teman-teman mantan buruh migran yang sudah kembali di kampungnya. Salah satu tokoh mantan buruh migran, yaitu Maizidah Salas, adalah motor penggerak kampung buruh migran di Desa Tracap. Kegiatan yang dilakukan adalah mendirikan koperasi buruh migran, sekolah gratis untuk anak buruh migran, diskusi bulanan, Kelompok Simpan Pinjam (KSP), Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).

Koperasi buruh migran merupakan wadah bagi mantan buruh migran untuk mengembangkan unit usaha yang dimiliki mantan buruh migran. Harapan didirikan koperasi ini adalah sebagai ruang bagi mantan buruh migran untuk mengembangkan usahanya sehingga mengurangi keinginannya untuk bekerja ke luar negeri kembali.

Sekolah gratis untuk anak buruh migran merupakan inisiasi terhadap kebutuhan anak-anak buruh migran yang mengalami putus sekolah. Beberapa penyebabnya adalah pengelolaan keuangan oleh keluarga yang tidak maksimal, sebelum berangkat ke luar negeri sudah memiliki utang dan hasil dari luar negeri hanya cukup untuk menutup utang, serta kondisi ekonomi keluarga tidak membaik sehingga anak-anak dibiarkan tidak bersekolah. Desa Tracap sebagai inisiator kampung buruh migran menerapkan sistem pendidikan gratis bagi anak-anak putus sekolah.

Diskusi bulanan dilakukan untuk meningkatkan kapasitas dan pengetahuan mantan buruh migran. Diskusi bulanan membicarakan berbagai topik, mulai dari perundang-undangan tentang perburuhan, baik internasional, nasional, maupun lokal, sampai topik-topik menarik lain yang berhubungan dengan buruh migran dan keluarganya. Kegiatan diskusi bulanan itu digabungkan dengan kegiatan simpan pinjam untuk anggota kelompok mantan buruh migran. Kegiatan Pendidikan Anak Usia Dini pun mewarnai kampung buruh migran untuk memperkuat kualitas generasi emas anak-anak buruh migran di Desa Tracap. Pendiri dan pendidik PAUD ini berasal dari mantan buruh migran dan keluarganya yang memiliki cita-cita sama, yaitu untuk menyelamatkan generasi emas anak-anak buruh migran.



## Bab III

# Kisah-kisah Inspiratif

### **MZ (Mantan BMP dan Pendiri Kampung Buruh Migran Wonosobo)**

MZ (40 tahun) salah seorang mantan buruh migran dari beberapa negara. Perempuan yang berasal dari Desa Tracap, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo ini pernah bekerja di Korea Selatan (1996) dan Taiwan (2001). Ia merupakan sosok perempuan hebat dengan sejuta pengalaman. Tidak banyak orang yang seperti dirinya. Pemikirannya jauh lebih maju dibanding perempuan-perempuan lain. Tekadnya hanya satu, melakukan yang terbaik untuk desa dan masyarakat sekitar.

MZ memang bukan perempuan biasa. Kejadian dan pengalaman hidupnya membuat ia merasa bahwa perempuan juga bisa berperan banyak, tidak hanya di ruang lingkup domestik. Beberapa kasus yang ia tangani menjadikannya pahlawan perempuan. Ia juga pernah diundang ke acara Kick Andy di salah satu stasiun televisi nasional dengan tema “Pejuang Perempuan” pada tahun 2014 lalu. Kiprahnya sudah terdengar hingga tingkat kementerian bahwa dirinya menjadi koordinator

sekaligus menjadi garda depan bagi lembaga Sarikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Provinsi Jawa Tengah.

Ceritanya berawal dari masalah rumah tangga dengan suaminya. Pernikahan dini melahirkan kehidupan yang tidak sesuai dengan harapannya. Berbagai masalah timbul dalam pernikahannya, terutama masalah ekonomi. Akhirnya, ia memilih untuk pergi bekerja ke negara lain demi memenuhi kebutuhan keluarganya, baik anak maupun suaminya. Namun, pilihannya untuk bekerja di negeri orang ternyata tidak semudah yang dibayangkan oleh kebanyakan orang. Masalah dan tantangan terus ia hadapi, mulai dari proses pemberangkatan, saat berada di PJTKI, bahkan sampai dengan perilaku pengguna jasa.

MZ yang pada awalnya bekerja sebagai buruh pabrik terpaksa harus masuk ke PJTKI untuk menjadi pembantu rumah tangga karena tertipu oleh seseorang saat berada di Jakarta. Uang sebesar Rp10 juta hasil menjual kebun itu pun hilang. Sejatinya uang itu untuk mendaftar dan melamar kerja di pabrik di Taiwan. Karena tidak berani pulang dan takut dimarahi orang tuanya, MZ lalu pindah ke PJTKI lain untuk menjadi PRT, yang waktu itu, tahun 2001, biayanya masih cukup murah, hanya Rp1.750.000,00. Saat di penampungan, ia menjalani segala peraturan yang telah diterapkan oleh pihak PJTKI, seperti bersih-bersih, menyiapkan makanan, menjaga kantor, serta pekerjaan lainnya tanpa dibayar oleh pihak PJTKI. MZ juga pernah mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kontrak kerja yang ia dapatkan dari PJTKI. Kontrak kerja awal untuk menjaga satu nenek buta. Faktanya, tidak sesuai kenyataan serta tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup akibat dari beratnya pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

“Selama 3 bulan di situ memang bersih-bersih kantor, nyiapin makanan untuk kantor, pokoknya bekerja tanpa dibayar. Pas sudah tiga bulan saya dikasih tahu kalau visa saya sudah turun. Katanya *job*-nya hanya menjaga satu nenek buta. Tulisannya saat itu pakai bahasa China semua. Saya tidak tahu artinya, hanya disuruh tanda tangan. Tas digeledah, tidak boleh bawa mukena, al quran, *tang top*, no HP, baju di bawah lutut dibuang, pokoknya diperiksa dan digeledah. Sampai di Taiwan, ditampung di *agency* selama tiga hari, makan nasi kotak tiga kali sehari. Setelah itu, saya sampai di rumah pengguna jasa, dikasih tahu kalau ini rumah pengguna jasa. Penghuni rumahnya ada 8 orang,

bangunan terdiri dari empat lantai, ada ruang pertama ruang tamu, ruang pengguna jasa, dan dapur. Lantai dua ada kamarnya anak-anak dan ruangan untuk sembahyang. Lantai tiga juga ada kamarnya anak-anak. Lantai 4 untuk gudang.”<sup>10</sup>

MZ juga pernah menjadi TKW ilegal saat berada di Taiwan. Ia pernah dideportasi (dipulangkan ke negara asal) karena tertangkap oleh polisi sebagai pekerja ilegal. Sebagai TKW ilegal, saat itu ia berusaha tinggal di apartemen dan mencari pekerjaan seadanya tanpa menggunakan surat resmi dari pemerintah. Saat berada di apartemen dan menjadi pekerja ilegal, uang yang ia dapatkan ia gunakan untuk membantu teman-teman TKW lain yang mengalami masalah yang sama, baik dengan pengguna jasa, dengan pemerintah seperti gaji tidak dibayar, pekerjaan tidak sesuai kontrak, atau bahkan disiksa oleh pengguna jasa. Namun akhirnya, MZ tertangkap oleh polisi dan dipenjara untuk beberapa waktu sebelum ia pulangkan ke Indonesia.

“Saya membantu teman-teman yang ilegal melalui apartemen yang saya dan teman-teman saya sewa. Supaya ketika mendapat masalah, tidak tidur di kosan laki-laki dan tidak tidur di sawah. Kami sosialisasi ke pabrik-pabrik mengenai hak dan kewajiban buruh. Kemudian, saat *May Day* kami demo menuntut hak-hak buruh yang belum dipenuhi. Akhirnya, kalau hari minggu pertama dan ketiga saya berada di tempat yang di bawah naungan gereja Katolik. Di sana kami sosialisasi juga mengenai hak-hak buruh migran. Akhirnya di situ saya ditangkap polisi dan diborgol. Namun, karena saya kurus, borgolnya bisa dilepas. Saya lari, namun ketangkep. Lari lagi, lalu ketangkep lagi. Akhirnya lari yang terakhir, kaki saya kejemak lubang, akhirnya ketangkep lagi dan dipenjara.”<sup>11</sup>

Pengalaman tersebut tidak serta merta membuat MZ berhenti untuk memperjuangkan hak-haknya, terutama hak sebagai perempuan. Di bawah naungan SBMI (Serikat Buruh Migran Indonesia), MZ membangun kampung buruh migran dan memberdayakan perempuan yang ada di sekitarnya, antara lain membuat industri kreatif serta memahami akan pentingnya fungsi pendidikan. Ia juga pernah membela banyak

<sup>10</sup> Wawancara dengan MZ pada tanggal 02 Februari 2017 Pukul 12.12 di rumah MZ, Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo

<sup>11</sup> Ibid, wawancara MZ



kasus mengenai *human trafficking* yang biasanya dialami buruh migran. Bahkan, saat ini kasus terbaru yang sedang ia tangani menimpa seorang ibu sekaligus anaknya yang mengalami penipuan bermotif lapangan pekerjaan. Ia berharap dengan gerakan yang dilakukan, setidaknya akan menghentikan praktik *human trafficking* yang dialami oleh banyak buruh migrant sehingga saat perempuan harus bekerja ke luar negeri, mereka bekerja dengan selamat dan sesuai dengan kontrak kerja yang ada.

### **KR (Mantan BMP Arab Saudi)**

KR (45 tahun) merupakan perempuan asal Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo yang memiliki nasib berbeda dengan informan sebelumnya (MZ). Sebagai mantan buruh migran, KR juga pernah melewati proses yang sama dengan buruh migran lainnya. Berada di PJTKI untuk menunggu pekerjaan serta mengurus dokumen-dokumen penting sebagai syarat keberangkatannya bekerja ke luar negeri. Pada saat itu ia mengaku berangkat dengan jasa sponsor di daerahnya untuk mengurus keberangkatan. Bahkan, sponsor pada saat ia berangkat sekitar tahun 90-an memberikannya uang saku sebesar Rp50.000,00. Saat bekerja menjadi buruh migran, KR juga mengalami kegagalan.

Kisahnyanya bekerja di luar negeri gagal bukan karena ada masalah dengan pengguna jasa atau pihak PJTKI. Namun, masalah yang ia hadapi ialah masalah internal keluarganya. Saat ia memutuskan untuk bekerja ke luar negeri untuk memperbaiki ekonomi, KR mendapat restu dari semua anggota keluarga, termasuk dari suaminya. Dirinya cukup lama bekerja sebagai buruh migran. Motivasinya sama dengan motivasi warga lain, yaitu ingin membahagiakan keluarga yang saat itu kedua anak laki-lakinya masih kecil.

KR meninggalkan keluarganya untuk pergi ke Arab Saudi. Tidak ada masalah dengan dokumen dan saat itu ia mengaku berangkat melalui sponsor. Cerita pahit justru dimulai saat suaminya tidak bisa menggunakan uang hasil jerih payah istrinya dengan baik. Ia pernah mengirim uang Rp50.000.000,00 kepada sang suami. Penghasilannya itu

dibelian sepetak tanah untuk membangun rumah. Namun, tidak lama kemudian, ia mendapat kabar bahwa dirinya telah dicerai tanpa alasan oleh sang suami. Usut punya usut, ternyata sang suami mempunyai istri lagi. Setelah itu, hidupnya mulai tidak stabil. Padahal dahulu saat pergi bekerja ke luar negeri, ia diizinkan oleh keluarganya, terutama sang suami.

Ia pergi dengan baik-baik dan sempat membawa anak pertamanya yang bernama Taufik ke Arab Saudi. Sayangnya, pola asuh terpisah antara Taufik dan adiknya, membuat sang adik dan Taufik memiliki sikap yang berbeda dengan ibunya (KR). Sang adik memilih untuk lebih menyayangi ayahnya, sedangkan Taufik lebih memilih berjuang untuk ibunya. Sementara itu, semua harta yang dimiliki oleh KR saat ia bekerja di Arab Saudi menjadi milik sang suami sebagai pemilik hak asuh anaknya yang kedua. Anak pertama KR, yaitu Taufik, sudah meninggal dunia karena penyakit yang dideritanya. Sekarang KR hidup di rumah kakaknya yang sedang bekerja di Kalimantan. Semua harta yang ia cari di Arab Saudi selama 20 tahun sama sekali tidak bisa ia miliki. Rumahnya yang sekarang pun ditempati oleh mantan suaminya bersama istrinya barunya.

Atas permasalahan ini, KR tidak menuntut hasil yang ia peroleh selama bekerja di luar negeri kepada mantan suaminya. Namun, kisahnya cukup menekan kondisi psikologis dirinya. Pasalnya, pasca-kegagalan bekerja di luar negeri dan kegagalan pola asuh terhadap anak-anaknya sehingga harus kehilangan salah satu anaknya, menjadikan ia mengalami trauma berat sehingga tidak ingin lagi pergi bekerja ke luar negeri. Aktivitasnya sekarang hanyalah menjadi petani biasa dan setiap hari ia menghabiskan waktunya untuk mengurus ladang.

### **SS (Mantan BMP Malaysia Tahun 2008)**

SS (27 tahun) merupakan warga asli Kecamatan Leksono, Kabupaten Wonosobo. Kecamatan ini merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Wonosobo yang memberangkatkan banyak buruh migran ke luar negeri dibanding kecamatan lain di Wonosobo. Salah satunya

ialah SS, mantan buruh migran yang berangkat pada tahun 2008. Saat berangkat, ia baru berumur 18 tahun, dan telah menyelesaikan studinya di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Ia termotivasi berangkat ke luar negeri untuk membantu kedua orang tuanya. Saat itu gaji pembantu rumah tangga di Indonesia masih sangat rendah, sekitar Rp300.000,00 per bulan. Ia memilih untuk bekerja di Malaysia yang menawarkan gaji lebih tinggi. Pada dokumen yang ia bawa, bagian umur terpaksa ditambah (dituakan) supaya ia bisa masuk ke negara tujuan.

SS berangkat dengan jasa calo yang merupakan kakak kandungnya sendiri. Selama di PJTKI ia tidak mendapatkan perlakuan yang tidak baik, bahkan dirinya memilih ke Malaysia karena di negara tersebut ia tidak perlu belajar bahasa. Namun, ketika sampai di Malaysia, ia merasakan keanehan, mulai dari kontrak kerja yang tidak sesuai serta pekerjaan yang begitu berat. Ia hanya di beri waktu istirahat selama 6 jam dalam satu hari, yaitu dari jam 23.00 sampai jam 02.30 pagi karena pengguna jasanya mempunyai *coffee shop* (warung kopi) yang ia sebut sebagai kantin dan harus buka pada pagi hari.

“Saya nasibnya jelek, jadi kalau inget suka sedih. Pengguna jasa saya cerewet dan bawel. Kontrak kerja tidak sesuai padahal di kontrak, anaknya cuma 1, tapi aslinya anaknya 5. Selain itu, bekerja di rumah dan di *coffee shop*. Tidur hanya 6 jam-an. Pulang dari kantin magrib, nanti bersih-bersih rumah sampai jam 11 malam. Apalagi kalau banyak pesenan sampai kerja terus.” (Wawancara dengan SS, 4 Januari 2017).

Selama bekerja, SS juga merasa pekerjaannya sangat berat. Bahkan, kedua kakinya sempat bengkak dan tidak bisa berjalan. Namun, saat itu pengguna jasa tetap memaksanya untuk bekerja. Cara menyuruhnya pun dengan menendangnya. Memang pernah ada niatan untuk kabur, namun lagi-lagi niatan itu urung dilakukan karena ia takut apabila kabur dan melapor ke KBRI nanti tidak mendapatkan uang serta tidak bisa bertemu dengan kedua orang tuanya. Dorongan itulah yang membuatnya tetap menahan rasa sakitnya sampai benar-benar parah karena dirinya mengaku sempat pincang akibat sakitnya itu.

“Dulu kaki saya sakit, kata dokter karena saya masih muda jadi kalau kerja berat tulangnya nggak kuat, harus banyak istirahat. Namun, pengguna jasa tidak peduli dan tetap harus bekerja. Kalau saya lapor ke agen Malaysia, pengguna jasa saya tetap tidak peduli. Sampai saat itu kalau mau pakai celana sampai harus pegangan tiang dan susah karena saking gedanya kakinya (bengkak). Kalau pengguna jasa cowok baik, namun yang cewek engga.”

Lagi-lagi, ketakutan tidak mendapat uang dan tidak dapat bertemu keluarga menjadi alasan untuk tidak melawan. Dengan cerita yang menggebu, ia mengaku dirinya tidak pernah menghubungi keluarga selama dua tahun penuh. Pengguna jasa melarangnya dengan alasan bahwa nanti kalau dirinya menghubungi keluarga, uangnya akan habis dan tidak memiliki tabungan untuk pulang lagi. Bahkan, kenyamanan berpakaian pun tidak dapat ia nikmati. Hanya satu kali pakaian yang diberikan oleh sang pengguna jasa dan itupun berupa kaus murah yang menurutnya hanya seharga Rp15.000,00. Setelah itu, SS mengaku trauma dan tidak mau berangkat ke luar negeri lagi meskipun sampai sekarang sering mendapat tawaran dari kakak kandungnya untuk berangkat ke Hongkong.

“Sekarang sama sekali tidak ingin pergi bekerja menjadi buruh migran. Walaupun sering ditawarkan sama kakak saya, namun saya tidak mau. Saya takut dan trauma, nasibnya sudah jelek. Suami saya juga tidak memperbolehkan.” (Wawancara dengan SS, 4 Januari 2017).

## **FH (Mantan BMP Arab Saudi dan Singapura)**

Impitan ekonomi membuat FH (40 tahun), seorang ibu dari dua anak yang berasal dari Dusun Kayugan, Desa Tempuran Duwur, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo, memutuskan untuk mencari pekerjaan dan keluar dari daerahnya sendiri, bahkan dari negaranya, untuk menjadi buruh migran di luar negeri. FH merupakan wanita tangguh penuh semangat dalam menjalani kehidupannya sebagai mantan buruh migran yang sudah bertahun-tahun bekerja di negeri orang, di antaranya Arab Saudi, Abu Dhabi, dan Singapura. FH memiliki banyak kisah ketika bekerja di beberapa negara tersebut. Awal mulanya ia bekerja di Arab Saudi pada tahun 1994. Ketika itu ia masih

berumur 16 tahun dan sudah bekerja menjadi buruh migran sebagai pekerja rumah tangga selama 5 tahun. Dengan bekerja di Arab Saudi, FH bisa memperbaiki perekonomian keluarga serta bisa membangun rumah sendiri, bahkan sanggup membiayai pernikahannya sendiri.

FH kembali ke Indonesia pada tahun 1999. Setelah beberapa bulan berada di rumah, FH memutuskan untuk kembali menjadi buruh migran di Abu Dhabi. Memang sudah nasib atau memang belum beruntung, selama bekerja di Abu Dhabi, belum genap satu bulan bekerja, FH terpaksa kembali lagi ke Indonesia dengan tangan kosong dan harapan-harapan semu tanpa sedikit pun mendapatkan hasil yang telah diimpi-impikan. FH mendapat pengguna jasa yang kurang baik di sana sehingga membuat FH kabur dari rumah pengguna jasanya. Selama bekerja ia sering mendapat kekerasan dari pengguna jasanya, bahkan yang lebih mengerikan lagi, karena ulah pengguna jasa, ia sempat terjun dari lantai 3 rumah tempat ia bekerja untuk menyelamatkan diri dari kejahannya sang pengguna jasa. Sebelum kembali ke Indonesia, ia sempat mendapatkan pertolongan dari pihak Kedutaan Besar Indonesia karena ia masih ingin bekerja di Abu Dhabi. Namun, ia disarankan untuk pulang ke Indonesia saja.

Setelah beberapa waktu berada di rumah, FH kembali memenuhi keinginannya untuk bekerja di luar negeri dengan menjadi buruh migran, tidak seperti tahun-tahun sebelumnya, yaitu di Timur Tengah. Saat itu Singapura menjadi negara pilihan FH untuk bekerja. Dia bekerja sebagai pengasuh anak. Selama bekerja di sana, ia mendapat pengguna jasa yang baik, sampai pengguna jasa memperpanjang kontrak kerjanya setelah sebelumnya ia bekerja selama dua tahun. Ia pun memperpanjang kontrak lagi menjadi 4 tahun. Total bekerja di Singapura selama 6 tahun. Hasil dari bekerja di Singapura ia gunakan untuk memenuhi kebutuhan di kampung dan membeli keperluan rumah tangganya. Setelah habis kontrak, FH kembali ke Indonesia, pulang ke kampung halamannya.

Setelah berada di rumah selama beberapa waktu, ada keinginan untuk kembali bekerja di luar negeri, tetapi ia dilarang oleh sang suami dengan alasan ia sudah cukup lama bekerja di luar negeri menjadi

buruh migran. Ada cerita menarik ketika di kampung setelah dia lama tidak bekerja sebagai buruh migran. Dengan kondisi yang berbeda, ia harus memulai lagi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang dulu sempat ia tinggal sekian lama. Dengan uang hasil bekerja di luar negeri, ia membeli tanah di sekitar kampung untuk dijadikan ladang dan bersama suaminya, dia bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mengurus ladang dengan menanam sayuran dan tanaman lainnya. Setelah beralih profesi sebagai petani, FH menemukan kembali arus perekonomiannya, bahkan sekarang ia bisa membeli sapi untuk ditenakkan.

Ia mengajarkan bahwa kita tidak boleh kalah oleh keadaan. Seburuk apa pun masa lalu, masih ada masa depan yang lebih baik lagi, tinggal seberapa besar keinginan kita untuk hidup maju. FH tidak kenal patah arang, ia terus berusaha mempertahankan roda perekonomiannya agar tidak kembali terpuruk seperti dahulu. Sekecil apa pun usaha, bila *ditelateni* dengan sabar, lama-kelamaan akan menjadi besar. Walaupun dulu di luar negeri sempat mendapatkan pengalaman bekerja yang kurang baik, akan tetapi FH terus berusaha memperbaiki kesalahan-kesalahan tersebut. Saat ini FH masih sering berbagi pengalaman kepada siapa saja yang memintanya untuk sekadar bercerita tentang masa lalunya yang kurang baik hingga saat ini dapat menjalani hidup yang layak. Ini menunjukkan bahwa ada nilai positif dari kehidupan yang dijalankan FH sebagai motivasi buat orang lain, bahwa orang hidup itu harus terus berjuang, dan kalau berhenti berjuang berarti semuanya sudah selesai.

### **MT (Mantan BMP Arab Saudi)**

MT merupakan seorang ibu rumah tangga yang bertempat tinggal di Dusun Kayugan, Desa Tempuran Duwur, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah. MT menjadi salah satu mantan buruh migran Indonesia yang bekerja di Timur Tengah, tepatnya di Arab Saudi selama 4 tahun. Karena kondisi ekonomi keluarga pada waktu itu yang harus terpenuhi olehnya, maka ia meminta izin kepada

keluarganya untuk berangkat bekerja di Timur Tengah. Pada tahun 1987 ia pun berangkat tanpa ada kendala apa pun.

Kehidupan Arab Saudi yang bersifat keras tidak menghentikan langkah MT untuk terus berjuang di sana. Isi kontrak sebelum keberangkatan pun sebetulnya tidak sesuai dengan yang dilakukan di sana. Ia bekerja sampai larut malam dan harus bangun pada dini hari untuk memulai aktivitasnya lagi. Memang cukup melelahkan jika terus dilakukan setiap harinya.

“Bekerjanya nonstop, tidak ada istirahatnya, apalagi upah yang diperoleh waktu itu terbilang sedikit dibandingkan bekerja di negara-negara lain, seperti Hongkong, Singapura. Cuma 600 real waktu itu.”

Dengan semangat yang ada pada diri MT, maka pekerjaan seberat apa pun tetap ia kerjakan dengan ikhlas. MT bersyukur karena majikan yang mempekerjakannya sangat baik dan ramah kepada MT. Uang upah yang didapat MT langsung dikirim ke keluarganya yang ada di Indonesia karena takut habis untuk kebutuhan di sana. Pengirimannya pun dilakukan oleh majikannya sendiri. Dari upah kerjanya selama dua tahun, MT berhasil membangun rumah sederhana, membeli kendaraan, dan biaya untuk menikah. Setelah semua tercapai, ia memutuskan untuk kembali bekerja lagi di Arab Saudi selama dua tahun.

Ketakutan MT ketika awal bekerja memang ada, karena banyak buruh migran yang pulang tinggal nama saja atau karena banyaknya kekerasan yang dilakukan majikan kepada buruhnya. Namun, lambat laun, ketika MT sudah bekerja, ketakutan itu pun sudah tidak ia rasakan lagi. Majikan yang pertama dan kedua MT sama sekali tidak pernah memperlakukannya dengan kasar, mereka sangat baik.

“Ketika saya pertama bekerja di sana ya merasa takut, karena banyak cerita-cerita yang tidak enak, tapi lama-kelamaan saya merasa biasa saja, karena majikan saya baik sekali, saya tidak pernah dikasari oleh mereka.”

MT adalah salah satu buruh migran yang terbilang beruntung waktu itu. Kisah MT berbeda dengan mantan buruh migran lainnya, yang kebanyakan dari mereka telah mengalami kekerasan fisik, seperti ditampar,

bahkan ada yang sampai meloncat dari lantai dua. MT pun sama sekali tidak pernah dibentak oleh majikan yang mempekerjakannya. Ketika bekerja di Arab Saudi, MT lebih mengutamakan kejujuran dalam bekerja. Pada suatu hari, ketika MT sedang menyapu ruang tamu, ia menemukan sebuah kalung emas yang mungkin harganya sangat mahal, tetapi karena kejujuran MT, maka kalung tersebut dibiarkan saja berada di atas meja.

“Dulu pernah ketika saya menyapu ruang tamu di rumah majikan saya yang kedua, saya menemukan kalung tergelatah di atas meja. Kalungnya besar, mungkin itu mahal sekali. Tetapi saya tidak berani sama sekali untuk menyentuhnya, saya biarkan saja masih di atas meja. Dan ternyata majikan saya mengintip dari atas, dan ternyata itu cara majikan saya untuk mengetes kejujuran saya. Alhamdulillah, iman saya masih bisa dijaga. Setelah melihat apa yang saya lakukan, majikan saya tersenyum, dan keesokan harinya saya diberi hadiah uang.”

Begitulah salah satu cara atau tradisi orang Arab menguji kejujuran buruhnya. Dan sampai waktu bekerjanya habis, MT tetap diperlakukan dengan baik oleh majikannya. Majikan MT sudah telanjur percaya kepada MT sampai MT diminta untuk tidak pulang dan memperpanjang kontraknya, tetapi MT memutuskan untuk tidak memperpanjang kontraknya karena ia kasihan kepada anaknya yang masih kecil.

Setelah pulang ke Indonesia, MT masih berhubungan akrab dengan majikannya yang kedua dan ia masih berkomunikasi lewat telepon. Bahkan, ketika majikannya telah memiliki pembantu baru dan dinilai tidak bisa bekerja dengan baik, MT diminta untuk kembali ke Arab Saudi untuk mengajari pembantu baru itu agar dapat bekerja lebih baik.

“Waktu itu setelah saya pulang ke Indonesia, saya ditelepon oleh majikan saya, disuruh ke Arab Saudi lagi untuk membelajari pembantunya yang baru, karena pembantunya yang baru itu masih belum bisa apa-apa, jadi saya diminta ke sana, ongkosnya ditanggung oleh majikan saya.”

Pengalaman yang tidak bisa ia lupakan ketika dulu bekerja di Arab Saudi adalah ketika melihat barang-barang elektronik majikannya mengalami sedikit kerusakan dan akan dibuang. Seketika itu MT



meminta barang tersebut dan langsung diberikan oleh majikannya. MT sangat bahagia dengan perlakuan majikannya yang sangat menghargai MT waktu itu.

“Yang masih teringat sampai sekarang adalah ketika majikan saya punya barang elektronik atau barang rumah tangga yang tidak dipakai kan langsung dibuang, tapi saya minta, langsung dikasihkan, bahkan saat saya sudah di rumah masih sering dikirimin barang-barang dari sana.”



## Bab IV

# Bagaimana Menjadi Buruh Migran?

Perempuan bekerja sebagai buruh migran merupakan salah satu bentuk migrasi internasional yang terjadi pada abad ke-20, yakni migrasi internasional dari Asia ke Eropa, dari Asia ke Asia. Kategori migrasi ini merupakan migrasi pada era kekinian yang membalikkan fenomena atau tradisi migrasi internasional sebelumnya, yaitu dari Eropa ke seluruh dunia, termasuk Asia, dengan tujuan proses kolonialisasi, penyebaran industrialisasi, dan proses globalisasi di seluruh dunia (Rusli: 2012).

Secara umum, motivasi umum terjadinya migrasi disebabkan oleh berbagai macam faktor, di antaranya: (1) *Ravenstein*–hukum-hukum migrasi (migrasi-jarak, migrasi berlangsung menurut tahap-tahap, *stream*, dan *counterstream*, perbedaan desa-kota dalam kecenderungan migrasi, lebih dominannya perempuan dalam migrasi jarak dekat, teknologi-migrasi, dominannya motivasi ekonomi); 2. Teori dorong-tarik (*push-pull theory*). Alasan meninggalkan daerah asal (faktor pen-dorong) disebabkan oleh faktor kemiskinan dan subsistensi pertanian

dan alasan memilih daerah tujuan (faktor penarik) lebih dominan karena daya tarik modernitas yang terjadi di suatu negara, yang menurut Zelinsky sebagai akibat adanya kesejajaran antara tahap-tahap modernisasi dan gerak penduduk.

Informan dalam penelitian ini menunjukkan fakta yang tidak berbeda dengan teori umum, bahwa penyebab migrasi oleh sebab faktor ekonomi yang paling utama dengan berbagai macam tujuan, misalnya untuk membahagiakan orang tua atau keluarga. Data yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Motivasi dan Modal Bekerja BMP Wonosobo ke Luar Negeri**

No	Nama Informan	Motivasi Bekerja	Modal Keberangkatan
1.	WT	Movitasi berangkat ialah ekonomi.	Informasi dari sponsor gaji dipotong selama 14 bulan.
2.	PR	Movitasi berangkat ialah ekonomi.	Modal Rp170.000,00.
3.	DH	Movitasi berangkat ialah ekonomi.	Modal Rp1.000.000,00.
4.	SH	Movitasi berangkat ialah ekonomi.	Modal Rp5.000.000,00.
5.	AW	Movitasi berangkat ialah ekonomi.	Modal Rp3.000.000,00.
6.	FI	Movitasi berangkat ialah menyusul ibunya.	Gratis, melalui sponsor.
7.	SB	Movitasi berangkat ialah ekonomi.	Modal Rp2.000.000,00.
8.	PN	Movitasi berangkat ialah ekonomi.	Modal Rp500.000,00.
9.	MD (30 tahun)	Motivasi berangkat ialah ingin mencari pengalaman dan mengikuti temannya karena banyak yang ke luar negeri.	Sekitar Rp500.000,00 sampai Rp1.000.000,00, digunakan untuk mengurus visa dan biaya transportasi ke Jakarta.
10.	SR (40 tahun)	Movitasi berangkat ialah ekonomi.	Waktu berangkat pertama ada biaya yang dikeluarkan, sekitar Rp400.000,00 pada tahun 1996. Waktu berangkat yang kedua tidak membayar, malah mendapat pesangon 2.000.000 dari Jakarta.

No	Nama Informan	Motivasi Bekerja	Modal Keberangkatan
11.	MS (30 tahun)	Motivasi berangkat ialah kebutuhan ekonomi. Keadaan rumah yang tidak layak memotivasinya untuk berangkat bekerja.	Modal yang digunakan melalui pemotongan gaji. Gaji bulan ke-1 sampai ke-7 dipotong 3.000 dolar.
12.	PY (38 tahun)	Movitasi berangkat ialah Ekonomi. Untuk memperbaiki perekonomian.	Modal Rp2.000.000,00.
13.	RB (36 tahun)	Movitasi berangkat ialah Ekonomi. Untuk memperbaiki perekonomian.	Modal Rp2.000.000,00.
14.	FH (40 tahun)	Movitasi berangkat ialah Ekonomi. Karena dulu keluarga tidak punya, jadi pingin punya uang.	Bayar Rp450.000,00 untuk biaya administrasi dan persyaratan yang lain serta transportasi.
15.	MT (44 tahun)	Tidak tahu-tahu apa-apa waktu berangkat. Motivasinya karena Ekonomi.	Tidak ada biaya yang dikeluarkan.
16.	SH (37 tahun)	Ditawarin sponsor. Motivasinya ingin seperti teman-teman yang lain (kesuksesan sebagai BMP).	Tidak mendapat pesangon dari calo, padahal awalnya dijanjikan.
17.	MR (37 tahun)	Motivasi berangkat ialah karena ekonomi. Saat itu banyak yang berangkat sehingga dirinya termotivasi untuk ikut berangkat juga.	Di Kuwait bayar 800 ribu, potongan 2 bulan. Kalau di Hongkong tidak bayar, tetapi potongan 7 bulan kali 3.200 dolar Hongkong.
18.	NN (39 tahun)	Motivasi awal memang ingin membantu keluarga. Apalagi banyak temannya dulu yang berangkat ke luar negeri.	Langsung melalui calo, tidak diketahui berapa uang pesangonnya.
19.	MK (49 tahun)	Banyak yang merantau dulu. Saat pertama kali berangkat, dari Dusun Jujugan juga berangkat 15 orang secara bersamaan.	Langsung melalui calo, tidak diketahui berapa uang pesangonnya.
20.	MH (40 tahun)	Motivasinya ialah ingin bekerja dan mencari uang.	Langsung malalui calo, tidak diketahui berapa uang pesangonnya.

No	Nama Informan	Motivasi Bekerja	Modal Keberangkatan
21.	KR (45 tahun)	Motivasinya ingin membahagiakan keluarga dan saat itu ia masih memiliki dua orang anak laki-laki.	Langsung melalui calo, tidak diketahui berapa uang pesangonnya.
22.	MZ	Motivasi berangkat ialah ekonomi.	
23.	RP (29 tahun)	Dulu mempunyai kelainan di tangan, sering keluar keringat sehingga sering ditolak apabila melamar pekerjaan di pabrik. Akhirnya menjadi operator mesin ketik di PT. Namun malah akhirnya tertarik ke luar negeri.	Mendapat uang saku Rp200.000,00.
24.	NF (32 tahun)	Motivasi berangkat ialah ekonomi.	Langsung melalui calo, tidak diketahui berapa uang pesangonnya.
25.	SH (28 tahun)	Ditawari calo dan tertarik untuk ikut.	Langsung melalui calo, tidak diketahui berapa uang pesangonnya.
26.	IQ (34 tahun)	Motivasi berangkat ialah ekonomi.	Tidak membayar apa-apa. Ikut sponsor.
27.	SM (40 tahun)	Motivasi berangkat ialah ekonomi karena mencari pekerjaan di Indonesia memang susah.	Langsung ke PJTKI, tidak diketahui berapa uang sakunya.
28.	SAS (34 tahun)	Ingin mengubah nasib dan membantu orang tua. Apalagi ia anak pertama dari 6 bersaudara. Lima adiknya laki-laki semua. Tidak punya biaya untuk sekolah, bahkan untuk makan sehari-hari pun susah.	Dokumen diurus oleh kantor. Waktu ke Hongkong dapat pesangon Rp500.000,00 dan ke Singapura hanya dapat Rp200.000,00.
29.	QH (41 tahun)	Motivasinya ingin mengubah nasib.	Berangkat melalui sponsor. Tidak ada keterangan uang saku.
30.	SH (52 tahun)	Motivasinya ingin mencari penghasilan untuk membantu keluarga.	Berangkat melalui PJTKI Wonosobo. Tidak ada keterangan uang saku.
31.	YD (46 tahun)	Alasannya ingin seperti teman-teman yang lain.	Tidak ada masalah dokumen. Dokumen diurus sponsor, tahunya jadi. Pada saat berangkat dikasih Rp200.000,00 dari sponsor.

No	Nama Informan	Motivasi Bekerja	Modal Keberangkatan
32.	SS (27 tahun)	Motivasi berangkat ialah ekonomi, ingin membantu orang tua.	Berangkat melalui sponsor. Sponsor merupakan kakaknya sendiri. Seluruh dokumen diurus sponsor. Tidak ada keterangan mendapat uang saku berapa.

Sumber: Analisis Data Primer, 2017

Tabel tentang motivasi BMP bekerja di luar negeri menunjukkan bahwa mayoritas informan (94%) ingin bekerja ke luar negeri karena tujuan dan motif utamanya adalah ekonomi. Kemudian, diikuti tujuan lain, misalnya: untuk menyusul keluarga, mengubah nasib, mengikuti teman-teman yang mendapat kesuksesan di luar negeri, membantu orang tua ataupun mengubah nasib. Prinsip secara umum, BMP bekerja ke luar negeri karena motivasi ekonomi.

Menurut teori rasionalitas Weber, tindakan BMP bekerja ke luar negeri tersebut merupakan salah satu bentuk rasionalitas instrumental, di mana perilaku tersebut dijalankan dengan memperhitungkan untung rugi sebagai dampak dari kegiatan yang dijalankan. BMP bekerja ke luar negeri untuk meningkatkan penghasilan karena berbagai masalah ekonomi yang dialami oleh keluarganya.

Belenggu kemiskinan menjadikan BMP melakukan kenekatan untuk bekerja ke luar negeri, dengan tujuan peningkatan ekonomi pascabekerja. Kenekatan tersebut tampak dari modal keberangkatan untuk bekerja yang sangat minim. Berdasarkan tabel Motivasi dan Modal Bekerja BMP Wonosobo ke Luar Negeri menunjukkan bahwa mayoritas informan berangkat dengan modal yang sangat minim atau tanpa menggunakan modal (gratis). Modal keberangkatan BMP dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Tanpa modal sebanyak 60%
2. < 1 juta sebanyak 15%
3. 1 juta – 5 juta sebanyak 25%
4. > 5 juta sebanyak 0%

Mayoritas BMP bekerja ke luar negeri tanpa modal alias gratis, akan tetapi gaji yang diperoleh dari pengguna jasa akan ditransfer kepada

PPTKIS dan dipotong untuk keseluruhan proses pemberangkatan sampai pemulangan. Mereka berangkat dengan rasionalitas keuntungan yang maksimal, tanpa menggunakan modal. Harapannya, mereka mendapatkan banyak keuntungan maksimal tanpa mempertimbangkan risiko selama bekerja. Pada situasi ketergantungan yang tinggi kepada PPTKIS ini, BMP mendapatkan banyak keuntungan sekaligus kekerasan. Mereka mendapatkan kemudahan dalam semua prosesnya, namun mendapat perlakuan yang tidak manusiawi selama berada di penampungan, kekerasan saat hubungan kerja berlangsung serta pada saat pemulangan. Dengan demikian, batas-batas antara keuntungan dan kekerasan sangat tipis dialami oleh BMP yang bekerja ke luar negeri.

Kondisi desa dan kota yang sangat timpang menjadi salah satu faktor penyebab perempuan bermigrasi ke luar negeri. Simak penuturan SR berikut ini:

“Di desa mau mencari pekerjaan susah, pekerjaan rumah tangga tidak dihargai. Sementara di kota maupun di luar negeri, kita mengerjakan pekerjaan rumah namun mendapatkan bayaran bulanan. Di desa memang kita bisa bertani, tetapi hasil pertanian hanya cukup untuk hidup saja, padahal nanti mau bangun rumah, kebutuhan anak sekolah dan kebutuhan lainnya susah. Tentunya di desa harus menunggu panen padi maupun sayur 3-4 bulan sekali baru bisa mendapatkan uang. Di desa mau mengembangkan usaha juga susah, setelah tamat SMP dan menikah, saya melihat banyak yang sukses ketika mereka keluar dari desa, maka saya tertarik untuk bekerja ke luar negeri. Suami saya yang PNS waktu mengizinkan dengan tujuan tidak selamanya bekerja di luar negeri. Hanya mencari modal untuk membangun rumah dan usaha di kampung saja. Intinya karena banyak yang sukses jadi saya tertarik untuk ikut bekerja ke luar negeri.”<sup>12</sup>

Secara tidak langsung, dalam pernyataan tersebut ada penjelasan tentang perbedaan desa dan kota dalam kecenderungan migrasi, yaitu desa memiliki banyak sumber daya alam namun tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup warganya. Misalnya, untuk membangun rumah, pendidikan anak, dan aktivitas sosial lainnya. Sementara dengan mengandalkan keahlian pekerjaan domestik, perempuan bisa berangkat

<sup>12</sup> Hasil wawancara PRA (*Participatory Rural Appraisal*) Lembaga KITA Institute pada tahun 2015.

ke kota maupun ke luar negeri untuk mendapatkan penghasilan setiap bulan sehingga kebutuhan-kebutuhan di rumah bisa ditutupi dengan pemasukan setiap bulan dari bekerja keluar kota maupun ke luar negeri.

Berdasarkan wawancara dengan suami mantan BMI warga Tempuran Dhuwur, yaitu Bapak TW, dikatakan bahwa:

“Istri saya bekerja di luar negeri tiga kali, yang pertama tiga tahun baru pulang, kemudian yang kedua dan ketiga pulang dua tahun sekali. Kenapa istri saya berangkat? Karena pertama perempuan bekerja ke luar negeri dengan persyaratan hanya tamat SD sudah bisa, kedua pekerjaan yang ditawarkan pekerjaan domestik. Jadi perempuan lebih telaten dan mudah untuk diberangkatkan. Sementara jika laki-laki mau berangkat harus tamat SLTA dulu karena jenis pekerjaannya di pabrik dan perusahaan-perusahaan besar. Di sini perempuan jika tidak migrasi ke luar negeri maka mereka juga bekerja ke Jakarta dan Semarang sebagai pekerja rumah tangga sementara suami melakukan aktivitas di rumah.”<sup>13</sup>

Petikan wawancara tersebut sejalan dengan pemikiran lebih dominannya perempuan dalam migrasi jarak dekat, di mana wilayah-wilayah tersebut masih bisa dijangkau oleh perempuan, maka dia lebih mudah untuk meninggalkan kampung halamannya. Banyaknya ruang domestik yang membutuhkan tenaga kerja perempuan mengantarkan perempuan desa berani mengadu nasib keluar kota maupun ke luar negeri. Bekal pengalaman hidup dalam mengelola rumah tangga menjadi satu-satunya kemampuan untuk meninggalkan kampung halaman tanpa melihat risiko yang akan dihadapi di tempat kerja nanti.

Penuturan Bu SN lebih memperjelas kaitan antara faktor kemiskinan dan subsistensi pertanian sehingga mengantarkannya berangkat ke luar negeri. Bu SN menuturkan demikian:

“Setelah tamat SLTP, saya langsung menikah dan belajar hidup mandiri. Saya masih ingat pada tahun 1998 Indonesia mengalami krisis moneter. Hasil panen menjadi tidak ada harganya sama sekali, harga pupuk langsung melambung tinggi dan upah buruh tani juga meminta dinaikkan sehingga biaya pertanian menjadi sangat tinggi, ketika

<sup>13</sup> Hasil wawancara PRA (*Participatory Rural Appraisal*) Lembaga KITA Institute pada tahun 2015.



dijual ke pasaran hasilnya murah sekali. Lah, ya ra nutup, modale dadi ilang (Jadi, tidak bisa menutup biaya produksi pertanian, maka modal menjadi hilang). Nek badhe ngandelake tani terus yo mengko onone utang thok (Kalau hanya mengandalkan pertanian terus, nanti utang bertambah besar). Maka melihat kesuksesan teman-teman ke luar negeri, jadi ingin ikut berangkat ke luar negeri. Di sisi lain, waktu itu ada iuran untuk pembangunan masjid yang harus dikeluarkan setiap bulan, maka mau tidak mau harus memberanikan diri keluar dari desa dan tidak hanya mengandalkan dari hasil pertanian saja. Bekerja ke luar negeri salah satu cara untuk bisa bangkit dan meninggalkan pertanian yang tidak menjanjikan. Lalu, sebelum orang-orang bekerja ke luar negeri, di sini orang hanya memiliki sedikit lahan pertanian, kalau sekarang sampai ke desa sebelah sudah menjadi tanahnya sudah menjadi milik warga Tempuran Dhuwur. Dulu sebelum ke luar negeri, di sini warganya sangat miskin yaitu tadi karena tanahnya sedikit nunggu hasil panen malah nggak bisa nutup modal. Akhirnya karena sudah banyak utang, maka istrinya pada bekerja ke luar negeri biar bisa bayar utang sebelum dia berangkat ke luar negeri.”<sup>14</sup>

Penuturan di atas, jika dilihat lebih mendalam, alasan meninggalkan daerah asal (faktor pendorong) disebabkan oleh faktor kemiskinan dan subsistensi pertanian. Berangkat dari biaya produksi pertanian yang tidak seimbang dengan harga jualnya mengantarkan petani memiliki utang yang besar. Dan utang tersebut harus ditutup dengan cara mengirimkan istrinya berangkat ke luar negeri. Biaya produksi mengalami kenaikan, harga-harga pupuk naik diiringi dengan kenaikan harga buruh tani. Budaya pupuk organik yang dimiliki oleh petani sudah berubah sejak Indonesia menerapkan revolusi hijau sehingga pada tahun 1998 petani baru merasakan parahnya kenaikan harga pupuk. Kembali ke budaya pertanian ramah lingkungan menjadi proses yang tidak mudah dijalankan karena petani sudah terbiasa dengan budaya instan sementara proses bertani ramah lingkungan membutuhkan kejelian, ketelatenan, dan perawatan yang intensif. Tanah yang sudah teracuni dengan pestisida juga membutuhkan banyak waktu untuk mengembalikan tanah kembali menjadi tanah yang subur dan tidak teracuni.

<sup>14</sup> Hasil wawancara PRA (*Participatory Rural Appraisal*) Lembaga KITA Institute pada tahun 2015.

Pendidikan rendah dan kemiskinan di desa mengantarkan perempuan berangkat ke luar negeri. Mata pencaharian petani dengan lahan kepemilikan di bawah  $\frac{1}{4}$  hektare per keluarga mengantarkan kemiskinan yang tidak tampak. Dengan kepemilikan lahan yang minim, petani tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup dalam jangka waktu yang panjang. Pendidikan anak-anak petani menjadi rendah sehingga kemiskinan menjadi satu bagian turun-temurun dalam sebuah keluarga. Kemiskinan ini mengantarkan perempuan mengabdikan hidupnya untuk bekerja ke luar negeri dengan tujuan mengubah nasib. Beberapa kesuksesan yang ditunjukkan oleh mantan buruh migran yang bekerja ke luar negeri, seperti bisa membangun rumah, bisa membeli tanah untuk perluasan lahan pertanian, membuat perempuan memiliki minat yang tinggi untuk berangkat ke luar negeri.

Keberadaan buruh migran diatur dalam Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (PPTKILN) pasal 1 ayat 1 yang menjelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa, TKI adalah warga negara Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan, yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri, baik di darat, laut, maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban (Ratih Probosiwi, 2015).

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga mengeluarkan peraturan yang mengatur TKI, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-104A/Men/2002 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri. Menurut keputusan ini, TKI adalah baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI. Prosedur penempatan TKI ini harus benar-benar diperhatikan oleh

calon TKI yang ingin bekerja ke luar negeri, jika tidak melalui prosedur yang benar dan sah, maka TKI tersebut nantinya akan menghadapi masalah di negara tempat ia bekerja karena calon TKI tersebut dikatakan TKI ilegal karena datang ke negara tujuan tidak melalui prosedur penempatan TKI yang benar (Ratih Probosiwi, 2015).

UU No. 13 pasal 35 ayat (2) menyebutkan pelaksanaan penempatan tenaga kerja, yaitu instansi pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum, wajib memberi perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 menyebutkan bahwa perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Hubungan kerja pengguna dan TKI disebutkan dalam UU No. 39 tahun 2004 Pasal 55 adalah sebagai berikut:

- 1) Setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.
- 2) Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri.
- 3) Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.
- 5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (1), sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Nama dan alamat pengguna,
  - b. Nama dan alamat TKI,
  - c. Jabatan dan jenis pekerjaan,
  - d. Hak dan kewajiban para pihak,
  - e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas, dan jaminan sosial, dan
  - f. Jangka waktu perpanjangan kerja.

Perjanjian kerja dibuat dalam jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang. Perjanjian kerja dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Calon TKI perlu mempelajari perjanjian kerja secara detail dan tidak terburu-buru sebelum menandatangani perjanjian tersebut. Penting diperhatikan sebelum menandatangani kontrak kerja:

1. Pilihlah negara tujuan Anda bekerja.
2. Minta kepada pihak agen atau PPTKIS untuk menjelaskan kondisi, budaya, dan iklim kerja di negara tujuan.
3. Minta surat kontrak kerja kepada pihak agen atau PPTKIS untuk Anda pelajari beberapa hari sebelum waktu pemberangkatan.
4. Pelajarilah setiap item kontrak kerja secara detail. Jika ada hal-hal yang belum Anda pahami, jangan malu atau takut untuk bertanya kepada teman atau langsung kepada agen atau PPTKIS.
5. Pastikan kewajiban apa saja yang harus Anda lakukan terkait pekerjaan, serta kewajiban apa saja yang harus dilakukan oleh agen dan majikan Anda.
6. Pastikan beban kerja yang harus Anda lakukan setiap hari. Jika Anda bekerja sebagai PLRT, pastikan juga jumlah anggota keluarga majikan yang akan menjadi tanggung jawab Anda nantinya.
7. Pahami hak apa saja yang akan Anda dapatkan selama bekerja. Hak-hak tersebut meliputi besaran gaji (jumlah gaji yang akan Anda terima tidak di bawah standar gaji BM yang telah ditetapkan oleh pemerintah), gaji lembur, asuransi kerja, kesehatan, dan hari libur.

Jika ada hal-hal dalam isi kontrak yang tidak Anda setujui, kembalikan surat kontrak kerja tersebut, kemudian bicarakan ulang dengan pihak agen atau PPTKIS untuk dicapai sebuah

kesepakatan. Jika semua isi kontrak telah Anda sepakati, Anda boleh menandatangani surat kontrak kerja. Pastikan Anda memiliki dan menyimpan surat kontrak kerja yang telah Anda tanda tangani.

Praktik yang berlaku selama ini semua calon buruh migran Indonesia memilih menyerahkan seluruh prosesnya ke PPTKIS. Pemalsuan data diawali dari proses perjanjian kerja. Sesuai dengan pernyataan salah satu calo/sponsor, yaitu Bapak W (45 th) dijelaskan bahwa tugas calo adalah membantu pengurusan berkas yang sudah masuk ke PPTKIS. Proses selanjutnya, sponsor akan melakukan lobi ke PPTKIS untuk mempercepat proses pengiriman calon buruh migran dan mempercepat proses kontrak kerja. Selanjutnya, PPTKIS akan segera menghubungkan calon buruh migran dengan calon pengguna jasa. Proses ini akan lebih cepat jika calon buruh migran memiliki persyaratan yang lengkap. Keberangkatan dapat dipercepat setelah calon buruh migran melakukan *video call* dengan calon majikan. *Video call* ini menjadi langkah awal untuk mengurus visa calon buruh migran Indonesia. Calo sendiri tidak memahami bentuk kontrak kerjanya, hanya memahami proses pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Visa menjadi langkah terakhir untuk Buruh Migran Indonesia agar segera berangkat. Mereka diminta tanda tangan beberapa berkas untuk kesiapan ke luar negeri namun tidak mempelajari dengan detail berkas-berkas tersebut.

Sementara itu, pernyataan salah satu karyawan PPTKIS mempertegas peran calo untuk mengurus dokumen terkait dengan pemberangkatan calon Buruh Migran Indonesia. Calon Buruh Migran Indonesia yang di bawah umur tidak perlu mengurus surat untuk perpindahan kependudukan karena sudah diurus para calo sampai pengurusan paspor. Rata-rata calon Buruh Migran Indonesia di bawah umur hanya tamat SMP dan beberapa yang lain *drop out* dari SMP sehingga hanya tamat SD. Sebagian besar calon Buruh Migran Indonesia di PPTKIS ini sudah menikah pada usia 16 tahun, namun pernikahan mereka tidak bertahan lama sehingga mereka bercerai di usia muda. Berangkat ke luar negeri dalam kondisi emosi yang tidak stabil mengantarkan mereka tidak memahami proses surat kontrak

kerja yang harus dipahami oleh mereka sehingga surat perjanjian kerja dipahami sebagai berkas persyaratan keberangkatan ke luar negeri saja tanpa memahami hak-hak dan kewajiban mereka nanti selama di luar negeri.

Pengurusan dokumen untuk calon Buruh Migran Indonesia yang masih di bawah umur akan diurus oleh calo (petugas lapangan: versi PPTKIS). Pembuatan akta kelahiran dengan tarif Rp250.000,00; KTP Rp200.000,00 – Rp250.000,00; KK sekitar Rp200.000,00 – Rp300.000,00. Total keseluruhan biaya untuk membuat dokumen palsu berkisar 1 juta rupiah. Proses pengurusan dokumen palsu ini sangat cepat, sekitar satu sampai dua bulan sudah selesai, khususnya bagi yang belum menikah. Calon Buruh Migran Indonesia tidak perlu membayar proses pengurusan dokumen karena nanti akan dipotong dari gaji mereka setelah bekerja. Pemotongan gaji berkisar 9 bulan, tetapi pada praktiknya sekitar 1-2 tahun dan nilainya ditentukan agen dengan besaran sekitar Rp2.500.000,00 per bulan. Untuk syarat lain seperti surat keterangan dari desa juga bisa dibuatkan oleh petugas lapangan di wilayah calon Buruh Migran Indonesia tinggal dan biasanya mereka sangat kenal dan dekat seperti tetangga.<sup>15</sup>

Kekerasan terhadap perempuan, perceraian, dan tingkat pendidikan rendah mengantarkan posisi yang tidak setara antara calon Buruh Migran Indonesia dengan PPTKIS beserta kroninya (calo dan tim lainnya). Calon Buruh Migran Indonesia tidak memahami bahwa proses-proses pemalsuan data akan merugikan mereka di masa yang akan datang. Kondisi ini sudah terjadi bertahun-tahun lamanya, semua sudah tersistematis bagaimana seorang calo (petugas lapangan) sangat dekat dengan perangkat desa, oknum pengurusan administrasi kependudukan. Mereka dengan mudahnya memproses perubahan akta, KTP, dan KK dalam waktu dua bulan. PPTKIS dan kroninya juga tidak menjelaskan isi kontrak kerja secara jelas, hanya memberikan penjelasan proses penempatan calon Buruh Migran Indonesia.

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan salah satu PPTKIS di Kabupaten Wonosobo, Sabtu, 6 Mei 2017.

Melihat uraian di atas tampak bahwa semua proses sudah bisa diselesaikan oleh PPTKIS. Padahal berdasarkan UU No. 39 tahun 2004 pasal 55 ayat 3 dijelaskan bahwa perjanjian kerja ditandatangani di depan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Proses ini belum berjalan dengan maksimal, hal ini diperjelas dengan Pernyataan Disnakertrans bahwa:

“Proses dokumen dan segala persiapan dilakukan di PJTKI yang sekarang bernama PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta). Pihak Disnakertrans hanya sekadar mendata jumlah keberangkatan serta membantu memantau proses keberangkatan buruh migran.”<sup>16</sup>

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu sehingga dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam rangka menjalankan fungsinya tersebut, menurut UU No. 39 tahun 2004 pasal 95 ayat (2), BNP2TKI bertugas:

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
- b. Memberikan pelayanan, mengoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
  1. Dokumen,
  2. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP),
  3. Penyelesaian masalah,
  4. Sumber-sumber pembiayaan,
  5. Pemberangkatan sampai pemulangan,
  6. Peningkatan kualitas calon TKI,
  7. Informasi,

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Bp. Giri (51 tahun ) Bidang Perlindungan Penempatan TKI, Pihak DISNAKERTRANS, Senin, 23 Januari 2017 pukul 11.10 di kantor DISNAKERTRANS Wonosobo.

8. Kualitas pelaksanaan penempatan TKI, dan
9. Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Sebenarnya peran BNP2TKI tidak hanya untuk menjamin terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, tetapi juga ada program lain yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian kepada mantan BMI dan keluarga BMI yang bekerja di luar negeri. Sebagai bagian dari program pemberdayaan TKI Purna, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) bekerja sama dengan International Organization for Migration (IOM) Indonesia dan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Wonosobo membangun Kampung TKI dan koperasi TKI di Desa Tracap, Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah pada tahun 2012. Selain itu, yang terbaru adalah terbentuknya program Desbumi di Desa Kuripan, Kecamatan Watumalang dan diresmikan pada tahun 2015. Desa-desa yang telah merintis Desbumi lainnya adalah Desa Lipursari Kecamatan Leksono dan Desa Mergosari Kecamatan Sukoharjo.

Layanan dalam Desbumi adalah layanan kepada calon atau BMI dan anggota keluarganya di desa dalam pengurusan dokumen persyaratan TKI, informasi mengenai migrasi yang aman, database TKI dan mantan, bantuan penanganan kasus dan pemberdayaan pascabekerja. Layanan ini diberikan oleh pemerintah desa terhadap calon/BMI asal desanya mulai saat prapemberangkatan, saat bekerja maupun setelah purna kerja dan kembali ke kampung halamannya. Layanan ini juga terkoneksi dengan layanan publik terpadu pemerintah Kabupaten Wonosobo maupun instansi terkait lainnya yang berhubungan dengan BMI.

Peresmian Desbumi ini dimaksudkan sebagai wujud peneguhan komitmen perlindungan pemerintah sekaligus menyebarluaskan informasi, pengetahuan, dan inovasi ini agar menjadi inisiatif dan percontohan Desbumi bagi desa-desa lainnya. Peresmian Desbumi ini dibarengi serangkaian kegiatan demonstrasi pengoperasian layanan website Desbumi oleh perangkat desa, pameran produk kelompok Buruh Migran, penyerahan bantuan perangkat komputer untuk mendukung



layanan internet, dan dialog interaktif mengenai program dan kebijakan perlindungan Buruh Migran Indonesia.

Tujuannya antara lain:

1. Memberikan tonggak peneguhan komitmen Pemerintah Kabupaten Wonosobo dalam pelayanan dan perlindungan BMI dan anggota keluarganya dari desa,
2. Mempromosikan inovasi Desbumi agar menjadi inspirasi dan replika desa-desa lainnya,
3. Mempromosikan produk-produk kelompok BMI di beberapa desa,
4. Mendialogkan program dan kebijakan pemerintah dalam perlindungan BMI.

Hasil yang diharapkan:

1. Desbumi ditetapkan secara resmi sebagai model perlindungan dan layanan inovatif desa sebagai wujud komitmen Pemerintah Kabupaten Wonosobo dalam perlindungan BMI
2. Adanya inisiatif untuk mereplika Desbumi di desa-desa lainnya,
3. Adanya pengenalan, peningkatan kapasitas, dan akses pasar atas produk-produk usaha ekonomi kelompok BMI,
4. Adanya informasi dan masukan atas program dan kebijakan perlindungan BMI.

Sementara itu, dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, telah diatur oleh pemerintah termasuk dalam hal mengurus dokumen-dokumen penting. Beberapa ketentuan yang diatur dalam UU No. 39 tahun 2004 BAB I pasal 1 mengenai ketentuan umum, TKI harus memiliki beberapa dokumen terkait. Beberapa syarat yang tertera antara lain:

1. Terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan,
2. Adanya perjanjian kerja sama penempatan secara tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak

dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan,

3. Memiliki Paspor, Visa, Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI, serta dokumen penting lain seperti keterangan sehat dan surat dari kepolisian.

Informasi yang diperoleh dari mantan buruh migran, mereka tidak memahami apakah terdaftar di instansi pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mantan buruh migran berangkat atas janji manis calo, kemudian mengumpulkan berkas dan tinggal di PT selama 2-8 bulan sesuai dengan rencana penempatan kerja di luar negeri. Pemahaman kontrak kerja oleh salah satu buruh migran FT (40 th) dalam wawancaranya menjelaskan bahwa:

“Dulu ada kontrak kerja, diberikan oleh PT, isinya tentang data-data saya yang akan dikirim ke luar negeri, saya juga disuruh menyetorkan foto untuk kelengkapan.”<sup>17</sup>

Beberapa mantan buruh migran lain juga memperjelas tentang kontrak kerja. Mereka mendapatkannya dari PT, jenis pekerjaan sudah tercantum dalam surat perjanjian, seperti menjadi pembantu rumah tangga dan merawat orang tua. Mereka mendapatkan kontrak kerja, kemudian foto ditempel di kontrak kerja tersebut, diisi biodata pribadi, lalu ditandatangani. Sepengetahuan mereka, kontrak kerja menjadi pembantu rumah tangga atau merawat orang tua sudah cukup. Mereka tidak memahami isi keseluruhan kontrak kerja yang sudah ditandatangani.

Berdasarkan UU No. 39 tahun 2004 Bab I pasal 1 ayat (2) dinyatakan bahwa harus ada perjanjian kerja sama penempatan secara tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan. Perjanjian tertulis ini lebih dipahami sebagai kontrak kerja antara majikan dan calon buruh migran itu sendiri. Sementara perjanjian antara pelaksana

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan FT mantan buruh migran pada April 2017.

penempatan TKI swasta dengan mitra usaha tidak diberikan kepada pihak calon Buruh Migran Indonesia supaya mereka bisa memahami jika ada sengketa yang harus dijalani oleh mereka.

Senada dengan hal tersebut, mantan BMI di Singapura, yaitu YN, menjelaskan bahwa dia tinggal di PT selama tiga bulan. Kemudian, ia mendapatkan dua lembar kontrak kerja antara dirinya dan majikan, lalu dia menandatangani surat perjanjian lainnya yang ditinggal di PPTKIS dan belum sempat membaca isi perjanjian tersebut karena dia sudah harus terbang ke Singapura. Ketika mengalami permasalahan kemudian, baru ia menyadari ada surat yang sudah ditandatangani antara dirinya dengan PPPTKIS di mana salah satu isinya menjelaskan jika ada persoalan dalam bekerja sebelum kontrak kerja habis, maka menjadi tanggung jawab calon BMI, kemudian dia harus membayar biaya antara Rp10.000.000,00 sampai Rp 20.000.000,00 untuk biaya penggantian administrasi dan selama masa penampungan.<sup>18</sup> kondisi ini mengantarkan calon Buruh Migran Indonesia sangat rentan menjadi korban perdagangan manusia melalui proses-proses pengiriman Tenaga Kerja Indonesia, salah satunya melalui kontrak kerja yang ditandatangani tanpa dipahami dahulu isi yang ada di dalamnya.

Proses kepemilikan Paspor, Visa, Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI, serta dokumen penting lain seperti keterangan sehat dan surat dari kepolisian sudah dijelaskan sebelumnya bahwa semua sudah diurus calo dan PPTKIS. Calon Buruh Migran Indonesia tinggal berangkat sesuai dengan nama dan umur yang tertera dalam paspor tersebut.

Dalam Bab V UU No. 39 tahun 2004 tentang tata cara penempatan pada bagian kedua pasal 31 terkait kegiatan prapenempatan TKI di luar negeri meliputi:

- a. pengurusan SIP,
- b. perekrutan dan seleksi,
- c. pendidikan dan pelatihan kerja,
- d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi,

---

<sup>18</sup> Pernyataan korban *Human Trafficking* dampungan Lembaga KITA Institute pada tahun 2016.

- e. pengurusan dokumen,
- f. uji kompetensi,
- g. pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan
- h. pemberangkatan.

Informan dalam penelitian ini menunjukkan fakta bahwa kegiatan prapenempatan TKI di luar negeri belum semua unsur terkait kegiatan prapenempatan diselenggarakan oleh PPTKIS, misalnya tahapan pendidikan dan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi. Data yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Proses Pembekalan Buruh Migran Wonosobo**

No.	Nama Informan	Proses Pembekalan di PJTKI
1.	WT	<i>Training</i> bahasa, cara kerja, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
2.	PR	<i>Training</i> bahasa, cara kerja, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
3.	DH	<i>Training</i> bahasa, cara kerja, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
4.	SH	Cara kerja.
5.	AW	Tidak mendapat pembekalan (keberangkatan yang pertama). Mendapat pembekalan (keberangkatan yang kedua).
6.	FI	Bahasa dan cara kerja. Proses pembekalan kurang maksimal dalam hal bahasa.
7.	SB	Pembekalan bahasa, cara kerja, dan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
8.	PN	Pembekalan bahasa dan cara kerja. Pembekalan sudah maksimal.
9.	MD (30 tahun)	Belajar bahasa dan ujian. Pembekalan sudah memadai.
10.	SR (40 tahun)	Pendidikan bahasa Inggris, bahasa Arab, tata boga, masalah rumah tangga.
11.	MS (30 tahun)	Selama 3 bulan belajar bahasa dan cara bekerja di sana.
12.	PY (38 tahun)	Mendapatkan materi pembekalan seperti mengurus rumah tangga dan lain-lain.
13.	RB (36 tahun)	Saat di penampungan ada seperti sekolah, nanti ada ujian selama seminggu, belajar bahasa dan bagaimana cara jadi ibu rumah tangga.

No.	Nama Informan	Proses Pembekalan di PJTKI
14.	FH (40 tahun)	Sewaktu di PJTKI dulu dimasukkan ke PT Abul yang ada di Condet, Jakarta, materi perbekalan dari PJTKI mengenai sistem kerja dan cara bekerja. Pembekalan belum maksimal.
15.	MT (44 tahun)	Dapat pelatihan, cuma seminggu sudah langsung berangkat, pelatihan dirasa belum cukup karena sewaktu di sana tidak bisa apa-apa.
16.	SH (37 tahun)	Di PT belajar bahasa dari jam 08.00 pagi. Tidur jam 09.00 malam.
17.	MR (37 tahun)	Tidak diketahui dengan pasti.
18.	NN (39 tahun)	Di PT selama 1 bulan belajar bahasa.
19.	MK (49 tahun)	Di PT belajar bahasa Mandarin dan bahasa Inggris, tapi setelah sampai di sana ternyata di kampung, menggunakan bahasa Hokien, bukan Mandarin.
20.	MH (40 tahun)	Di PT biasanya belajar, praktik kerja, suruh piket.
21.	KR (45 tahun)	Di PT belajar bahasa, tata boga, dan lain-lain.
22.	MZ	Belajar bahasa di PT dan membantu kantor.
23.	RP (29 tahun)	Selama dua bulan di- <i>training</i> di sebuah rumah di Jakarta.
24.	NF (32 tahun)	Di PT sekolah bahasa dan latihan bekerja.
25.	SH (28 tahun)	Tidak diketahui dengan pasti.
26.	IQ (34 tahun)	Proses <i>training</i> di PT berat sekali, tidak sama dengan kerja yang sesungguhnya. Mengepel pakai tangan pas training, sedangkan di majikan memakai <i>vacum cleaner</i> . Saya belajar bahasa juga di PT, biasa menghafal angka dan huruf, berhitung.
27.	SM (40 tahun)	Di PT selama 7 bulan. Sehari-hari belajar atau jadwal piket masak dan kantor.
28.	SAS (34 tahun)	Di PT pertama 1 bulan, kedua 1 bulan, dan yang ketiga 3 bulan. Belajar bahasa.
29.	QH (41 tahun)	Di- <i>training</i> di PT selama 2 bulan.
30.	SH (52 tahun)	PKL selama 1 bulan dan di- <i>training</i> di rumah orang Melayu.
31.	YD (46 tahun)	Benar-benar digembleng di PT, jadi seenaknya pengurus PT. Kalau ada pengurus harus nyembah-nyembah, kalau tidak, dihukum suruh membersihkan WC. Disuruh nyapa pakai bahasa Inggris, kalau enggak, dihukum. Tidur jam 10 malam dan bangun pagi.
32.	SS (27 tahun)	1 bulan di PT belajar bahasa.

Sumber: Analisis Data Primer, 2017.

Berdasarkan tabel Proses Pembekalan Buruh Migran Wonosobo tampak bahwa UU No. 39 tahun 2004 tentang tata cara penempatan pada bagian kedua pasal 31 di mana kegiatan pra penempatan TKI meliputi: pengurusan SIP, perekrutan dan seleksi, pendidikan dan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, pengurusan dokumen, uji kompetensi dan Pembekalan Akhir Pemberangkatan ( PAP) dan pemberangkatan belum semua proses terpenuhi dengan baik.

Informan dalam penelitian juga menjelaskan bagaimana proses prakeberangkatan terdiri dari pendidikan dan pelatihan kerja, uji kompetensi, PAP, dan pemberangkatan. Pemeriksaan psikologi tidak dijalankan oleh PPTKIS. Kepengurusan dokumen semua diurus oleh calo dan PPTK Buruh Migran Indonesia, berdasarkan informasi dari informan, hanya satu orang yang menyatakan bahwa ia mengikuti ujian sebelum berangkat ke luar negeri. Proses PAP menjadi persoalan tersendiri untuk calon buruh migrant. Berdasarkan informasi dari informan, hanya sedikit yang mengetahui proses PAP. Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa proses prakeberangkatan ke luar negeri sangat minim diperoleh calon Buruh Migran Indonesia. Proses prakeberangkatan yang diperoleh calon Buruh Migran Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan bahasa sebanyak 38%,
2. Pelatihan cara kerja sebanyak 22%,
3. Pelatihan tata boga sebanyak 4%,
4. Pelatihan rumah tangga sebanyak 8%,
5. Pelatihan lainnya sebanyak 8%,
6. Piket di PPTKIS sebanyak 4%,
7. Membantu kantor PPTKIS sebanyak 4%,
8. Tidak tahu sebanyak 4%,
9. Ujian kompetensi sebanyak 2%,
10. PAP sebanyak 6%.

Mayoritas BMP mendapatkan pendidikan bahasa meskipun dalam praktiknya ketika bekerja di luar negeri tidak sesuai, misalnya belajar bahasa Mandarin dan bahasa Inggris, namun setelah sampai negara

tujuan, mereka ditempatkan di kampung dan menggunakan bahasa Hokien, bukan Mandari. BMP juga ada yang hanya dibekali menghafal angka, huruf, dan berhitung dalam bahasa Inggris dan mereka bisa berangkat setelah ada majikan meskipun dengan keterbatasan bahasa yang mereka miliki. Pemberian bekal cara bekerja di luar negeri juga tidak sesuai dengan kondisi di luar negeri. BMP diwajibkan mengepel dengan tangan pada waktu *training*, namun pada saat penempatan di luar negeri, majikan menggunakan *vacuum cleaner*. BMP juga ada yang mengalami pelatihan satu minggu sudah langsung diberangkatkan dan sesampainya di tempat kerja tidak tahu apa apa yang harus dikerjakan. Beberapa PPTKIS justru memanfaatkan tenaga BMP untuk piket di PPTKIS dan membantu pekerjaan kantor PPTKIS tanpa dibayar sama sekali.

Ujian kompetensi seharusnya dijadikan dasar bagi BMP agar bisa berangkat ke luar negeri sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Namun, hal ini jarang dijalankan sebelum keberangkatan. Berdasarkan informasi dari informan, hanya 2% yang menjalani ujian kompetensi sebelum mereka berangkat ke luar negeri. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) juga tidak diterapkan oleh beberapa PPTKIS. Supaya proses pengiriman BMP bisa segera dijalankan, mereka hanya mendapatkan pendidikan dan pelatihan saja, lalu diberangkatkan ke luar negeri.

Padahal, dalam pasal 35 tentang Perekrutan Calon TKI, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan seleksi terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun,
- b. sehat jasmani dan rohani,
- c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan, dan
- d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Proses perekrutan selama ini dilakukan oleh PPTKIS melalui calo atau Petugas Lapangan (PL). Perekrutan pada tahun 1990-an melalui petugas khusus sebagai informan ke desa-desa untuk mencari informasi siapa yang membutuhkan pekerjaan ke luar negeri. Petugas khusus hanya memberikan informasi kedesa-desa jika ada yang membutuhkan pekerjaan ke luar negeri, maka bisa langsung menghubunginya. Sejak tahun 2000-an, untuk bekerja ke luar negeri, calon buruh migran lebih memilih mengurus sendiri dan langsung berkomunikasi dengan majikan di luar negeri tanpa melalui perantara PPTKIS. Sekarang petugas lapangan lebih banyak mencari tenaga kerja lokal untuk ditempatkan ke Jakarta atau Semarang. Pada tahun 1990-an jika petugas lapangan mampu merekrut satu orang, maka ia bisa mendapatkan keuntungan sekitar 4-6 juta rupiah dari PPTKIS. Semua beban biaya ini dibebankan ke BMP melalui potongan selama bekerja di luar negeri. Merekrut BMP keuntungannya kecil karena terjadi perubahan terbalik pada potongan untuk BMP. Jika dulu 68% untuk PPTKIS dan 32% untuk BMP, sekarang 32% untuk PPTKIS dan 68% untuk BMP. Dampaknya adalah pendapatan sponsor menjadi kecil. Perekrutan tidak mempertimbangkan usia dan pendidikan akhir calon BMP. Siapa pun yang memiliki minat untuk bekerja ke luar negeri bisa berangkat, umur dan pendidikan menjadi nomor dua karena masih bisa diupayakan oleh para sponsor untuk mengubah data tidak sesuai dengan aslinya.<sup>19</sup>

Berdasarkan wawancara dengan salah satu kepala desa, Bapak M, juga dijelaskan hal yang sama, bahwa dari desa tidak memiliki peran apa pun terhadap calon Buruh Migran Indonesia karena sepenuhnya yang melakukan perekrutan dari pihak PPTKIS atau melalui calo. Desa hanya mengeluarkan surat keterangan penduduk saja.<sup>20</sup>

Dalam paragraf 5 tentang Pengurusan Dokumen pasal 51 tercatat bahwa untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi;

---

<sup>19</sup> Wawancara dengan sponsor, Bapak W (45) tahun.

<sup>20</sup> Wawancara dengan Kepala Desa TD, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo.



- 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
- j. KTKLN.

Saat pengurusan dokumen, data dari calon buruh migran sering kali dipalsukan oleh sponsor, dengan persetujuan calon buruh migran, sebagai jalan untuk mempermudah ia bekerja di luar negeri. Beberapa kasus yang sering kali terjadi ialah pemalsuan umur karena calon buruh migran masih berada di bawah umur saat berangkat atau sebaliknya.

## **Proses Pemberangkatan**

Proses pemberangkatan merupakan langkah awal bagi calon tenaga kerja sebelum berangkat ke luar negeri. Tenaga kerja wajib mengurus kelengkapan dokumen sebagai persyaratan kelengkapan administrasi. Selain itu, sosialisasi, pembekalan, hingga tenaga kerja sampai ke negara tujuan merupakan serangkaian proses untuk bekerja menjadi TKI. Dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri juga telah diatur oleh pemerintah termasuk dalam hal mengurus dokumen-dokumen penting. Beberapa ketentuan yang diatur dalam UU no 39 tahun 2004 Bab I pasal 1 mengenai ketentuan umum, TKI harus memiliki beberapa dokumen terkait. Pengurusan dokumen merupakan salah satu bagian dari proses seorang TKI berangkat ke luar negeri. Biasanya, TKI tidak

secara langsung mengurusinya sendiri. Bahkan, seluruh proses mulai dari sosialisasi, pemberangkatan, penempatan, hingga pengurusan dokumen diserahkan kepada pihak sponsor, calo, PPTKIS atau PJTKI terkait. Data di lapangan menunjukkan bahwa sosialisasi merupakan proses awal bagi calon TKI mengetahui dan tertarik untuk ikut bekerja di luar negeri. Sebanyak 60,8% narasumber mengaku mendapatkan informasi terkait pekerjaan di luar negeri berasal dari sponsor atau calo, sedangkan 40% lainnya memiliki proses awal yang berbeda, sebagian mendapat informasi dari adik, kakak, orang tua, atau bahkan langsung mencari informasi ke Dinas Ketenagakerjaan secara mandiri:

**Tabel 7**  
**Sumber Informasi BMP Wonosobo**

No	Nama Informan	Sumber Informasi
1.	WT	Sponsor
2.	PR	Sponsor
3.	DH	Sponsor
4.	SH	Adik
5.	AW	Sponsor
6.	FI	Orang tua
7.	SB	PJTKI
8.	PN	PJTKI
9.	MD (30 tahun)	Tidak diketahui dengan pasti
10.	SR (40 tahun)	Sponsor
11.	MS (30 tahun)	Sponsor
12.	PY (38 tahun)	Sponsor
13.	RB (36 tahun)	Sponsor
14.	FH (40 tahun)	Kakak
15.	MT (44 tahun)	Sponsor
16.	SH (37 tahun)	Sponsor
17.	MR (37 tahun)	PJTKI Jakarta dan Wonosobo
18.	NN (39 tahun)	Langsung ke Depnaker dan kedua melalui calo
19.	MK (49 tahun)	Tidak diketahui dengan pasti

No	Nama Informan	Sumber Informasi
20.	MH (40 tahun)	Sponsor
21.	KR (45 tahun)	Sponsor
22.	MZ	Tidak diketahui dengan pasti
23.	RP (29 tahun)	Orang tua
24.	NF (32 tahun)	Sponsor
25.	SH (28 tahun)	Sponsor
26.	IQ (34 tahun)	Calo
27.	SM (40 tahun)	Agen atau sponsor
28.	SAS (34 tahun)	Calo
29.	QH (41 tahun)	PJTKI
30.	SH (52 tahun)	PJTKI
31.	YD (46 tahun)	Sponsor
32.	SS (27 tahun)	Sponsor

Sumber: Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel 7, beberapa informan dari empat kecamatan di Kabupaten Wonosobo, antara lain Kecamatan Watumalang, Kecamatan Kaliwiro, Kecamatan Leksono, dan Kecamatan Sapuran menyatakan bahwa proses pemberangkatan buruh migran yang akan berangkat bekerja di luar negeri antara lain:

### 1. Sosialisasi dari sponsor/agen/calor/PPTKIS/PJTKI

Sosialisasi biasanya dilakukan oleh sponsor untuk menarik calon buruh migran dengan menawarkan gaji besar dan pekerjaan yang menjanjikan sehingga calon buruh migran merasa tertarik untuk bekerja ke luar negeri. Selain itu, keadaan ekonomi yang tidak menentu saat berada di kampung halaman dan tidak tersedianya lapangan pekerjaan, khususnya bagi perempuan, memaksa seorang perempuan secara tidak langsung untuk memilih meninggalkan keluarga dan bekerja di luar negeri.

MK (49 tahun) salah satu mantan buruh migran dari Taiwan dan Singapura mengaku setelah mendapat tawaran dari salah satu

sponsor, ia tertarik untuk berangkat bekerja ke luar negeri. Selain itu, dengan melihat banyaknya perempuan yang berangkat bekerja ke luar negeri dengan gaji yang cukup besar membuatnya tertarik untuk ikut berangkat. Hal yang sama dialami oleh YD (46 tahun) mantan buruh migran dari Hongkong. Ia juga menyatakan bahwa tawaran dari sponsor membuat dirinya tertarik untuk bekerja di luar negeri. Apalagi ditambah dengan banyaknya perempuan yang berangkat menambah ketertarikan perempuan untuk ikut berangkat ke luar negeri. Dari 32 informan di lima kecamatan di Kabupaten Wonosobo sebanyak 80% melakukan proses pemberangkatan bermula dari penawaran sponsor. 20% lainnya menyatakan berangkat ke luar negeri langsung mendatangi PJTKI terkait.

## 2. Pemberangkatan ke PJTKI

Dalam proses pemberangkatan, calon buruh migran akan dibawa oleh sponsor menuju PJTKI terkait. Biasanya, sponsor akan memberangkatkan secara sekaligus calon buruh migran dari berbagai kecamatan. Bahkan, sekitar tahun 1990-an, di Kecamatan Kaliwiro yang pada saat itu sebagian besar perempuan berangkat bekerja ke luar negeri, mereka menggunakan bus sebagai transportasi untuk membawa calon buruh migran. Dalam satu bus, sponsor membawa calon buruh migran dari berbagai daerah dalam satu kabupaten untuk menuju PJTKI.

W (45 tahun), salah satu sponsor, menyatakan selain melakukan sosialisasi pekerjaan terhadap perempuan, sponsor juga memiliki tugas untuk mengurus segala dokumen dari calon buruh migran yang akan berangkat.

“Dari kami, membantu untuk pengurusan berkas yang sudah masuk dan melobi ke PT nanti disambungkan untuk proses kontrak kerja. Setelah itu, dihubungkan dengan calon pengguna jasa. Biasanya kalau mau cepet berangkat, kami minta dari calon TKW harus segera menyiapkan semua persyaratannya. Kalau pendidikan sudah oke langsung *calling* visa sama bos, lewat *video call*. Kalau oke, langsung *calling* visa, walaupun sudah dapet bos tapi belum dapet visa belum bisa berangkat, baru kalo udah jadi visanya, langsung berangkat.”

Sementara itu, dari pihak Disnakertrans menyatakan bahwa proses dokumen dan segala persiapan dilakukan di PJTKI yang sekarang bernama PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta). Pihak Disnakertrans hanya sekadar mendata jumlah keberangkatan serta membantu memantau proses keberangkatan buruh migran (data buruh migran perempuan).

“Calon TKI yang legal terdaftar di Disnakertrans. Pendaftaran dahulu di PJTKI sekarang namanya berubah menjadi PPTKIS (Palaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta). Walaupun swasta tetap harus melalui Disnakertrans. Di sini diseleksi mengenai izin rekrutmen.”<sup>21</sup>

Data rekapitulasi berdasarkan negara penempatan yang ada di Disnakertrans adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Rekapitulasi Registrasi Berdasar Negara Penempatan Kabupaten/Kota Wonosobo 2015**

No.	Negara Penempatan	Informal			Formal			Total
		P	L	Jumlah	P	L	Jumlah	
1.	Aljazair	0	0	0	0	1	1	1
2.	Hongkong	286	0	286	0	0	0	286
3.	Malaysia	73	0	73	97	36	133	206
4.	Taiwan	329	0	329	0	0	0	329
5.	Singapura	498	1	498	6	0	15	514
	Total	1.186	1	1.187	103	46	149	1.336

Sumber Data: Disnakertrans Kabupaten Wonosobo, 2017

<sup>21</sup> Wawancara dengan Bapak GR (51 tahun) Bidang Perlindungan Penempatan TKI, Pihak Disnakertrans, Senin, 23 Januari 2017 pukul 11. 10 di Kantor Disnakertrans Wonosobo.

**Tabel 9**  
**Rekapitulasi Registrasi Berdasar Negara Penempatan**  
**Kabupaten/Kota Wonosobo 1 Januari 2016 s.d. 31 Desember 2016**

No.	Negara Penempatan	Informal			Formal			Total
		P	L	Jumlah	P	L	Jumlah	
2.	Hongkong	394	0	394	0	0	0	394
3.	Malaysia	78	0	78	86	36	122	200
4.	Singapura	536	0	536	0	0	0	536
5.	Taiwan	749	4	753	10	26	36	789
	Total	1.757	1	1.761	96	62	158	1.919

Sumber data: Disnakertrans Kabupaten Wonosobo

Berdasarkan data di atas terjadi peningkatan Buruh Migran Indonesia ke luar negeri. Pada tahun 2015 total Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sejumlah 1.336, naik menjadi 1.919 pada tahun 2016. Pada tahun 2017 belum dilakukan rekapitulasi, menunggu di akhir bulan Desember baru ada rekapitulasi total Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Data ini berdasarkan keberangkatan calon Buruh Migran Indonesia yang didaftarkan oleh PPTKIS kepada Disnakertrans. Pada tahun 2015 dan 2016 tidak tercatat BMI yang berangkat dengan negara tujuan ke Timur Tengah karena moratorium yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia.

### 3. Proses Pembekalan di Kantor PJTKI

Setelah calon buruh migran berangkat dan ditempatkan di kantor PJTKI, calon buruh migran mendapatkan pembekalan berupa pengenalan yang biasanya dilakukan oleh pekerja rumah tangga, misalnya membersihkan rumah, mencuci, menjaga anak, memasak, serta menjaga orang tua. Selain itu, pengenalan terhadap bahasa diterima oleh calon buruh migran selama di kantor PJTKI. Pembekalan dilakukan selama menunggu dokumen yang dipersiapkan oleh sponsor dan menunggu pengguna jasa yang akan memilihnya. Beberapa calon buruh migran

bahkan ditempatkan langsung di rumah seseorang sebagai bentuk pembekalan langsung bagi calon buruh migran. Namun, yang biasanya terjadi, calon buruh migran sama sekali tidak mendapat bayaran saat menjalani *training* atau mendapat upah yang tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Namun, calon buruh migran menganggap hal ini sebagai suatu kewajiban dalam proses pemberangkatan ke luar negeri.

Di PJTKI calon buruh migran hanya mendapatkan pembelajaran bahasa, cara kerja, tata boga, dan pekerjaan domestik. Pembekalan dilaksanakan mulai dari satu minggu sampai tujuh bulan sesuai dengan proses pemberangkatan calon buruh migran. Berdasarkan wawancara dengan Ibu M (44 tahun), mantan buruh migran, dikatakan bahwa:

“Dapat pelatihan, cuma seminggu sudah langsung berangkat. Kalau menurut Ibu belum cukup karena pas di sana itu tidak bisa apa-apa.”

Penuturan ini menjelaskan bahwa ada proses pembekalan di PPTKIS yang tidak memperhatikan kebutuhan calon buruh migran untuk menjalankan pekerjaannya di luar negeri. Minimnya pembekalan mengantarkan calon buruh migran untuk beradaptasi sendiri dengan situasi pekerjaan di negara yang ditempatinya. Peralatan-peralatan modern di negara tujuan juga tidak diperkenalkan kepada calon buruh migran tentang bagaimana menggunakan dan menyimpannya. Kondisi ini mengantarkan calon buruh migran rentan terhadap kekerasan oleh majikan karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki.

Pembelajaran bahasa di PJTKI hanya selesai pada formalitas belaka, seperti yang dikatakan oleh M (49 tahun), mantan buruh migran:

“Di PJTKI belajar bahasa Mandarin dan bahasa Inggris, tetapi setelah sampai sana ternyata di kampung, menggunakan bahasa Hokien, bukan Mandarin.”

Pembekalan di PPTKIS dilakukan berdasarkan kebutuhan secara umum, menggunakan bahasa Inggris dan Mandarin, supaya calon buruh migran bisa bekerja dengan mudah. Penempatan di wilayah pedesaan memaksa calon buruh migran beradaptasi atau menyesuaikan diri di tempat baru tanpa tahu bahasa yang digunakan sehari-hari.

Beberapa PPTKIS justru memanfaatkan calon buruh migran untuk piket memasak dan membersihkan kantor maupun rumah pemilik PPTKIS. Piket ini diterapkan dengan alasan supaya calon buruh migran siap bekerja ketika di luar negeri nanti. Tenaga calon buruh migran juga dimanfaatkan untuk membantu pekerjaan di kantor PPTKIS tanpa mendapatkan upah sama sekali. Calon buruh migran menganggap ini sebagai bentuk bantuan kepada PPTKIS selama mereka berada di sana.

Aktivitas di PPTKIS yang dilakukan oleh beberapa calon buruh migran adalah bersih-bersih kantor dan menyiapkan makanan untuk kantor. Kondisi PPTKIS dengan ruangan kecil untuk banyak orang memiliki dua fungsi, yaitu sebagai ruang belajar dan ruang tidur. Makanan yang diberikan untuk calon buruh migran diatur dengan ketat, tidak boleh menambahkan sayur dan lauk pauk yang sudah disediakan PPTKIS. Kondisi psikologis calon buruh migran tidak pernah dipantau sama sekali oleh PPTKIS. Semua harus mengikuti peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis di PPTKIS dan mereka tidak punya hak untuk menyuarakan pendapatnya.

#### **4. Pemberangkatan ke Negara Tujuan**

Setelah calon buruh migran mendapatkan pembekalan, mendapat pengguna jasa yang ingin mempekerjakannya, serta dokumen telah selesai dipersiapkan, seperti paspor, visa, surat kesehatan, dan kontrak kerja, calon buruh migran baru akan diberangkatkan ke negara tujuan. Calon buruh migran memiliki masa yang beragam saat tinggal di kantor PJTKI. Beberapa calon buruh migran berada di kantor PJTKI selama 3 bulan, 2 bulan, 1 bulan, bahkan ada yang hanya 2 minggu berada di kantor PJTKI dan baru diberangkatkan ke negara tujuan. Setelah calon buruh migran diberangkatkan, tidak serta merta ke rumah pengguna jasa yang telah memilihnya. Sebelum diambil pengguna jasa, calon buruh migran akan mendapatkan *training* dari pihak *agency*. Sementara proses *training* berlangsung, tes bahasa dan kesehatan juga dilakukan lagi saat calon buruh migran tiba di negara tujuan. Hal ini untuk memastikan kesiapan calon buruh migran untuk bekerja.



Calon buruh migran berangkat sendiri dari rumah kemudian menuju PPTKIS di Kabupaten Wonosobo, salah satunya di Selomerto. Selanjutnya, dari PPTKIS Wonosobo, mereka berangkat ke PPTKIS di Jakarta. Di Jakarta, mereka mendapat pelatihan selama tiga bulan sambil menunggu visa, kemudian menyerahkan foto untuk diserahkan kepada majikan. Setelah majikan memilih calon BMI, maka seluruh administrasi yang dibutuhkan segera dikirimkan. Kemudian, calon BMI juga berkomunikasi langsung dengan majikan. Proses ini dipahami oleh mantan buruh migran ketika mereka berangkat bekerja ke luar negeri. Proses mendapatkan majikan dan visa adalah faktor penentu mereka bisa segera berangkat bekerja ke luar negeri. Mereka hanya diantar sampai bandara. Setelah sampai di negara tujuan, sudah ada orang dari *agency* di luar negeri yang menjemput calon buruh migran. Majikan sudah menunggu di *agency* dan segera mencocokkan apakah orang dengan foto yang dikirimkan sudah sesuai atau belum. Kesesuaian ini mengantarkan majikan untuk segera membawa calon buruh migran untuk bekerja di rumahnya.<sup>22</sup>

Pemberangkatan calon buruh migran tidak semuanya berjalan lancar seperti penuturan N (39 tahun) sebagai berikut:

“Saya pernah mengalami masalah saat berangkat ke luar negeri. Kalau di bandara pernah mengalami perlakuan yang nggak enak, kedua kalinya saya terbang ke Singapura sudah sampai sana nggak ada yang jemput. Saat itu saya dipulangi lagi ke Jakarta. Katanya, majikan saya sudah butuh sekali. Namun nggak ada yang jemput. Beberapa hari kemudian berangkat lagi ke Singapura dijemput oleh *agency* dan di *agency* hanya satu hari, lalu diambil sama majikan,”

Permasalahan ini ditanggung sendiri oleh calon buruh migran ketika mereka pulang karena ketidakjelasan penempatan di luar negeri, meskipun mereka sudah telanjur berangkat ke luar negeri. PPTKIS hanya menyampaikan bahwa majikan sudah sangat membutuhkan pekerja dan menyampaikan bahwa nanti di luar negeri sudah ada yang menjemput. Mereka dilarang berkomunikasi dengan siapa pun selain penjemput dari *agency* di luar negeri.

---

<sup>22</sup> Hasil wawancara dengan mantan buruh migran, MD.

## 5. Proses Bekerja

Dalam proses bekerja, calon buruh migran biasanya akan langsung mengerjakan apa saja yang menjadi pekerjaan rumah tangga. 80% dari informan yang merupakan mantan calon buruh migran menyatakan bahwa pekerjaan yang harus dikerjakan tidak sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan. Bekerja lebih dari 16 jam, sedikitnya waktu istirahat, tidak ada hari libur, serta perlakuan pengguna jasa terhadap buruh migrant, terutama TKW, sering kali menjadi masalah yang dihadapi oleh buruh migran.

Walau begitu, tidak semua buruh migran yang mendapat perlakuan tidak menyenangkan mampu melawan dan menuntut haknya agar dipenuhi. Mereka cenderung menerima serta menganggap hal ini wajar saja dilakukan mengingat buruh migran memiliki posisi sebagai pekerja, sedangkan sang pengguna jasa yang memberikan gaji berhak melakukan apa saja terhadap dirinya. Selain itu, rasa takut tinggal di negara orang dan pihak *agency* yang cenderung tidak terlalu memperhatikan nasib buruh migran juga berdampak pada situasi bekerja yang tidak menyenangkan dan itu semua harus diterima oleh buruh migran.

## Pengurusan Dokumen

### 1. Dokumen Pemberangkatan

Kebijakan berkaitan dengan dokumen pemberangkatan tercantum dalam UU No. 39 tahun 2004 dan peraturan yang dikeluarkan oleh Dirjem Imigrasi pada tanggal 26 Januari 2015. Dokumen prapemberangkatan sebagaimana diatur dalam pasal 51 UU 39/2004 tentang PPTKILN meliputi:

- 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.

Pemahaman terhadap dokumen yang dibutuhkan oleh calon Buruh Migran tidak dipahami sepenuhnya oleh perangkat pemerintahan di Kabupaten Wonosobo. Salah satunya dari pihak sekretaris kecamatan di Wonosobo yang hanya memahami kelengkapan dokumen meliputi KTP, KK, SKCK, Surat Izin Keluarga, Surat Izin dari desa dan data dari PJTKI. Pentingnya sertifikat kompetensi, surat keterangan sehat, dan paspor untuk calon Buruh Migran tidak dipahami secara mendalam. Berdasarkan penuturannya, buruh Migran akan dinonaktifkan datanya di Kartu Keluarga (KK) dan akan aktif kembali setelah Buruh Migran Indonesia kembali ke tanah air yang dilakukan oleh pihak kecamatan bekerja sama dengan kantor kependudukan dan pencatatan sipil/ Dukcapil. Menurut keterangan Dukcapil, yang dimaksud dengan menonaktifkan data di Kartu Keluarga (KK) bagi para calon Buruh Migran Indonesia dilakukan hanya sementara saja dan jika ada kemungkinan perubahan kewarganegaraan dari calon Buruh Migran Indonesia atas dasar kewenangan dari Dukcapil.

Adapun pemahaman untuk kelengkapan dokumen kecamatan lain di Kabupaten Wonosobo meliputi pengantar dari RT, RW, dan kelurahan. Setelah itu, melalui jalur yang resmi dari PT atau perusahaan yang bekerja sama dengan kantor Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Peran yang dilakukan oleh pihak kecamatan adalah untuk melakukan kelengkapan dokumen jika terdapat kesalahan KTP (Kartu Tanda Penduduk) dan KK (Kartu Keluarga). Pihak kecamatan akan membantu proses pembuatan atau perbaikannya.

Calon Buruh Migran Indonesia yang berangkat melalui jasa calo mengatakan bahwa ketika berangkat ke luar negeri, mereka tidak mengetahui dokumen apa pun, kecuali surat izin dari suami (apabila sudah menikah) dan surat izin dari keluarga (apabila belum menikah) dan tes medis, selebihnya diserahkan kepada sponsor (nama lain dari calo; Red.).

Menurut keterangan dari calo, persyaratan atau dokumen yang dibutuhkan ialah Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akta Kelahiran, dan Ijazah. Pembatasan usia minimal bekerja ialah 21 tahun dan usia maksimal kerja ialah 37 tahun. Jika usia tidak memenuhi persyaratan, pihak calo akan mengupayakan agar usianya sesuai dengan kategori. Jika terlalu muda, maka akan dituakan dan jika terlalu tua, maka akan dimudakan. Itulah cara kerja calo yang akrab disebut dengan *brongkosan keong* (berkas yang dipalsukan: Jw.). Dalam pengurusan pemalsuan dokumen, para calo akan mengurusnya sampai ke tingkat provinsi hanya untuk menyamakan dokumen yang telah disyaratkan.

Amanat UU No. 39 tahun 2004 pasal 51 poin F menekankan bahwa paspor diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat. Paspor merupakan dokumen identitas yang diakui oleh dunia internasional saat seseorang berda di luar negeri. Dokumen ini dikeluarkan oleh Ditjen Imigrasi. Pasal 1 angka 16 UU No. 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian menjelaskan bahwa, “Paspor Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Paspor adalah dokumen yang dikeluarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia kepada warga negara Indonesia untuk melakukan perjalanan antar negara yang berlaku selama jangka waktu tertentu.” Paspor adalah satu-satunya tanda pengenal kewarganegaraan yang sah selama berada di luar negeri.

Sejak 26 Januari 2015 Dirjen Imigrasi RI menerbitkan paspor dengan desain baru (paspor lama tetap berlaku). Beberapa persyaratan pembuatan paspor, yaitu:

1. Bukti domisili (asli dan satu lembar salinannya): KTP dan Kartu Keluarga,
2. Bukti identitas (asli dan satu lembar salinannya): ijazah terakhir atau akte kelahiran atau surat kenal lahir atau surat nikah (pilih salah satu saja),
3. Pas foto (siapkan ukuran 3×4 dan 4×6 beberapa lembar),
4. Surat rekomendasi dan atau keterangan dari Kantor Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat yang menerangkan bahwa yang bersangkutan adalah Calon TKI atau TKI (jadi pengurusan paspor TKI sama dengan pengurusan paspor

untuk WNI pada umumnya. Perbedaannya hanya terletak pada siapa pihak pemberi rekomendasi pembuatan paspor. Jika calon TKI/TKI, maka rekomendasi pembuatan paspor dikeluarkan oleh instansi dinas tenaga kerja atau BP3TKI setempat),

5. Paspor atau Surat Perjalanan Laksana Paspor (SPLP) lama (jika sudah pernah punya paspor atau pernah kerja sebagai TKI),
6. Surat keterangan ganti nama (bila pernah mengubah nama),
7. Sebaiknya siapkan Surat Keterangan Berkelakuan Baik (SKKB) dari kepolisian,
8. Paspor harus mencantumkan nama dan foto Anda. Jika tidak ada nama dan foto, Anda akan menemui kesulitan untuk masuk negara tujuan bekerja.

Bagian Infokim Kantor Imigrasi Wonosobo menyarankan bahwa pengurusan paspor bagi BMI sebaiknya langsung datang ke Kantor Imigrasi dengan membawa persyaratan lengkap, termasuk rekomendasi dari BNP2TKI karena ada pengambilan foto biometrik dan pengambilan sidik jari serta wawancara. Pembuatan paspor diawali dengan menyerahkan berkas, kemudian diambil fotonya hari itu juga, dilanjutkan dengan membayar biaya administrasi ke Bank BNI atau ke bank lain yang sudah bekerja sama dengan Kantor Imigrasi. Pembuatan paspor membutuhkan waktu 3 hari kerja setelah proses pembayaran, bukan dihitung dari proses memasukkan berkas. Biaya yang dikeluarkan untuk pembuatan paspor sebesar Rp350.000,00 pada tahun 2017. Tahun sebelumnya biayanya lebih murah. Proses pembuatan paspor dalam jumlah banyak untuk calon BMI tetap dilayani sesuai prosedur, jadi seluruh pemohon paspor harus datang langsung ke Kantor Imigrasi untuk mengikuti proses yang telah ditentukan. Perbedaan antara calon BMI dan masyarakat umum dalam mengurus paspor adalah untuk calon BMI harus ada surat rekomendasi dari dinas atau instansi terkait. Pembuatan visa bukan menjadi kewenangan Kantor Imigrasi, melainkan dilakukan di kedutaan atau kantor perwakilan negara tujuan. Kantor Imigrasi hanya memproses permohonan paspor.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Wawancara dengan Bapak DPA, Bagian Infokim Kantor Imigrasi Kabupaten Wonosobo.

Menurut calo, Pak W, di Wonosobo lebih mudah untuk mengurus paspor karena ada Kantor Imigrasi. Bahkan, ada oknum yang bisa mempercepat proses pembuatannya, asal mau membayar lebih dari biaya yang seharusnya. PPTKIS terbiasa dengan metode proses pembuatan paspor secara masal, misalnya sejumlah 20 orang, maka mereka akan menaikkan harga dari harga biasanya, misalnya harga Rp300.000,00 menjadi Rp400.000,00. Istilah yang biasa digunakan adalah untuk biaya beli rokok. Peran PPTKIS dalam pengurusan visa untuk calon buruh migran dilakukan setelah ada kepastian dari majikan.

Calon buruh migran tidak memahami proses dokumen yang harus diurus. Yang jelas, setelah mereka sudah menyetorkan KK, KTP, akta kelahiran, ijazah terakhir, dan surat izin suami, maka mereka tinggal datang ke Kantor Imigrasi untuk foto dan wawancara. Setelah foto dan wawancara di Kantor Imigrasi, mereka kembali ke PPTKIS sambil menunggu majikan dan visa turun untuk pemberangkatan ke luar negeri. Calon buruh migran hanya mengerti bahwa setelah berkomunikasi dengan majikan, maka pihak PPTKIS akan segera mengurus visa. Setelah visa keluar, maka calon buruh migran akan segera berangkat ke negara tujuan sesuai majikan yang sudah berkomunikasi sebelumnya.

## 2. Dokumen Penempatan BMP

### 2.1. Perjanjian Penempatan BMI:

Surat Perjanjian Penempatan adalah surat kesepakatan yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon BMI dan PJTKI/PPTKIS. Perjanjian penempatan memuat beberapa hal berikut ini:

1. Nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta, nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI
2. Nama dan alamat calon pengguna,
3. Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon pengguna yang tercantum dalam perjanjian kerja sama penempatan,

4. Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna,
5. Jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal ini pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja,
6. Waktu keberangkatan calon TKI,
7. Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya,
8. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian musibah,
9. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak,
10. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.

Surat perjanjian penempatan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian penempatan TKI dibuat sekurang-kurangnya dua rangkap dan bermaterai cukup. Masing-masing pihak mendapat satu perjanjian penempatan dan mempunyai kekuatan hukum yang sama. Calon TKI perlu mempelajari perjanjian penempatan secara detail dan tidak terburu-buru sebelum menandatangani perjanjian tersebut.

Mayoritas BMP hanya mengingat menandatangani surat perjanjian kerja dengan majikan di luar negeri. Surat perjanjian penempatan hanya ditandatangani, kemudian disimpan kembali oleh PPTKIS. Mayoritas BMP tidak memahami isi perjanjian penempatan antara dirinya dan pihak PPTKIS, seperti kasus yang terungkap dalam *Focus Group Discussion* “Penyusunan Rancangan Peraturan Desa tentang Perlindungan Buruh Migran dan Keluarganya”. Salah satu warga desa berangkat bekerja ke luar negeri melalui PPTKIS ke Taiwan dan dalam waktu tiga bulan tidak betah bekerja di sana. Majikan sangat keras, pengalaman kerja yang minim, dan pemahaman budaya serta bahasa yang sulit untuk dipelajari dalam waktu singkat mengantarkannya untuk memilih kembali ke kampung halaman.

Di rumah, pihak PPTKIS langsung menyambangi rumahnya dan menjelaskan kesepakatan yang sudah ditandatangani kedua belah

pihak. Dalam surat perjanjian penempatan tersebut dijelaskan bahwa jika calon buruh migran tidak menyelesaikan masa kontrak, maka calon buruh migran harus membayar sebesar Rp20.000.000,00. Keluarga takut dengan pihak PPTKIS karena diancam jika tidak membayar maka akan dilaporkan ke kantor polisi. Keluarga akhirnya menyerahkan uang Rp20.000.000,00 kepada pihak PPTKIS supaya tidak ada hubungan kembali dengan PPTKIS tersebut. Kini mantan buruh migran tersebut memilih bekerja di rumah untuk mengembalikan biaya yang sudah dikeluarkan selama menjadi buruh migran dan pasca pulang dari luar negeri.<sup>24</sup>

## 2.2. Perjanjian Kerja

Surat perjanjian kerja adalah surat kesepakatan yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan pengguna jasa/majikan. Calon TKI menandatangani perjanjian kerja jauh-jauh hari sebelum diberangkatkan ke luar negeri. Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan disiapkan oleh PJTKI/PPTKIS. Hal-hal yang dimuat dalam perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Nama dan alamat pengguna, nama dan alamat TKI,
2. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI,
3. Hak dan kewajiban para pihak,
4. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial,
5. Jangka waktu perpanjangan kerja.

Perjanjian kerja dibuat dalam jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang. Perjanjian kerja dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

---

<sup>24</sup> *Focus Group Discussion* Penyusunan Rancangan Peraturan Desa tentang Perlindungan Buruh Migran dan Keluarganya tanggal 18 Oktober 2017.



Perjanjian kerja atau yang biasa dipahami buruh migran Indonesia dengan sebutan kontrak kerja tidak dipelajari dengan baik oleh calon Buruh Migran Indonesia. Niat yang kuat untuk bekerja ke luar negeri mengantarkan mereka menandatangani perjanjian kerja tersebut dengan senang hati karena akan segera terbang dan bekerja di luar negeri. Penuturan mantan buruh migran MS sebagai berikut:

“Pas sudah 3 bulan, saya dikasih tahu kalau visa saya sudah turun. Katanya *job*-nya hanya menjaga nenek buta satu. Tulisannya saat itu bahasa China semua. Saya tidak tahu artinya, hanya disuruh tanda tangan. Tas digeledah, tidak boleh bawa mukena, Al-qur'an, tang top, no HP, baju dibawah lutut dibuang pokoknya diperiksa dan digeledah.”

Penuturan di atas menjelaskan bahwa kontrak kerja menggunakan bahasa negara tujuan. Calon Buruh Migran Indonesia hanya tinggal tanda tangan tanpa memahami isi di dalamnya. Isi surat kontrak baru diketahui setelah penempatan di negara tujuan. Dalam praktiknya, tidak boleh membawa perlengkapan peribadatan yang tidak sesuai dengan negara tujuan sudah masuk dalam surat perjanjian kerja. Calon Buruh Migran Indonesia diharapkan mengikuti adat-istiadat dan budaya yang dianut oleh majikan, dan hal ini juga sudah masuk dalam surat perjanjian. Secara normatif, surat perjanjian kerja sudah sesuai dengan hal-hal yang seharusnya dimuat dalam perjanjian kerja. PPTKIS juga tidak memberikan pemahaman kepada calon buruh migran tentang isi seluruh surat perjanjian kerja tersebut, hanya menjelaskan bagian-bagian yang perlu diisi dan ditandatangani oleh calon buruh migran.

### 3. Dokumen Pemulangan

Buruh Migran Perempuan pulang dari negara tujuan kembali ke Indonesia berdasarkan situasi dan kondisi yang menimpanya. Dalam kondisi normal, artinya tidak bermasalah dengan majikan, bekerja sesuai kontrak, maka kepulangan BMP berdasarkan aturan negara penempatan. Secara umum dokumen yang dibawa pada saat pulang

setelah menyelesaikan kontrak adalah paspor dan tiket pulang saja. Pulang dalam kondisi cuti harus menyertakan dokumen cuti serta visa/permit yang biasanya sudah menempel di paspor supaya proses keberangkatan ke negara tujuan kembali bisa berjalan lancar.<sup>25</sup>

Permasalahan tidak lepas menimpa Buruh Migran Indonesia di luar negeri. Beberapa kasus tidak terselesaikannya kontrak kerja dikarenakan BMI mendapat perlakuan keras dari majikan, sakit dan mengharuskan klaim asuransi, bahkan sampai meninggal dunia. Permasalahan lain juga muncul dari BMP selama bekerja di luar negeri, yaitu mereka menjadi tidak berdokumen. Entah karena faktor keberangkatan yang sudah tidak berdokumen atau karena situasi kerja di luar negeri yang mengakibatkan mereka tidak berdokumen. Dokumen yang harus dipersiapkan ketika BMP bermasalah tentunya sesuai dengan peraturan negara penempatan serta sesuai dengan permasalahan yang dihadapinya.

Dokumen yang dibutuhkan ketika BMP meninggal dunia di luar negeri berdasarkan pendampingan kasus meninggalnya BMP di Timur Tengah terdiri dari dokumen Kemenlu, pihak desa, dan dokumen pribadi yang terdiri dari:<sup>26</sup>

1. Surat Penyampaian Berita Duka WNI/TKI oleh Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia,
2. Surat permohonan bantuan untuk menyelesaikan pemulangan jenazah dan gaji oleh pihak keluarga,
3. Surat keterangan kematian oleh KJRI Kuwait dalam bahasa Arab,
4. Formulir permohonan pelayanan kekonsuleran,
5. Foto kopi paspor atas nama korban,
6. Foto kopi perpanjangan visa jika meninggal dalam kondisi sudah memperpanjang visa kerja,
7. Foto kopi identitas majikan,
8. Foto kopi surat kuasa oleh pihak pertama dari keluarga korban kepada pihak yang dikuasakan,
9. Foto kopi surat pernyataan anak jika sudah memiliki anak,

<sup>25</sup> Wawancara dengan KR, Koordinator Kabar BUMI.

<sup>26</sup> Kertas Posisi Kasus Lembaga KITA Institute "Meninggalnya BMP di Timur Tengah" 30 Juli 2017.

10. Foto kopi surat keterangan kematian oleh pemerintah Desa Semerak,
11. Foto kopi surat keterangan yang menerangkan bahwa anak tersebut merupakan penduduk desa sesuai dengan domisili orang tuanya.
12. Foto kopi Kartu Keluarga (KK),
13. Foto kopi surat penugasan oleh Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia tentang penugasan penyerahan jenazah,
14. Foto kopi berita acara serah terima jenazah WNI/TKI atas nama korban oleh Kementerian Luar Negeri Indonesia.
15. Foto kopi akta kelahiran anak

Dokumen tersebut tidak baku sesuai dengan kebijakan negara penempatan. Negara penempatan memiliki kebijakan terkait dengan kondisi yang menimpa warga buruh migran di luar negeri. BMP yang akan melakukan klaim asuransi harus mempersiapkan kuitansi dan surat rujukan dari KBRI atau KDEI (Kantor Dagang Ekonomi Indonesia). Untuk BMP yang tidak berdokumen sangat tergantung pada negara penempatan kebutuhan dokumen apa saja yang harus dipersiapkan.

## Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri, yang meliputi proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan.

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh PPTKIS atau PJTKI sebelum melakukan proses penempatan TKI ke luar negeri adalah memperoleh Surat Izin Pengerahan (SIP) dari Menakertrans. Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh PPTKIS untuk memperoleh SIP, yakni:

1. Memiliki perjanjian kerja sama penempatan (*Recruitment Agreement*) yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di negara tujuan,

2. Memiliki surat permintaan tenaga kerja (*Job Order*/visa wakalah/*demand letter*) dari calon pengguna yang sudah disetujui oleh KBRI atau perwakilan RI di negara tujuan.
3. Memiliki rancangan perjanjian penempatan antara calon pengguna atau *agency* di luar negeri dengan PPTKIS.
4. Memiliki rancangan perjanjian kerja antara calon pengguna dan calon TKI (CTKI) yang sudah memperoleh persetujuan dari perwakilan RI di negara tujuan.

Dalam keputusan tersebut, yang dimaksudkan dengan penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri, yang meliputi keseluruhan proses, yaitu perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penempatan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan.

Berdasarkan ketentuan ini, maka PPTKIS tidak diperkenankan melakukan penempatan TKI ke luar negeri tanpa memiliki SIP. PPTKIS yang melanggar ketentuan ini akan mendapatkan sanksi tegas berupa pencabutan SIP PPTKIS, yang berarti PPTKIS tersebut tidak boleh beroperasi lagi. Langkah selanjutnya adalah PPTKIS harus melaksanakan perekrutan dengan tahapan sosialisasi dan penyuluhan, pendaftaran CTKI yang berminat, penyeleksian, penandatanganan perjanjian penempatan, pemberian rekomendasi paspor, pemeriksaan kesehatan dan psikologi CTKI, memasukkan CTKI di penampungan/asrama, pelatihan uji kompetensi, mengikutsertakan CTKI dalam asuransi CTKI, pengurusan paspor, pengurusan visa kerja, pembayaran DP3TKI dan asuransi TKI, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), serta penandatanganan perjanjian kerja.

### **Dasar Hukum tentang Penempatan TKI di Luar Negeri**

Beberapa Undang-Undang yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Undang-undang RI No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri,
2. Peraturan Presiden RI No. 81 tahun 2006 tentang badan nasional penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia,
3. Instruksi Presiden RI No. 06 tahun 2006 tentang kebijakan reformasi sistem penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri,
4. Surat Edaran Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor SE 03/KA/VIII/2009 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri,
5. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER-14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 4 tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah,
8. Konvensi ILO dan PBB tentang *Migrant Worker*,
9. Peraturan Presiden No. 64 tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia,
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,
11. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER.07/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia,
12. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.32/MEN/XI/2006 tentang Rencana Kerja Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Sarana dan Prasarana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia,
13. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.10/MEN/V/2009 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan, dan

Pencabutan Surat Izin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia,

14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia,
16. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-262/MEN/XI/2010 tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Izin Penempatan TKI di Luar Negeri untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri,
17. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. SE-04/MEN/IV/2011 tentang Pengetatan Penempatan dalam Peningkatan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Pihak-pihak yang terkait dalam penempatan TKI di luar negeri adalah sebagai berikut:

1. Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disebut TKI adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan,
2. Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri,
3. Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab penempatan TKI kepada pengguna,
4. Pengguna jasa adalah instansi pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan yang memperkerjakan TKI,
5. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (yang selanjutnya disebut BNP2TKI) adalah lembaga pemerintah nondepartemen yang berada di bawah dan ber-

tanggungjawab kepada Presiden untuk melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Pada dasarnya setiap Warga Negara Indonesia (WNI) berhak meninggalkan dan kembali ke wilayah Negara Republik Indonesia, sesuai dengan ketentuan perundangan-perundangan yang berlaku (pasal 27 ayat (2) Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia). Hak ini merupakan salah satu hak atas kebebasan pribadi yang diatur dalam pasal 12 Pengesahan Konvonen Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik. Pada tataran hubungan dua negara seperti Indonesia dan Malaysia maupun dengan negara tetangga yang lain akan menimbulkan fenomena migrasi tenaga kerja (Palebangan, Hearson, 2014). Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara RI Tahun 1945 Bab XA tentang hak asasi manusia (HAM), pasal 28D ayat (2) yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Selanjutnya pasal 281 ayat 4 menyatakan bahwa “perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah (Husni, Lalu, 2011).

Proses penempatan TKI terjadi mengikuti hukum pasar, yaitu karena ada permintaan dan penawaran. Di satu sisi ada negara yang sangat membutuhkan tenaga kerja sehingga menjadi penarik (*pull factors*) dan dari sisi lain terdapat negara-negara yang memiliki populasi besar, namun kurang memiliki kesempatan kerja yang luas sehingga menjadi faktor pendorong (*push factors*) (Moh Jumnur Hidayat, 2013). Tingkat kelahiran yang semakin tinggi mengakibatkan meningkatnya populasi di suatu negara. Daya serap tenaga kerja yang lemah mengakibatkan tingginya pengangguran, baik pengangguran terbuka ataupun pengangguran semiterbuka. Selain itu, perbedaan upah antara negara asal dengan negara tujuan TKI tersebut sangatlah jauh sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi TKI untuk bekerja ke luar negeri. Di negara maju tingkat kelahiran semakin menurun, sedangkan usia lanjut semakin bertambah sehingga daya serap untuk tenaga kerja semakin tinggi.

Secara umum permasalahan pekerja Indonesia terkait dengan persoalan-persoalan pengangguran yang cukup tinggi, kualitas SDM, dan produktivitas tenaga kerja yang relatif rendah. Secara khusus, persoalan pekerja berhubungan dengan isu-isu pokok seperti: belum memadainya perlindungan terhadap hak-hak pekerja, termasuk pekerja migran Indonesia di luar negeri. Hal lain yang mengakibatkan terjadinya banyak ketidakadilan terhadap TKI adalah karena jenis pekerjaannya yang bersifat nonformal dan bersifat domestik atau bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga yang bersifat tertutup, juga hubungan yang subjektif, dan banyak negara tujuan yang belum memiliki undang-undang yang dapat melindungi mereka.

Ada beberapa kata kunci yang dapat menjadi pengantar persoalan pekerja, yaitu: *pertama*, lemahnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri; *kedua*, membengkaknya jumlah pengangguran; *ketiga*, masalah kemiskinan; *keempat*, demonstrasi; dan *kelima*, jaminan sosial kepada mereka yang menganggur.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi pengangguran, salah satunya adalah dengan membuka peluang bekerja ke luar negeri. Indonesia merupakan negara pengirim (*sending country*) buruh migran terbesar kedua se-Asia Tenggara setelah Filipina. Data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia menunjukkan ada sekitar 6 juta orang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di 42 negara. Mereka berasal dari 361 kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Selain menopang kehidupan 30 juta orang anggota keluarganya, mereka juga menopang kehidupan negara dengan sumbangan devisa sekitar 100 triliun rupiah per tahun. Data ini dari situs Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) yang diakses pada tanggal 25 Maret 2010 (Noeswantari Dian, Dkk. 2011).

Dengan tekanan migrasi yang semakin besar, kegiatan ini akhirnya menjadi industri penempatan tenaga kerja yang bersifat bisnis dengan tidak terlalu memperlihatkan unsur utama dalam proses bisnis tersebut, dalam hal ini manusia, bukan komoditas berupa barang. Dengan sifat bisnis tersebut, maka para pelaku bisnis ingin mengambil keuntungan



yang sebesar-besarnya, ditambah lagi dengan lemahnya proses pengawasan oleh pemerintah, baik itu di negara pengirim maupun pemerintah negara penerima, maka sering kali para pelaku bisnis ini melanggar norma, standar, dan prosedur sehingga pada akhirnya TKI menjadi korban eksploitasi. Bila melihat hubungan kerja sama yang terjadi dalam proses penempatan TKI ini, maka TKI paling banyak melakukan perjanjian kerja. Pertama, mereka melakukan perjanjian penempatan dengan PPTKIS, kemudian mereka melakukan perjanjian kerja dengan pengguna (*user*) melalui perantara agen perekrutan di negara penempatan yang telah bekerja sama dengan PPTKIS. Seperti kita ketahui bersama, baik agen maupun PPTKIS mempunyai motif mencari keuntungan dalam penempatan TKI. Sementara itu, para CTKI/TKI memiliki motif yang kuat untuk memperbaiki kehidupan keluarganya dan karena mereka berada pada posisi membutuhkan. Dengan begitu, telah terjadi hubungan hierarkis antara PPTKIS dan CTKI/TKI. Hubungan hirarkis ini selalu menyertakan dominasi dari yang lebih kuat kepada yang lebih lemah (Granovetter, 2003, pp,38-39). Lebih jauh dari itu, hubungan antara TKI dan agen serta pengguna juga bersifat hierarkis sehingga TKI terdominasi oleh 3 kekuatan sekaligus, yaitu PPTKIS, agen, dan pengguna (Moh Jumnur Hidayat, 2013).

Meskipun mendatangkan banyak devisa bagi negara dan daerah, tetapi perlindungan yang diperoleh para buruh migran ini masih sangat terbatas. Kondisi ini terbukti dari banyaknya kasus pelanggaran hak buruh migran setiap tahunnya. Proses penyelesaian kasus tersebut juga masih belum optimal. Lalu Husni dalam penelitiannya berjudul “Penempatan dan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri (2011) mengatakan bahwa perlindungan yang diterima oleh buruh migran belum sebanding dengan sumbangan yang mereka berikan kepada negara. Persoalan-persoalan yang biasa dihadapi oleh para buruh migran yang bekerja ke luar negeri antara lain:

“Pada tahapan pra-penempatan, bentuk-bentuk ancaman eksploitasi antara lain mencakup pemerasan, penipuan, baik oleh calo, sponsor, maupun agen perekrut, dikurung di tempat penampungan,

tinggal di tempat penampungan dengan fasilitas buruk seperti: jumlah orang yang lebih banyak daripada kapasitas penampungan, fasilitas tempat tidur yang tidak memadai, makanan yang kurang bergizi, fasilitas sanitasi yang kurang memadai, kekerasan seksual, dan pemalsuan dokumen. Pada tahap penempatan, bentuk ancaman eksploitasi yang dihadapi meliputi: pemerasan oleh agen dan majikan di negara penerima (seperti: gaji yang ditahan, pengurangan jumlah gaji dari yang seharusnya diterima, atau gaji yang dibayar sangat rendah), pemutusan kontrak, beban kerja yang berlebihan (lebih dari 10 jam sehari), tidak diizinkan untuk berkomunikasi dengan keluarga atau sesama buruh migran, kekerasan psikologi, kekerasan fisik, bahkan kekerasan seksual. Adapun tahapan purna penempatan, adanya indikasi ancaman eksploitasi berupa pemerasan yang dilakukan pihak-pihak tertentu di bandara maupun pemerasan oleh sopir kendaraan dalam perjalanan pulang ke daerah asal. Buruh migran juga dipaksa untuk menukarkan mata uang asing yang mereka bawa ke dalam rupiah dengan nilai tukar yang sangat rendah. Pada tingkatan rumah tangga, uang yang dihasilkan pun tidak terlepas dari ancaman penyalahgunaan oleh suami atau oleh anggota keluarga lainnya.”

PPTKIS yang bergerak di bidang informal biasanya sangat bergantung pada sponsor dengan memberikan komisi per kepala, dengan komisi yang jumlahnya beragam. Para sponsor atau calo ini tidak terikat kontrak dengan PPTKIS sehingga mereka bebas mengalihkan CTKI kepada PPTKIS lain yang mampu memberikan komisi lebih banyak. PPTKIS yang mengandalkan calo dalam proses perekrutan CTKI biasanya tidak bertanggung jawab terhadap perekrutan yang dilakukan oleh calo. Para calo ini kebanyakan memiliki hubungan yang cukup dekat dengan para CTKI atau keluarga CTKI. Selain PPTKIS, para CTKI juga bergantung kepada calo dalam proses pengurusan kelengkapan dokumen. Tahap ini menyebabkan kemungkinan terjadinya pemalsuan dokumen. Pemalsuan dokumen ini terjadi karena dukungan beberapa pihak, misalnya perangkat desa. Hal ini menjadi penyebab mahalnya biaya yang dibebankan kepada TKI. Selain risiko terjadinya masalah di kemudian hari apabila terjadinya ketidakcocokan data TKI, dalam prapemberangkatan, umumnya CTKI menyerahkan semua urusan kepada calo. Lalu calo akan memastikan seluruh urusan dokumen selesai, termasuk jika dibutuhkan pemalsuan pun dapat disediakan. PPTKIS yang membayar calo ini kemudian akan membebankan biaya

tersebut kepada TKI. Menurut peraturan yang ada disebutkan bahwa TKI hanya menanggung: 1) pemeriksaan kesehatan, 2) identitas diri, dan 3) biaya pelatihan. Namun, yang terjadi di lapangan, proses ini menimbulkan pembekakan biaya. Di sini juga terjadi kemungkinan TKI dan PPTKIS mengeluarkan biaya yang cukup tinggi untuk mempercepat proses pengurusan.

Proses penempatan TKI berbeda antara TKI formal dan TKI informal. Biasanya proses TKI formal lebih mudah daripada TKI informal. Untuk TKI informal ada beberapa tahapan yang harus dilalui. Pada tahap prakeberangkatan proses yang harus dilakukan meliputi tahap pendaftaran di Disnakertrans, tahap rekrutmen dan pemberangkatan. Pada tahap pendaftaran biasanya lebih banyak proses pengurusan dokumen yang harus dilakukan oleh TKI informal, kecuali untuk paspor, visa, dan pemeriksaan kesehatan, sedangkan tahap rekrutmen dan pemberangkatan meliputi pelatihan dan administrasi akhir.

### **Tahap Pendaftaran**

Pada tahap ini CTKI harus mendaftarkan diri di kantor Disnakertrans. Pendaftaran ini tidak berbiaya dan sebagai bukti CTKI akan mendapatkan Kartu Pendaftaran Pencari Kerja atau KPPK (kartu kuning). Dalam proses pendaftaran ini ada beberapa dokumen yang harus dipersiapkan, yaitu:

1. Dokumen kependudukan yang meliputi Kartu Tanda Penduduk (KTP), akta kelahiran. Biasanya ketika CTKI tidak memiliki dokumen ini, calo akan membantu menguruskannya.
2. Ijazah; dokumen ini dibutuhkan karena menjadi persyaratan pendidikan untuk mengirimkan TKI ke luar negeri. Setiap negara memiliki standar tersendiri dalam kualifikasi pendidikan. Pemalsuan banyak terjadi dalam dokumen ini, apalagi bagi CTKI yang tidak masuk dalam kualifikasi pendidikan. Misalnya, yang dibutuhkan adalah lulusan SMP, sedangkan CTKI tersebut hanya lulusan SD.

3. Dokumen izin kerja dari keluarga; surat izin dari suami/istri/orang tua/wali yang diketahui oleh kepala desa. Dalam proses ini juga rentan CTKI harus mengeluarkan biaya.
4. Surat keterangan sehat; surat keterangan sehat menunjukkan seseorang sehat untuk bekerja. Jika perempuan, surat keterangan ini berisikan keterangan bahwa CTKI tidak sedang dalam keadaan hamil. Surat keterangan ini dikeluarkan oleh puskesmas terdekat.
5. Setelah mendaftar ke Disnakertrans, Disnakertrans akan mengundang CTKI untuk menghadiri penyuluhan *job order*. Jika profil CTKI sesuai dengan *job order* tersebut, CTKI akan melakukan seleksi minat dan bakat dalam bentuk wawancara langsung kepada CTKI. Disnakertrans akan menentukan apakah CTKI lolos seleksi atau tidak. Dalam aturannya, seluruh proses di Disnakertrans tidak dipungut biaya. Jika lulus seleksi, CTKI akan menandatangani perjanjian penempatan yang diketahui oleh Disnakertrans setempat. Perjanjian penempatan ini mencantumkan jumlah biaya yang harus dibayarkan PPTKIS. Setelah itu, Disnakertrans memberikan rekomendasi pembuatan paspor kepada CTKI.

## Tahap Rekrutmen dan Keberangkatan

1. *Pre-Medical Check Up* adalah pemeriksaan kesehatan yang hanya bisa dilakukan di tempat pemeriksaan kesehatan yang ditunjuk oleh pemerintah, dalam hal ini adalah Kementerian Kesehatan. Biaya yang dibutuhkan untuk pemeriksaan kesehatan ini berkisar Rp300.000,00.
2. Pembuatan paspor.
3. Visa kerja. Biaya dan lamanya visa kerja bervariasi, tergantung ketentuan di negara penempatan.
4. Pendidikan dan pelatihan. Semua CTKI wajib mengikuti pelatihan kerja, bahasa, dan budaya di Balai Latihan Kerja (BLK) yang ditunjuk. Lama pelatihan tergantung dengan syarat-syarat di negara penempatan dan juga biaya yang dikeluarkan oleh CTKI.

5. Uji kompetensi LSP – BNSP. Setiap CTKI harus mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Uji kompetensi bisa dilakukan di kota-kota besar melalui LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) yang telah ditunjuk oleh BNSP.
6. Membayar retribusi PP 92. Sesuai dengan PP No 92, Kementerian Keuangan membebankan USD 15 kepada PPTKIS untuk setiap TKI yang sudah siap berangkat. Dana ini merupakan pendapatan nasional bukan pajak (PNPb) yang disetorkan langsung kepada Kementerian Keuangan.
7. Asuransi pra, masa, dan purna-penempatan. Setiap TKI wajib membayar asuransi masa dan purna-penempatan. Untuk asuransi masa penempatan, TKI membayar Rp300.000,00, sedangkan untuk purna-penempatan, TKI membayar Rp50.000,00. Untuk pra-penempatan, TKI harus membayar Rp50.000,00.
8. Pembekalan akhir pemberangkatan. Pembekalan Akhir Penempatan (PAP) yang berlangsung selama 8 jam ini tidak dipungut biaya karena sepenuhnya disediakan pemerintah, dalam hal ini BNP2TKI. Dalam PAP ini intinya untuk mengingat kembali apa-apa yang telah mereka dapatkan di BLK, seperti misalnya budaya negara tujuan, sistem hukumnya, juga informasi untuk menghindari HIV dan narkoba.
9. Penandatanganan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengguna dan CTKI. Penandatanganan kerja tidak dipungut biaya.
10. Pembuatan KTKLN. Setiap TKI wajib membuat KTKLN. Biaya pembuatan KTKLN ini gratis, namun dalam banyak kasus ada PPTKIS dan di beberapa tempat, TKI terpaksa memberi uang pelicin kepada petugas untuk mempercepat proses (Moh. Jumnur Hidayat, 2013).

Ketertarikan masyarakat Wonosobo untuk bekerja ke luar negeri semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini disebabkan karena semakin sulitnya masyarakat mendapatkan pekerjaan di daerah sendiri

sehingga mereka memilih bekerja ke luar negeri dengan iming-iming penghasilan yang besar. Adapun negara tujuan yang banyak diminati antara lain: Taiwan, Hongkong, Arab Saudi, Malaysia, Singapura, Korea, Macau, dan Abu Dhabi. Kebanyakan dari mereka berpikir bahwa dengan bekerja ke luar negeri, maka nasib mereka akan berubah menjadi lebih baik. Faktor ekonomi menjadi hal yang utama. Dengan melihat tetangganya bekerja ke luar negeri dan dianggap sukses karena telah berhasil membuat rumah, membeli mobil dan motor baru, serta mempunyai tempat usaha, semakin meyakinkan mereka untuk mengadu nasib ke luar negeri. Selain itu, mereka yang ingin bekerja ke luar negeri ini pun mendapatkan dukungan dari pihak keluarga, seperti orang tua dan juga suami/istri, walaupun ada juga dari mereka yang memang berkeinginan sendiri untuk bekerja ke luar negeri meskipun keluarga kurang mendukung.

Informasi yang diperlukan calon TKI sangat jarang diperoleh dari PPTKIS ataupun pemerintah. Akibatnya, mereka mendapatkan informasi dari calo sesuai dengan penjelasan pada tabel 6. Pada tahap pra-penempatan ini, calon TKI harus tinggal di penampungan dan menjalani pendidikan. Pada fase ini juga terjadi kasus seperti penerbitan dokumen palsu, informasi prosedur kerja yang tidak sesuai, terjebak utang agar dapat berangkat, dan penampungan yang kurang layak.<sup>27</sup>

Dalam pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa “pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.” Dalam melakukan perlindungan terhadap TKI, pasal 7 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 menyatakan bahwa pemerintah:

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI maupun yang berangkat secara mandiri,
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI,
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di Luar negeri,

---

<sup>27</sup> Wawancara terhadap korban *trafficking* yang didampingi oleh lembaga KITA tahun 2016.

4. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan
5. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purnapenempatan.

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) mempunyai peran penting terkait dengan keberadaan TKI. PJTKI bukan hanya mencari dan merekrut calon TKI, tetapi juga membekali calon TKI sampai siap untuk diberangkatkan ke luar negeri serta bertanggung jawab atas perlindungan TKI. Bagaimana praktik di lapangan?

Banyak pihak menilai bahwa PJTKI tidak mampu melaksanakan tanggung jawab tersebut. Banyak TKI mengalami masalah, akan tetapi tidak ada penuntasannya. Hal ini juga diperparah dengan lemahnya pengawasan oleh pemerintah. Y, mantan buruh migran perempuan di Singapura, mengatakan bahwa saat berada di penampungan ia mendapatkan beberapa pelatihan seperti bahasa dan memasak. Pelatihan tersebut dirasakan masih kurang karena dia hanya berada di penampungan selama 1 bulan dan langsung diberangkatkan ke Singapura. Keberangkatannya juga lebih cepat dari calon buruh migran lain yang ada di penampungan, yang datang lebih awal darinya. Hal itu dikarenakan pihak PJTKI menganggap bahwa Y sudah cukup bisa berbahasa Inggris.

Di negara tujuan, Y dijemput dan diantarkan ke *agency* dan di-pertemukan dengan majikan, Dalam percakapan antara *agency* dan majikan, dia mendengarkan bahwa majikan memberikan uang sebesar 150 dolar Singapura kepada *agency*. Y bekerja pada majikan pertama tidak sesuai dengan kontrak kerja yang sudah ditandatanganinya. Kontrak kerjanya merawat satu anak kecil, namun dalam praktiknya dia harus bekerja di dua majikan sekaligus. Di rumah majikan pertama dan orang tua majikan. Meski pekerjaannya berat, tetap ia jalani, bahkan segala keterampilanya digunakan untuk menyenangkan hati majikan. Keterampilan menjahit di Indonesia mengantarkan dia memiliki keahlian memperbaiki beberapa baju yang sudah rusak dan bahkan

membuatkan kerajinan tangan lain untuk keluarga orang tua majikan. Meskipun harus bekerja penuh selama 20-22 jam tanpa istirahat, namun tetap ia jalani supaya bisa bertahan hidup di Singapura. Bekerja dalam waktu satu setengah bulan membuatnya dikembalikan kepada *agency* di Singapura tanpa diketahui penyebabnya. Dia hanya tahu bahwa dia diajak jalan, lalu dikembalikan ke agen tanpa penjelasan.

Di *agency* sudah ada majikan baru yang akan menggunakan jasanya. Kali ini dia mendengar percakapan antara *agency* dan majikan, kemudian majikan memberikan uang ke *agency* sebesar 100 dolar Singapura. Pekerjaan di majikan kedua hanya di satu rumah, namun kali ini musibah datang dari majikan perempuan. Setiap hari selalu ada persoalan yang membuat majikan perempuan marah dan pekerjaannya dianggap salah semua. Kekerasan juga sering menyimpannya karena perlakuan majikan perempuan yang memiliki temperamen tinggi dan kasar. Bertahan dalam waktu 1,5 bulan akhirnya dia lari ke *agency* dan minta pulang. Namun, pihak *agency* menyarankan untuk pindah majikan saja, nanti *agency* akan mencarikan majikan yang tidak galak. Segala bujuk rayuan yang diberikan oleh *agency* makin membulatkan tekadnya untuk segera pulang. Maka, dia pun menelepon suami dan meminta dikirim uang untuk membeli tiket pulang supaya tidak terjebak lama di Singapura.

Bekal tiket yang sudah dibelinya mengawali perjalanan babak baru menuju ke Indonesia kembali. Berdasarkan informasi dari kawan-kawannya, jika dia pulang sebelum kontrak kerja selesai, maka ia akan dipersulit di bandara. Dia meminta suaminya untuk menjemputnya ke bandara. Beberapa teman menawarkan beberapa baju dan syal yang bisa digunakan untuk sedikit mengubah penampilanya. Turun dari bandara dia langsung dicegat oleh orang suruhan dari PPTKIS dan ditanya paspornya mana dan mau pulang ke mana? Tetapi, dia selalu ingat bahwa selama di perjalanan ia tidak boleh memberi tahu pihak lain tentang paspor dan tujuannya, selain dengan keluarga. Maka, dia terus berjalan tanpa mengindahkan pertanyaan orang tersebut. Setelah semua proses di bandara selesai, ia segera keluar dan bertemu suaminya, lalu langsung menuju mobil. Dalam perjalanan, dia menyampaikan kepada



suaminya untuk istirahat sejenak sebelum pulang ke kampung halaman supaya hatinya bisa tenang terlebih dahulu. Lalu mereka melanjutkan perjalanan keesokan harinya ke tanah kelahirannya.<sup>28</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas tampak bahwa mitra PJTKI adalah agen penyalur di negara tujuan. Pemahaman TKI selama ini mitra PJTKI adalah pihak pengguna jasa atau biasa disebut dengan majikan padahal mitra PJTKI yang sesungguhnya adalah agen penyalur di negara tujuan, sedangkan untuk pengguna jasa yang sesungguhnya adalah sebagai pihak ketiga. Hal ini menyebabkan kesalahpahaman antara kedua belah pihak dari besaran upah dan juga fasilitas bagi TKI serta dari keahlian TKI yang tidak sesuai dengan keinginan pengguna jasa. Keterpaksaan ini mengakibatkan TKI mau menandatangani perjanjian kontrak yang sebenarnya bisa menjadi peluang bagi calo dan agen penyalur tenaga kerja menjalankan praktik penipuan dan pemerasan pada saat pemberangkatan, pemotongan upah, tindak kekerasan, dan juga pekerjaan yang tidak layak dari pengguna jasa atau majikan.

**Tabel 10**  
**Situasi Pekerja (pekerjaan, gaji, istirahat kerja, perlakuan majikan)**  
**Buruh Migran Perempuan Wonosobo**

No	Nama Informan	Jenis Pekerjaan	Gaji	Perlakuan Majikan
1.	WT	Pekerja rumah tangga.	Rp3.000.000,00/bulan	Dalam proses bekerja, majikan menyuruh setiap saat.
2.	PR	Pekerja rumah tangga.	600 – 1.000 real	Dalam proses bekerja, majikan menyuruh setiap saat.
3.	DH	Pekerja rumah tangga.	600 – 850 real	Dalam proses bekerja, majikan menyuruh setiap saat.
4.	SH	Pekerja pabrik.	750 ringgit/bulan. Dapat uang lembur berdasar jam lembur.	Formal, disiplin, dan susah dapat izin.
5.	AW	Pekerja pabrik.	31 ringgit/hari.	Formal.

<sup>28</sup> Wawancara dengan Y, mantan BMP di Singapura pada tahun 2016.

No	Nama Informan	Jenis Pekerjaan	Gaji	Perlakuan Majikan
6.	FI	Menyusul Ibu.	700 – 1.100 real/ bulan. Tidak ada uang lembur, adanya bonus.	Baik.
7.	SB	Pekerja rumah tangga.	4200 dolar/ bulan. Uang lembur 130 dolar/ hari.	Beban kerja yang diberi majikan melebihi kontrak.
8.	PN	Pekerja rumah tangga.	600 Real/ bulan. Tidak ada uang lembur. Adanya bonus.	Beban kerja yang diberikan berat ketika beradaptasi. Jam istirahat kondisional.
9.	MD (30 tahun)	Pekerja rumah tangga.	600 real. Sekitar Rp1.000.000,00 – Rp1.500.000,00.	Full bekerja, jam 1 malam baru tidur dan bangun lagi jam 4 (subuh), apalagi kalau ada acara (azimahan) malah tidak tidur sama sekali. Tidak ada libur.
10.	SR (40 tahun)	Pekerja rumah tangga.	600 real/sekitar Rp2.000.000,00.	Di Abu Dabi ada istirahat siang selama 2 jam, kalau di Arab tidak ada sama sekali.
11.	MS (30 tahun)	Pekerja rumah tangga. Merawat anak. Merawat lansia.	Pertama 3.700 dolar Hongkong. Kedua, 4.010 dolar. Ada uang lembur kalau tidak mengambil hari libur.	Kalau makan atau apa harus beli sendiri.
12.	PY (38 tahun)	Pekerja rumah tangga.	600 real/bulan. Tidak ada uang lembur.	Tidak ada sistem jam kerja dan hari libur. Bekerja setiap waktu. Pernah sekali ditampar oleh majikan laki-laki karena melakukan kesalahan.
13.	RB (36 tahun )	Pekerja rumah tangga.	40 dinar.	Tidak ada sistem jam kerja. Bekerja setiap waktu. Bahkan saat puasa bisa sampai tidak tidur.

No	Nama Informan	Jenis Pekerjaan	Gaji	Perlakuan Majikan
14.	FH (40 tahun)	Pekerja rumah tangga.	600 real/bulan. Tidak ada uang lembur. Di Singapura 300 dolar/bulan.	<p>Saat di Singapura bekerja terus, tidak ada sistem jam kerjanya. Bekerja mengasuh anak kecil, jam 7 malam sudah tidak ada aktivitas kerja.</p> <p>Saat bekerja di Arab Saudi: baik dan tidak mengalami kekerasan.</p> <p>Saat bekerja di Abu Dabhi: diperlakukan tidak baik oleh majikan. Sering ditendang, dipukul. Kemudian melakukan perlawanan. Pernah sampai terjun dari lantai 3 karena menghindari perlakuan kekerasan dari majikan.</p>
15.	MT (44 tahun)	Pekerja rumah tangga.	600 real dan tidak ada jam lembur.	Bekerja tanpa henti dan tidak ada jam istirahat yang sesuai.
16.	SH (37 tahun)	Pekerja rumah tangga.	Tidak diketahui berapa gajinya. Baru bekerja 6 bulan dan tidak mendapat gaji.	Jam 2 malam belum tidur. Tidurnya di lantai, kerja di 2 rumah. Senin sampai Jumat di majikan. Sabtu Minggu di kakaknya. Gajinya tetap. Hanya dikasih makanan sedikit di majikan utamanya. Bebas dalam hal makanan di kakaknya majikan.
17.	MR (37 tahun)	Pekerja rumah tangga. Mengasuh 6 orang anak.	Tidak diketahui dengan pasti berapa gajinya.	Beban kerja yang berlebih seperti banyaknya tamu yang harus diurus setiap harinya, waktu istirahat kurang.
18.	NN (39 tahun)	Pekerja rumah tangga.	250 dolar/bulan.	Mendapat izin libur di majikan pertama. Di majikan kedua tidak mendapat libur dan tidak diizinkan keluar.

No	Nama Informan	Jenis Pekerjaan	Gaji	Perlakuan Majikan
19.	MK (49 tahun)	Pekerja rumah tangga. Mengurus kakek. Mengasuh bayi. Mengurus nenek.	Tidak diketahui dengan pasti.	Kakek yang diasuhnya genit. Majikan biasanya bangun jam 10-11 siang. Jadi biasanya pagi diperbolehkan jalan-jalan terlebih dahulu.
20.	MH (40 tahun)	Pekerja rumah tangga.	220 dolar/bulan.	Tidak diketahui dengan pasti tentang sikap majikan.
21.	KR (45 tahun)	Pekerja rumah tangga.	Tidak diketahui dengan pasti.	Majikan baik, bahkan anak sulungnya sempat dibawa juga ke rumah majikan.
22.	MZ	Pekerja pabrik. Pernah menjadi pekerja rumah tangga.	Tidak diketahui dengan pasti.	Pernah mendapat majikan yang baik, pernah mendapat majikan yang cerewet dan tidak baik perlakuannya. Seperti tidak adanya jam istirahat.
23.	RP (29 tahun)	Pekerja rumah tangga.	Tidak mencapai Rp2.000.000.00.	Disuruh membersihkan 5 apartemen dalam sehari. Selalu sosialisasi tentang hak-hak pekerja.
24.	NF (32 tahun)	Pekerja rumah tangga.	350 dolar/bulan. Saat habis potongan gaji mendapat 400 dolar/bulan.	Mendapatkan majikan yang baik, bahkan masalah makanan tidak ada istilah ini punya majikan ini punya pembantu.
25.	SH (28 tahun)	Pekerja rumah tangga.	Tidak diketahui dengan pasti.	Mendapat waktu dan tempat bekerja yang sesuai.
26.	IQ (34 tahun)	Pekerja rumah tangga. Merawat anak.	Tidak diketahui dengan pasti.	Majikan baik (tidak menyebutkan diskripsinya).
27.	SM (40 tahun)	Mengurus orang jompo. Mengurus anak.	Tidak diketahui dengan pasti.	Jam kerja yang berlebih dari majikan.
28.	SAS (34 tahun)	Membantu majikan di <i>Coffee Shop</i> .	Tidak diketahui dengan pasti.	Waktu bekerja yang berlebih. Pernah di Interminit saat 7 bulan bekerja.
29.	QH (41 tahun)	Pekerja rumah tangga.	Gaji belum ada satu juta.	Baik (tidak ada diskripsinya).

No	Nama Informan	Jenis Pekerjaan	Gaji	Perlakuan Majikan
30.	SH (52 tahun)	Pekerja rumah tangga.	Sekitar 250 ribu/bulan.	Tidak diperlakukan baik oleh majikan. Pernah disebut “sampah”, tidak dikasih makanan yang cukup dan jam kerja yang padat.
31.	YD (46 tahun)	Pekerja rumah tangga. Mengurus anak berumur 8 tahun.	Tidak diketahui dengan pasti.	Majikan tidak memberi makanan yang layak. Makanan yang diberikan sedikit.
32.	SS (27 tahun)	Bekerja di rumah dan di <i>Coffee Shop</i> .	Tidak diketahui dengan pasti.	Tidur hanya 6 jam. Pulang dari kantin magrib, langsung bersih-bersih rumah sampai jam 11 malam. Apalagi kalau banyak pesanan sampai kerja terus. Saat sakit, harus tetap bekerja. Pernah kakinya sampai bengkak dan susah berjalan namun tetap bekerja.

Sumber: Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 10, beberapa informan memiliki pekerjaan beragam di luar negeri, yaitu sebagai pekerja rumah tangga, pekerja pabrik, merawat anak, merawat orang jompo, dan bekerja di *coffee shop*. Beberapa jenis pekerjaan di luar negeri dikategorikan sebagai berikut:

1. Pekerja rumah tangga sebanyak 71,875%,
2. Pekerja pabrik sebanyak 9,375%,
3. Merawat anak sebanyak 6,25%,
4. Merawat orang jompo sebanyak 3,125%,
5. Pekerja *coffee shop* sebanyak 6,25%,
6. Menyusul ibunya 3.125%.

BMP merupakan tenaga kerja Indonesia yang memenuhi sektor pekerja rumah tangga di luar negeri. Hal ini terbukti dari persentase terbanyak dari informan yang kita peroleh dalam penelitian. Pekerjaan khusus lainnya adalah merawat anak dan merawat orang jompo. Pekerjaan ini memiliki spesifikasi berbeda dengan perkerja rumah tangga secara umum. Pekerja rumah tangga secara umum akan

melakukan seluruh aktivitas pekerjaan rumah tangga, seperti memasak, menyapu, mengepel, menyetrika, dan bahkan menemani anak-anak majikan belajar jika pekerja dianggap memiliki kemampuan untuk mendampingi anak-anak majikan belajar. Sementara merawat anak dan merawat orang jompo hanya bertugas melakukan perawatan secara khusus terhadap anak dan orang jompo tanpa dibebani pekerjaan lainnya.

Gaji untuk pekerja rumah tangga sangat bervariasi, tergantung negara penempatan. Misalnya di Timur Tengah gaji pekerja rumah tangga sebesar 600–1100 real, gaji di Malaysia sebesar 31–750 ringgit, Singapura dan Hongkong antara 150–400 dolar per bulan. Beberapa mantan buruh migran bahkan tidak mengetahui pasti berapa gaji yang diterima disebabkan beberapa faktor, yaitu seluruh gaji dikirim ke rumah, gaji tidak diterima setiap bulan namun jika membutuhkan kiriman ke rumah maka majikan akan mengirimkan ke keluarga sesuai dengan kebutuhan keluarga di rumah. Perhatikan Tabel Situasi Bekerja (pekerjaan, gaji, perlakuan majikan) Buruh Migran Wonosobo.

Kebanyakan BMP bekerja di luar negeri setelah menandatangani kontrak kerja yang tidak dipahami sepenuhnya. Beberapa BMP hanya mengerti bekerja sebagai pekerja rumah tangga dan negara tujuan tempat bekerja. Pemahaman mereka sangat minim saat bekerja di luar negeri. Setelah bertemu dengan majikan dan mulai bekerja biasanya dokumen perjanjian kerja mulai dipelajari oleh pekerja dan mereka baru tahu bahwa mereka mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai. Jika di dokumen perjanjian kerja/kontrak kerja tertulis BMP harus kerja selama delapan jam sehari, namun pada praktiknya BMP harus bekerja 20–22 jam per hari.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh beberapa permasalahan terkait perlakuan majikan mereka saat bekerja di luar negeri. BMP mendapatkan tekanan luar biasa dengan bekerja 18–24 jam dalam sehari. Seperti di beberapa negara Timur Tengah, Singapura, dan Hongkong, mereka bekerja penuh tanpa batasan jam kerja, sesuai dengan kebutuhan majikan. Mereka harus siap sewaktu-waktu dan bahkan dipekerjakan dalam dua majikan tanpa ada tambahan gaji. Majikan utama sangat

tidak manusiawi dengan memberikan pekerjaan yang sangat banyak dan makanan sangat terbatas dan tidak layak, sementara di tempat kakak majikan utama, pekerjaan sangat ringan dan makanan selalu tersedia dan bebas makan apa saja. Kekerasan dalam bentuk fisik juga diterima oleh MBP di tempat kerja, seperti ditampar, ditendang, dipukul. Meskipun sudah melakukan perlawanan, namun tetap kalah. Bahkan ada BMP yang memilih terjun dari lantai tiga untuk kabur dari majikan karena tekanan yang terus-menerus diterima oleh majikan.

Selain pekerja rumah tangga, pekerja di *coffee shop* juga mendapatkan perlakuan tidak baik oleh majikan. Mereka bekerja tidak sesuai kontrak kerja. Di kontrak kerja tertulis hanya bekerja sebagai pelayan di *coffee shop*, namun pada praktiknya harus menyelesaikan pekerjaan rumah tangga di rumah majikan. Perlakuan tidak manusiawi juga terjadi saat BMP sakit parah karena kakinya bengkak dan sulit untuk berjalan kaki, namun masih dipaksa untuk terus bekerja tanpa diberi waktu untuk istirahat.

Beberapa BMP mendapatkan majikan baik dan diperlakukan secara manusiawi, namun jumlahnya sangat sedikit. Dari data responden hanya ada 18,75 persen. Majikan baik dalam artian tidak suka marah-marah, memberikan waktu untuk istirahat, gaji tepat waktu, dan membangun sistem kekeluargaan dengan pekerja, seperti memperkenalkan dengan anak-anak majikan, bagi BMP yang bekerja di pabrik hal tersebut sudah dianggap baik.

## Pemulangan Tenaga Kerja

Buruh Migran Perempuan yang sudah menyelesaikan kontrak kerja selama dua tahun bisa langsung mengurus kepulangannya. Kondisi sulit selama masa bekerja di luar negeri sudah tidak menjadi beban lagi ketika satu minggu mendekati pulang. Rindu akan kampung halaman dan bertemu kembali dengan sanak saudara sudah tidak lagi terbendung. Buruh Migran Perempuan mulai fokus mempersiapkan seluruh perlengkapannya dan barang apa saja yang akan dibawa pulang ke kampung halaman. Tugas bekerja di luar negeri sudah selesai dan

segera membangun impian baru untuk memulai kembali kehidupan baru di kampung halaman bersama keluarga tercinta. Gambaran ini berlaku bagi Buruh Migran Perempuan yang sudah selesai kontrak dan bertahan dalam setiap persoalan yang mendera selama menjadi buruh migran. Sebagian dari mereka justru dibuatkan surat cuti oleh majikan supaya bisa bekerja kembali ke luar negeri dengan alasan majikan sudah cocok dengan kinerja pekerja rumah tangganya.

Sesuatu yang indah tentunya jika semua berjalan dengan lancar tanpa ada halangan yang merintang. Proses panjang mendapatkan perlakuan yang tidak baik oleh majikan seolah sirna sudah, yang ada hanya tiket dan paspor untuk keberangkatan pulang ke Indonesia. Tentunya tidak semua BMP bisa pulang sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Misalnya pulang sebelum kontrak kerja terselesaikan karena mendapat perlakuan kekerasan oleh majikan, sakit, tidak memiliki dokumen atau *undocumented*, baik karena faktor keberangkatan maupun pada saat proses bekerja, bahkan sampai meninggal dunia, seperti kasus yang tercatat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo tahun 2010-2012 karena belum ada rekapitulasi kembali data kasus setelah tahun 2012.

**Tabel 11**  
**Data Kasus TKI Tahun 2010-2012 Kabupaten Wonosobo**

No	No/Tanggal	Kasus TKI	Penyelesaian
1.	anggie_indokarsa@yahoo.com	Lilik Wikoyah, TKI meninggal di Singapura, terjatuh dari lantai 9.	Keluarga ikhlas atas kematiannya dan sudah diurus segalanya. Kasus sudah selesai
2.	560/041/2012	Hanung Girindo, TKI meninggal di Malaysia tetapi tidak terdaftar di Disnakertrans Wonosobo.	Keluarga ikhlas dan jenazah tidak diizinkan keluarga untuk diotopsi.
3.	560/328/2011	Sakinah, TKI meninggal di Hongkong jatuh dari lantai 23.	Jenazah dipulangkan.
4.	02720/WN/ WN/07/2011/65/09	Nur Bidayati, membawa 985 gram narkoba (heroin) di Bayun Internasional Airport, China dan akan dihukum mati.	Bupati minta bantuan hukum dari Kemenlu dan PPTKIS untuk bersungguh-sungguh mendampingi.



No	No/Tanggal	Kasus TKI	Penyelesaian
5.	560/5515/2011	Slamet Suyono, TKI Malaysia membunuh sesama TKI tanpa sadar karena sering dihina menggunakan kapak saat bekerja.	Dinas minta bantuan hukum ke BNP2TKI dan Kemenlu.
6.	560/2074A/2011	Dinar Rohmah, TKI di Kuwait tidak ada komunikasi dan gaji tidak dibayarkan.	Sudah dipulangkan.
7.	04362/WN/XI/2011/65	Zaitun Bt Jusi Abdurrahman, TKI meninggal dunia di Makkah, Arab Saudi karena sakit.	Dimakamkan di Arab Saudi.
8.	05-Sept-12	Laelatul Hidayah, TKI Singapura tidak dapat dihubungi dan tidak memberi kabar.	Sudah bisa berkomunikasi dengan pihak keluarga.
9.	12-Nov-12	Nurwaidah, TKI, <i>medical check up</i> 2 kali lulus di Indonesia, dicek di Singapura ternyata tidak lulus dan dipulangkan di penampungan di Semarang.	Sudah selesai.
10.		Indriani, TKI meninggal dunia di Singapura.	Ahli waris sudah mendapat asuransi dan uang duka.
11.		Yutini, TKI Taiwan meninggal dunia karena sakit.	Jenazah sudah dipulangkan ke pihak keluarga, uang gaji dan asuransi telah diserahkan.
12.		Sri Winarsih, TKI Malaysia melarikan diri dari Malaysi.a	PPTKIS telah berkoordinasi dengan agensi dan Konjen Malaysia.
13.		Hanung, TKI Malaysia meninggal dunia.	Sudah melakukan koordinasi dengan PPTKIS untuk menguruskan hak-hak, namun ternyata yang bersangkutan habis masa kontraknya dan berangkat bekerja tanpa sepengetahuan PPTKIS.

Sumber data: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo

Berdasarkan data di atas, ketika terjadi permasalahan yang menimpa buruh migran, maka tugas pemerintah, khususnya di tingkat kabupaten (dalam hal ini Kabupaten Wonosobo) melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah memastikan BMP pulang dan menyelesaikan gaji serta asuransi buruh migran. Jika pemerintah Kabupaten Wonosobo tidak mampu melakukannya sendiri, maka akan meminta bantuan ke BNP2TKI dan Kementerian Luar Negeri untuk mengawal kasus yang menimpa BMP Kabupaten Wonosobo. Pada beberapa kasus, Disnakertrans menyerahkan proses pemulangan BMP kepada PPTKIS dan memantau kerja PPTKIS. Informasi dari PPTKIS, mereka sudah berkoordinasi dengan agensi dan Konjen, namun tidak menindaklanjuti masalah keberadaan BMI yang hilang. Ketika mendapatkan informasi dari PPTKIS berkaitan dengan pengurusan hak-hak buruh migran dan ternyata masa kontraknya habis dan buruh migran berangkat bekerja tanpa sepengetahuan PPTKIS, Disnakertrans menyudahi kasusnya.

Proses pemulangan BMI bermasalah lebih banyak diserahkan ke PPTKIS karena prosedur keberangkatan BMI melalui jalur PPTKIS. PPTKIS resmi di wilayah Kabupaten Wonosobo sebanyak 15 buah. Mereka selalu berkoordinasi dan memberikan informasi kepada Disnakertrans berkaitan dengan pemberangkatan dan pemulangan BMI. Padahal merujuk pada penjelasan bab sebelumnya, justru permasalahan awal BMI adalah dari pihak PPTKIS. Di sinilah peran penting pemerintah dalam melakukan pengawasan dan monitoring terhadap PPTKIS sangat diharapkan. Pemerintah juga diharapkan mengawal proses penyelesaian BMI bermasalah sampai tuntas dan mereka bisa kembali ke kampung halamannya.

Pulangannya BMP ke kampung halaman adalah harapan dari semua keluarga di rumah. Beberapa BMP mengalami permasalahan dan pulang tanpa nyawa dari negeri orang. Namun, sebagian dari mereka juga bisa pulang dan melanjutkan hidup di rumah.

**Tabel 12**  
**Manajemen Keuangan Buruh Migran Perempuan Wonosobo**

No	Nama Informan	Manajemen Keuangan
1.	WT	membeli tanah, biaya nikah, membangun rumah. Sekitar 90% untuk keluarga.
2.	PR	Beli tanah, keluarga, membangun rumah, pendidikan anak. Sekitar 90% untuk keluarga.
3.	DH	Tidak seberapa yang dikirim ke keluarga. Pernah tertipu.
4.	SH	Modal warung kelontong. Sekitar 90% untuk keluarga.
5.	AW	Kondisional dalam mengirim ke keluarga.
6.	FI	50% disimpan untuk keluarga. 50% lagi untuk individu.
7.	SB	Kirim untuk keluarga.
8.	PN	Semua untuk keluarga.
9.	MD (30 tahun)	Kadang-kadang dipinjam sama majikan jika majikan butuh. Kirim uang ke rumah lewat majikan. Uang digunakan untuk membeli tanah.
10.	SR (40 tahun)	Untuk makan, menyekolahkan anak, untuk membangun rumah sama suami.
11.	MS (30 tahun)	Langsung ditransfer ke rekening kakak. Untuk renovasi rumah, buat DP mobil, sampai sekarang mobinya masih mengangsur.
12.	PY (38 tahun)	Membeli tanah, membangun rumah dan untuk yang lain-lain terkait ekonomi.
13.	RB (36 tahun)	Untuk memperbaiki rumah, membeli tanah, dan untuk keperluan lain.
14.	FH (40 tahun)	Untuk membangun rumah, membeli tanah, membeli sapi, menyekolahkan anak, dan untuk kebutuhan ekonomi yang lain,
15.	MT (44 tahun)	Langsung dikirim ke keluarga. Untuk membangun rumah dan untuk modal menikah serta membeli sepeda motor.
16.	SH (37 tahun)	Belum sempat mendapat gaji.
17.	MR (37 tahun)	Bikin rumah dan beli ladang. Menyekolahkan anak dan beli motor.
18.	NN (39 tahun)	Digunakan untuk membangun rumah.
19.	MK (49 tahun)	Dikirim ke rumah, sebagian ditabung. Buat beli tanah, buat biaya kuliah anak.
20.	MH (40 tahun)	Untuk membangun rumah.
21.	KR (45 tahun)	Gaji seutuhnya dikirim ke suami. Buat bikin rumah dan memenuhi kebutuhan sehari-hari.

No	Nama Informan	Manajemen Keuangan
22.	MZ	Seringnya ganti majikan membuat uang hasil bekerja di luar negeri tidak diperoleh secara utuh.
23.	RP (29 tahun)	Tidak memiliki tabungan. Seluruh gaji dikirim untuk orang tua.
24.	NF (32 tahun)	Untuk membangun rumah.
25.	SH (28 tahun)	Dikirim seluruhnya untuk orang tua.
26.	IQ (34 tahun)	Uang sebagian dikirim dan sebagian lagi tidak.
27.	SM (40 tahun)	Dikirim untuk keluarga melalui suami.
28.	SAS (34 tahun)	Terkumpul sepenuhnya. Untuk orang tua, sebagian untuk beli tanah dan sebagian lagi untuk adik-adiknya.
29.	QH (41 tahun)	2 tahun bekerja, gaji utuh dan tidak diketahui dengan pasti digunakan untuk apa.
30.	SH (52 tahun)	Membeli tanah dan memasang listrik.
31.	YD (46 tahun)	Di Taiwan tidak mendapat gaji. Saat di Singapura digunakan untuk biaya pendidikan anak-anak.
32.	SS (27 tahun)	Pulang bawa uang sebagian. Sebagian lagi dikirim ke rumah oleh majikan.

Sumber : Olah Data Primer, 2017

Buruh Migran Perempuan sangat tergantung pada keluarga di rumah dalam hal pengelolaan uang yang diperoleh selama bekerja di luar negeri bagi BMP yang bisa mengirim uang ke keluarganya. Beberapa buruh migran terpaksa bertahan hidup di luar negeri dengan kondisi pas-pasan karena sering berganti-ganti majikan sehingga gaji tidak pernah utuh dan pulang hanya membawa bekal secukupnya. Begitu juga dengan BMP yang pulang sebelum mendapatkan gaji dari majikan ataupun tertipu selama bekerja di luar negeri, maka dia akan pulang tanpa membawa apa pun. Pengiriman uang hasil bekerja di luar negeri biasanya dikirimkan langsung oleh majikan. Pengiriman uang ditujukan kepada kakak, suami, dan orang tua di rumah.

Berdasarkan wawancara dengan responden BMP Wonosobo, uang hasil bekerja di luar negeri digunakan untuk kebutuhan konsumtif, pendidikan, dan modal usaha. Secara umum penggunaan uang untuk kebutuhan konsumtif, misalnya untuk membeli tanah, mobil, sepeda motor, makan, memasang listrik, biaya pernikahan, biaya sosial di desa,

dan membangun rumah. Bagi BMP yang memiliki anak atau adik usia sekolah, Sekolah Dasar sampai ke Perguruan Tinggi, maka uang hasil bekerja di luar negeri lebih banyak digunakan untuk biaya pendidikan. Beberapa keluarga buruh migran mempunyai tabungan sehingga bisa digunakan untuk usaha. Tabungan bisa berbentuk uang yang ditabung ke bank maupun berbentuk tanah dan ternak yang bisa digunakan sebagai modal untuk usaha keluarga. Dari hasil tabungan ini ada yang berani mendirikan warung kelontong di desanya dan cukup berkembang sehingga tidak perlu lagi bekerja ke luar negeri lagi.



## Bab V

# **Belenggu *Human Trafficking* Buruh Migran Perempuan**

### **Analisis Gender**

Konstruksi gender yang berkembang di masyarakat masih memosisikan perempuan pada posisi kedua setelah laki-laki. Ketika kemiskinan terjadi, maka perempuanlah yang sering kali dihadapkan pada pilihan yang sulit, yaitu antara kebutuhan atau kepentingan diri perempuan sendiri dan tuntutan peran yang dilekatkan masyarakat pada dirinya sebagai perempuan di mana perempuan dijadikan target untuk mengatasi kemiskinan yang terjadi dalam sebuah keluarga. Perempuan dikorbankan kepentingannya dalam mendapatkan hak pendidikan, hak berekspresi dan hak kebebasan berpendapat. Perempuan diminta

untuk bekerja di luar rumah untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarganya. Dan kondisi yang terjadi selanjutnya, perempuan bekerja sering kali bukan untuk kepentingan dirinya sendiri, tetapi untuk keluarganya. Namun, ketersediaan lapangan pekerjaan dan kesempatan bekerja untuk perempuan tidak sama dengan laki-laki.

Berdasarkan data Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), tingkat partisipasi perempuan bekerja di luar rumah di Indonesia mencapai 53,4%, jauh di bawah laki-laki yang mencapai 85% (OECD, 2014). Sementara mengacu pada data International Labour Organization (ILO), dalam sembilan tahun terakhir terdapat kesenjangan antara perempuan dan laki-laki dengan presentase rata-rata pekerja perempuan sekitar 50-an%, sementara laki-laki 80-an% (ILO, 2013). OECD (2014) juga mencatat, angka pengangguran lebih banyak dialami perempuan yang mencapai 6,3% dibanding laki-laki sebesar 5,5%. Data-data tersebut menunjukkan bahwa kesempatan dan peluang bagi perempuan untuk bekerja masih belum setara dengan yang diperoleh oleh laki-laki, terutama di Indonesia.

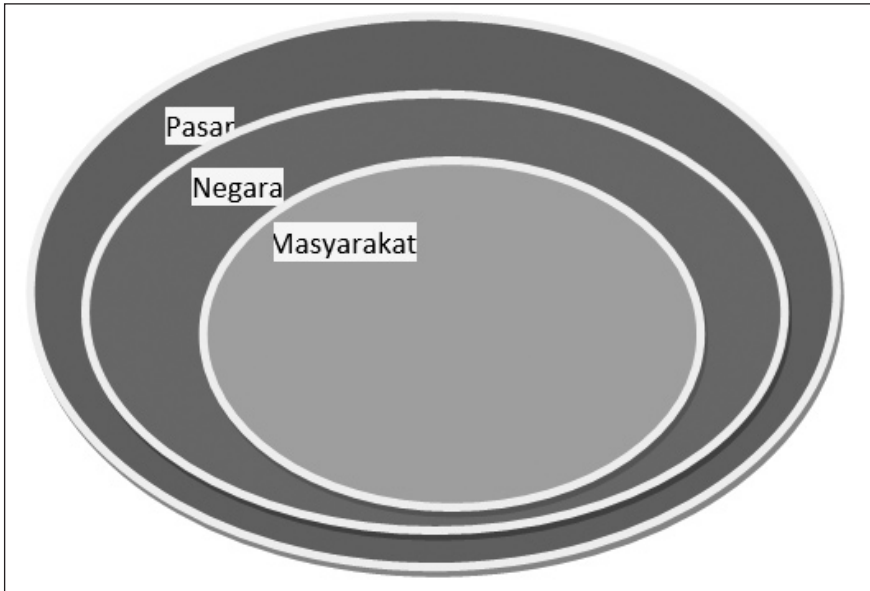
Bekerja di luar negeri sebagai buruh migran kemudian menjadi sebuah pilihan pekerjaan yang dipilih oleh banyak perempuan ketika di Indonesia lapangan pekerjaan sulit diperoleh. Alasan mereka memilih menjadi buruh migran antara lain karena tidak membutuhkan ijazah pendidikan yang tinggi, tidak membutuhkan keterampilan khusus, mendapat gaji tinggi, bisa menjadi orang kaya (melihat teman yang sudah berhasil setelah menjadi buruh migran), faktor kebutuhan yang harus dipenuhi, dan daripada menganggur. Seiring dengan perkembangan zaman, animo perempuan menjadi buruh migran semakin tinggi. Bagi perempuan yang sudah menikah, pilihan menjadi buruh migran bukanlah pilihan yang mudah karena harus mendapatkan izin dari suami dan terpaksa meninggalkan anak. Namun, kondisi perekonomian keluarga yang cukup sulit, jika hanya mengandalkan penghasilan dari suami, memaksa istri harus bekerja juga. Dalam banyak kasus, para suami memberikan izin dan mendukung istri bekerja sebagai buruh migran dengan alasan uang yang dihasilkan cukup tinggi dibanding

penghasilan suami di desa tanpa mempertimbangkan jenis pekerjaan dan risiko yang akan dialami istrinya di tempat kerja. Ironisnya, masyarakat masih tetap menempatkan istri sebagai pencari nafkah tambahan meskipun istri bekerja sebagai buruh migran dan mampu menopang kebutuhan keluarga.

Perjuangan perempuan menjadi buruh migran dan mampu mengirimkan sebagian penghasilannya untuk keluarga tidak sebanding dengan dukungan keluarga terhadap dirinya. Sebagai contoh kasus, suami menikah lagi tanpa izin istri ketika istrinya sedang bekerja menjadi BMP, harta benda yang dibeli dengan uang dari penghasilan istri dikuasai suami atau keluarga, tidak adanya pembagian peran antara suami dan istri dalam mengasuh anak sehingga ketika istri menjadi BMP, banyak anak BMP dititipkan kepada nenek-kakeknya atau keluarga lain.

Sementara itu, di tempat kerja berbagai tindak diskriminasi dan kekerasan dialami oleh BMP, seperti besaran upah yang diterima berbeda dengan yang dijanjikan, kekerasan fisik, kekerasan seksual, intimidasi dan ancaman sering mewarnai kehidupan BMP di tempat kerja meskipun ada beberapa negara penerima atau pengguna jasa yang bertindak adil dan menghargai BMP. Sementara itu, perlindungan dan jaminan hukum belum diterima oleh BMP, baik pada saat di tempat kerja maupun ketika sudah kembali lagi ke Indonesia. Dalam situasi ini perempuan kembali menjadi korban ketidakadilan. Perempuan sulit keluar dari lingkaran penindasan.



**Bagan 2.**

Analisis Sosial

Sumber: Analisis Data Primer, 2017

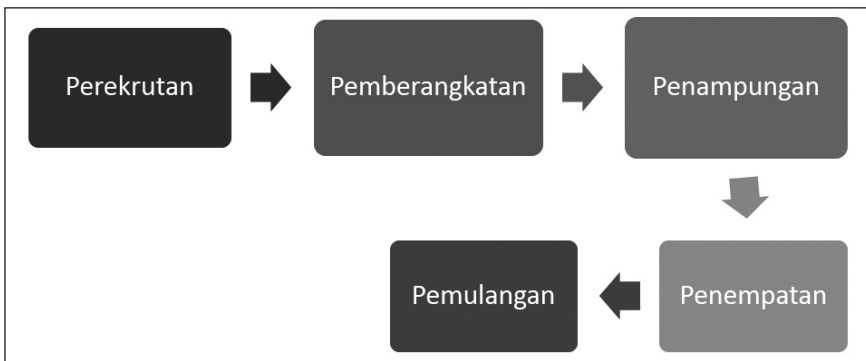
Posisi perempuan yang masih terdiskriminasi, ter subordinasi, dan termarginalkan di tengah kehidupan masyarakat yang kuat dengan budaya patriarki menempatkan perempuan dalam kondisi yang kurang menguntungkan. Dalam dunia pekerjaan, perempuan masih menerima upah yang rendah karena kemampuan dan keterampilannya yang rendah, juga sering mengalami kekerasan baik fisik, psikis, seksual, maupun kesehatan reproduksi. Di bidang pendidikan, perempuan masih jauh tertinggal dibandingkan laki-laki karena perempuan tidak diberi kesempatan yang sama. Tenaga kerja perempuan pun menjadi sangat murah dengan tingkat upah yang rendah karena tingkat pendidikan yang rendah dan keterampilan yang kurang memadai. Jika kita cermati, banyak perusahaan manufaktur yang mempekerjakan lebih banyak perempuan dibanding laki-laki. Kemungkinan karena alasan murahness upah untuk pekerja perempuan dibanding laki-laki.

Demikian pula kalau kita lihat jumlah perempuan yang menjadi buruh migran, jumlahnya lebih besar dibanding dengan laki-laki. Hal ini mungkin karena beberapa kondisi dan persoalan yang dihadapi

perempuan seperti yang telah disebutkan di atas sehingga pengguna jasa lebih murah dan mudah mempekerjakan perempuan dibanding laki-laki.

### Proses Menjadi Buruh Migran Perempuan (BMP)

Minimnya informasi tentang jenis pekerjaan, kondisi tempat bekerja, hak dan kewajiban sebagai BMP membuat BMP rawan menjadi korban berbagai tindak kejahatan dan kekerasan, mulai dari proses penampungan, pengiriman, dan penempatan. Proses yang harus dilalui oleh seorang perempuan untuk menjadi BMP, yaitu:



**Bagan 3.**

Alur menjadi BMP

Sumber: Analisis Data Primer, 2017

Pada setiap tahapan proses tersebut berbagai persoalan dihadapi oleh perempuan calon buruh migran, misalnya pada tahap perekrutan di mana telah terjadi pemalsuan dokumen pribadi, besarnya biaya yang harus ditanggung oleh calon BMP dan rata-rata calon BMP berutang, serta mungkin adanya persoalan keluarga. Pada tahap pemberangkatan, seorang calon BMP harus pergi dari desa atau tempat tinggalnya dan sering kali belum ada kejelasan lokasi tempat kerja yang dituju atau BMP tidak mengetahui hendak dibawa ke mana sehingga sangat rawan terjadi tindak perdagangan orang.

Pada tahap penampungan, dalam banyak kasus, para calon BMP tidak mempunyai kejelasan apa yang akan dilakukan selama di penampungan, apa tujuannya ditampung, dan berapa lama proses pe-

nampungan sehingga ada kasus calon BMP melarikan diri dari penampungan karena selama di penampungan sering terjadi tindak kekerasan atau bahkan penyekapan. Selama dalam penampungan, calon BMP dijanjikan untuk diberi keterampilan sebagai bekal bekerja nantinya. Namun ternyata sering kali bukan keterampilan yang diberikan, mereka malah dipekerjakan secara bergiliran untuk membersihkan tempat penampungan tanpa digaji.

Pada tahap penempatan, BMP juga sering kali tidak mendapatkan informasi yang cukup jelas tentang tempat dia akan bekerja, baik itu sistem kerjanya, budaya masyarakatnya, maupun proses penggajian yang akan dia terima. Dalam banyak kasus, BMP yang sudah ditempatkan menjadi tidak betah karena mendapatkan kekerasan dari pengguna jasa, beban pekerjaan yang cukup berat, atau jam kerja yang tidak terbatas.

Pada tahap pemulangan, prosedur resmi pemulangan seorang tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering kali dilanggar oleh agen alias agen tidak bertanggung jawab. Bahkan, di beberapa kasus terdapat BMP yang terpaksa pulang sendiri tanpa melapor pada pihak agen karena khawatir tidak diizinkan untuk berhenti bekerja. BMP harus membiayai sendiri perjalanan kepulangannya atau pengguna jasa yang membantu pemulangan BMP.

Ketidaktahuan, minimnya informasi dan pengetahuan yang dimiliki calon BMP tentang buruh migran dalam rangkaian proses seseorang menjadi buruh migran membuat perempuan dalam kondisi yang sangat rentan tindak kekerasan, penipuan, dan *trafficking*. Perempuan kembali dijadikan target atau sasaran empuk oleh mafia penyalur buruh migran karena perempuan dianggap lebih patuh dan takut memberontak.

## Tindakan Kelompok Pendukung BMP

Beberapa *stakeholder* yang berhubungan dengan BMP dan mantan BMP dalam hubungan kerja di luar negeri adalah sebagai berikut:

### 1. Ketua RT/RW/Dusun/Kepala Desa

Peran-peran yang dilakukan oleh Pemerintah Desa terkait dengan BMP di antaranya: (1) sosialisasi tata cara migrasi yang aman dan prosedural; (2) proaktif mencari tahu latar belakang PJTKI; (3) memberi penyuluhan kepada keluarga BMI tentang manajemen keuangan; (4) pendidikan anak dan pasangan suami/istri yang ditinggal. Kelurahan juga membantu menyalurkan BMP yang ingin bekerja ke luar negeri apabila membutuhkan bantuan dari pihak desa. Bantuan yang diberikan pihak desa di antaranya: warga masyarakat meminta surat pengantar dari desa. Namun tidak semua masyarakat yang pergi menjadi TKI meminta surat pengantar. Hanya beberapa saja, misalnya surat izin dari suami yang butuh distempel oleh kelurahan.<sup>29</sup> Selama menjalankan pekerjaan yang berhubungan dengan BMP yang akan berangkat ke luar negeri, pihak desa tidak mendapatkan remiten dari BMP. Desa juga tidak melakukan pemberdayaan terhadap BMP.<sup>30</sup> Secara umum, aparat pemerintah dari tingkat RT/RW/Dusun/Kepala Desa tidak memiliki banyak informasi tentang bagaimana proses BMP bekerja sampai pemulangan, apalagi terhadap berbagai macam kasus yang menimpa BMP. Peran yang dilakukan sebatas formalitas terkait dengan pekerjaannya.

### 2. Polsek dan Kantor Imigrasi

Penelitian ini tidak bisa menemukan keterlibatan Polsek dalam proses hubungan kerja. Mereka tidak memiliki data apa pun terkait buruh migran karena selama ini mereka adalah pihak yang bergerak secara pasif dalam berbagai macam kasus. Ketika ada laporan, mereka baru akan menindaklanjuti kasusnya.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> Wawancara dengan Bapak MN (65 tahun), Sekretaris Desa Tracap, Kecamatan Kaliwiro, Januari 2017.

<sup>30</sup> Hasil observasi Kepala Desa Watumalang, Januari 2017.

<sup>31</sup> Hasil Observasi dengan Polsek Watumalang, Januari 2017.

Pihak imigrasi juga tidak menunjukkan data keterlibatan mereka dalam berbagai macam hubungan kerja BMP. Proses pembuatan paspor dan visa berlaku sama untuk semua warga negara, termasuk BMP. Hanya untuk BMP berbeda dengan masyarakat umum, terkait dengan persyaratan bahwa calon tenaga kerja harus memiliki surat rekomendasi dari dinas atau instansi terkait.<sup>32</sup>

### **3. PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta)**

Dalam proses bagaimana BMP bekerja, keberadaan agen memiliki peran yang sangat penting dibandingkan dengan *stakeholder* yang lain. Informasi utama tentang seluk beluk bagaimana mereka bekerja di luar negeri secara umum mulai dari proses pemberangkatan sampai dengan pemulangan, dipegang oleh agen. BMP menyebut agen dengan sebutan yang tidak seragam sesuai dengan konteks di daerahnya. Ada yang menyebutnya agen, calo, orang tua, PJTKI, atau sponsor.

Agen yang berperan dalam proses penempatan tenaga kerja di luar negeri disebut dengan PPTKIS. Peran PPTKIS adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan mengikutsertakan atau menanggungnya dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Ketentuan ini tertuang dalam pasal 59 Kepmenaker 44/MEN/ 1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan ke Luar Negeri. Di dalamnya dijelaskan bahwa setiap calon TKI harus ikut sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja dan atau sistem jaminan sosial tenaga kerja atau lainnya, di negara tempat TKI bekerja dan tata cara keikutsertaan tenaga kerja dalam program program jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sri Hartati, 2007, hlm. 8).

PPTKIS merupakan badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri yang bekerja sama dengan agensi-agensi (mitra usaha) yang berada di negara tujuan. PPTKIS membutuhkan

---

<sup>32</sup> Wawancara dengan DP, bagian infokim Kantor Imigrasi Wonosobo.

modal yang cukup besar untuk biaya seluruh operasional kegiatannya. Mereka harus mencari calon BMP ke desa-desa sehingga membutuhkan tenaga lapangan (calo) yang tidak sedikit. Siapa pun bisa menjadi tenaga lapangan, baik perangkat desa, pemuda desa, ataupun pekerja yang dimiliki oleh masing-masing PPTKIS. Calo tersebut tersebar di berbagai kecamatan, bahkan hingga di luar Kabupaten Wonosobo, seperti Banjarnegara, Kebumen, Temanggung, dan Purworejo. Selain itu, PPTKIS juga memiliki rumah yang digunakan sebagai *shelter* untuk menampung BMP selama proses pelatihan/kursus yang diselenggarakan di kantor, sekaligus untuk menampungnya sebelum diberangkatkan bekerja ke luar negeri, biasanya selama kurang lebih 1-3 bulan. Kebanyakan asrama yang dimiliki bisa menampung 40-50 orang calon BMP. Akan tetapi, banyak juga BMP yang tinggal di penampungan lebih dari 3 bulan baru kemudian diberangkatkan ke luar negeri.<sup>33</sup> Pada situasi ketika calon BMP tinggal terlalu lama (lebih dari 3 bulan) di penampungan (biasanya kantor PPTKIS), mereka sangat rentan mengalami berbagai macam tindak kekerasan yang dilakukan oleh PPTKIS terhadap calon BMP.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan informan, mereka mengetahui seluk beluk bagaimana bekerja di luar negeri mayoritas berasal dari PPTKIS yang tersebar di wilayah Wonosobo, di antaranya: Kalikajar, Sapen, Kasiran, Belakang Nasmoko dan Atas Semayu<sup>34</sup> Secara detail, sebanyak 25 dari 32 orang (80%) mendapatkan informasi dari PPTKIS, hanya 7 orang dari 32 orang (20%) yang memperoleh informasi secara mandiri. Dalam arti, informasi yang diperoleh bukan dari PPTKIS, akan tetapi berasal dari orang tua, anggota keluarga lain, ataupun tetangga yang pernah bekerja di luar negeri.

Beberapa peran yang dilakukan oleh PPTKIS terhadap keberadaan BMP di Wonosobo sebelum bekerja di luar negeri sebagaimana yang diungkapkan oleh informan adalah sebagai berikut:

<sup>33</sup> Wawancara dengan E, salah satu pekerja di PT PBM di Singkir, Jaraksari, Wonosobo, Mei 2017.

<sup>34</sup> Wawancara dengan Meizidah Salas, Januari 2017.

1. memberikan *training* bahasa asing (bahasa Inggris, Mandarin, Arab),
2. memberikan *training* tentang cara sistem kerja yang ada di luar negeri (tata boga, kerumahtanggaan),
3. memberikan pembekalan tentang Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

Proses pembekalan berlangsung antara 1 minggu sampai dengan 3 bulan di PPTKIS.

**Tabel 13**  
**Proses Pembekalan PPTKIS kepada BMP**

No	Nama Informan	Proses Pembekalan di PJTKI
1.	WT	Training bahasa, cara kerja, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) .
2.	PR	Training bahasa, cara kerja, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
3.	DH	Training bahasa, cara kerja, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
4.	SH	Cara kerja
5.	AW	Tidak mendapat pembekalan (yang pertama), mendapat pembekalan (yang kedua)
6.	FI	Bahasa dan cara kerja. Proses pembekalan kurang maksimal dalam hal bahasa.
7.	SB	Pembekalan bahasa, cara kerja, dan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
8.	PN	Pembekalan bahasa dan cara kerja. Pembekalan sudah maksimal.
9.	MD (30 tahun)	Belajar bahasa dan ujian. Pembekalan sudah memadai.
10.	SR (40 tahun)	Sebelum berangkat ada pendidikan bahasa Inggris, bahasa Arab, tata boga, masalah rumah tangga.
11.	MS (30 tahun)	Selama 3 bulan belajar bahasa, cara bekerja di sana.
12.	PY (38 tahun)	Mendapatkan materi pembekalan seperti mengurus rumah tangga.
13.	RB (36 tahun)	Saat di penampungan ada seperti sekolah, ada ujian selama seminggu, belajar bahasa dan bagaimana cara menjadi ibu rumah tangga.

No	Nama Informan	Proses Pembekalan di PJTKI
14.	FH (40 tahun)	Sewaktu di PJTKI dulu dimasukkan ke PT Abul yang ada di Condet Jakarta, materi pembekalan dari PJTKI mengenai sistem kerja dan cara bekerja. Pembekalan belum maksimal.
15.	MT (44 tahun)	Dapat pelatihan selama seminggu sudah langsung berangkat.
16.	SH (37 tahun)	Di PT belajar bahasa dari jam 08.00 pagi. Tidur jam 09.00 malam.
17.	MR (37 tahun)	Tidak diketahui dengan pasti.
18.	NN (39 tahun)	Di PT 1 bulan belajar bahasa.
19.	MK (49 tahun)	Di PT belajar bahasa Mandarin dan bahasa Inggris.
20.	MH (40 tahun)	Di PT biasanya belajar, praktik kerja, dan disuruh piket.
21.	KR (45 tahun)	Di PT belajar bahasa dan tata boga.
22.	MZ	Belajar bahasa di PT dan membantu kantor.
23.	RP (29 tahun)	Selama 2 bulan di- <i>training</i> di sebuah rumah di Jakarta.
24.	NF (32 tahun)	Di PT sekolah bahasa dan latihan bekerja.
25.	SH (28 tahun)	Tidak diketahui dengan pasti.
26.	IQ (34 tahun)	Adanya proses <i>training</i> di PT.
27.	SM (40 tahun)	Di PT selama 7 bulan untuk belajar atau jadwal piket masak dan kantor.
28.	SAS (34 tahun)	Di PT pertama 1 bulan, kedua 1 bulan, dan yang ketiga 3 bulan. Belajar bahasa asing.
29.	QH (41 tahun)	Di- <i>training</i> di PT selama 2 bulan.
30.	SH (52 tahun)	PKL selama 1 bulan dan di- <i>training</i> di rumah orang Melayu.
31.	YD (46 tahun)	Belajar bahasa asing selama di PT.
32.	SS (27 tahun)	1 bulan di PT belajar bahasa asing.

Sumber: Analisis Data Primer, 2017

Tabel 13 menunjukkan bahwa peranan penting agen/PJTKI terhadap para calon BMP yang paling dominan adalah memberikan pembekalan tentang bahasa asing karena mereka nantinya akan bekerja ke luar negeri. Sementara pembekalan tentang keterampilan dan latihan kerja, hanya sebagian kecil yang diberikan oleh agen kepada calon BMP.



ES, salah seorang pekerja di PPTKIS, menjelaskan bahwa selama ditampung di PPTKIS, khususnya PT PBM, para calon BMP mendapatkan pendidikan bahasa Mandarin karena rata-rata dan sebagian besar ditempatkan di Taiwan sebagai PRT. BMP yang berasal dari PT ini jarang bisa bekerja di industri. Beberapa peraturan yang diberlakukan kepada BMP yang tinggal di asrama PPTKIS, di antaranya: (1) calon BMP diperbolehkan libur pada hari Sabtu dan Minggu, bahkan boleh pulang 1 hari dalam 1 minggu; (2) ada jadwal belajar dan makan yang ditetapkan oleh pengurus dan di waktu-waktu tertentu boleh ke luar asrama; (3) pada hari Sabtu dan Minggu, tamu bisa masuk di kamar dan ruang tamu.

BMP dan PPTKIS pun tidak selalu memiliki hubungan yang lancar dan cenderung memunculkan beberapa persoalan. Beberapa masalah yang dihadapi oleh BMP terkait dengan keberadaan PPTKIS, antara lain:

1. Selama tinggal di PPTKIS, BMP tidak mendapatkan pembekalan yang signifikan sebagai bekal untuk bekerja, hanya formalitas,
2. Terkait dengan bahasa asing, proses pembekalan kurang maksimal,
3. Waktu pembekalan yang hanya seminggu dirasa sangat kurang bagi BMP. Akibatnya, pada waktu bekerja di luar negeri tidak bisa apa-apa.
4. Terlalu lama menunggu (sampai 3-4 bulan) sehingga rentan diperlakukan semena-mena oleh pihak PPTKIS yang tidak berhubungan dengan dunia kerja di luar negeri.

Beberapa persoalan yang dihadapi oleh BMP dengan PPTKIS tersebut menunjukkan adanya indikasi kekerasan pihak PPTKIS kepada BMP.

**Tabel 14**  
**Bentuk-bentuk Kekerasan BMP**

No.	Nama Informan	Proses Pembekalan di PJTKI
1.	MT (44 tahun)	Dapat pelatihan cuma seminggu sudah langsung berangkat. Dirasa belum cukup karena pas di sana tidak bisa apa-apa.
2.	MR (49 tahun)	Di PT belajar bahasa Mandarin dan bahasa Inggris, tetapi setelah sampai di tempat kerja ternyata di kampung, menggunakan bahasa Hokien, bukan Mandarin.
3	MH (40 tahun)	Di PT biasanya belajar, praktik kerja, dan disuruh piket.
4	IQ (34 tahun)	Proses <i>training</i> di PT berat sekali, tidak sama dengan kerja yang sesungguhnya. Ketika <i>training</i> mengepel pakai tangan, sedangkan di pengguna jasa memakai <i>vacum cleaner</i> . Juga belajar bahasa, menghafal angka, huruf, dan berhitung.
5	SM (40 tahun)	Di PT selama 7 bulan. Kegiatan sehari-hari belajar, piket masak dan piket di kantor.
6	YD (46 tahun)	Benar-benar digembleng di PT, pengurus PT jadi seenaknya. Kalau ada pengurus harus nyembah-nyembah, kalau tidak mau akan dihukum untuk membersihkan WC. Disuruh menyapa pengurus dengan bahasa Inggris. Kalau tidak menggunakan bahasa Inggris akan dihukum. Waktu tidur jam 22.00 malam dan bangun pagi jam 08.00.

Sumber: Analisis Data Primer, 2017

Bentuk-bentuk kekerasan yang dilakukan terhadap BMP berdasarkan tabel tersebut adalah:

1. Tidak adanya ketepatan waktu pelatihan sehingga waktunya kurang pas antara jadwal pelatihan dengan waktu keberangkatan (terlalu pendek atau panjang waktu pembekalan),
2. Adanya kesalahan pendidikan dalam pelatihan yang dilakukan oleh PPTKIS yang tidak dibutuhkan di dunia kerja,
3. Proses *training* yang terlalu berat, yang tidak sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja,
4. Adanya berbagai macam pekerjaan fisik di kantor yang tidak seharusnya diselesaikan oleh calon pekerja rumah tangga,
5. Adanya piket di kantor yang tidak seharusnya dilakukan karena tidak berhubungan dengan dunia kerja.

Itulah hal-hal yang mengindikasikan tindak kekerasan yang dilakukan oleh PPTKIS menurut MZ.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Wawancara dengan MZ, Januari 2017.

Dalam proses *recruitment* PJTKI di Wonosobo melakukannya dengan cara merayu dengan iming-iming gaji tinggi, cepat dapat pengguna jasa, dan mendapatkan uang saku. Pada saat **pembekalan**, masih banyak PJTKI yang belum mengajarkan bahasa dan tata boga di negara tujuan dengan maksimal. Bagian ini cukup krusial, karena banyak permasalahan yang dialami BMP disebabkan hal-hal mendasar tersebut. PJTKI cenderung mengajarkan kewajiban BMP daripada hak-hak BMP. Pada saat **pemberkasan**: berkas yang dibutuhkan calon BMI berupa KTP, KK, Surat Izin Keluarga, dan Surat Izin Desa. PJTKI memang bertindak sebagai calo, namun faktanya calon BMI juga mendapat keuntungan yakni, lebih cepat dan lebih mudah. Hal ini disebabkan adanya “kongkalikong” PJTKI dengan oknum Disnakertrans, ditambah kesadaran calon BMI yang rendah sehingga tidak mau repot mengurus berkas.

Berbagai macam bentuk permasalahan yang dihadapi para BMP di penampungan kerja (PPTKIS) tersebut merupakan bentuk perdagangan manusia seperti yang disebutkan dalam pengertian perdagangan manusia menurut Undang-Undang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2007, yaitu tindakan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat, sehingga memperoleh persetujuan dari banyak orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan orang tereksplorasi.

BMP tidak seharusnya mendapatkan perlakuan yang tidak layak sebelum bekerja maupun saat berada di penampungan karena mereka pun membayar semua proses tersebut kepada pihak PPTKIS dengan berbagai macam cara, salah satunya dengan mencicil pada saat mereka sudah bekerja.

#### 4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans)

Disnakertrans hanya mempunyai data calon BMP. Salah satu tugas pokok Disnakertrans adalah melakukan kroscek data, namun faktanya seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa suap-menyuap alias “kongkalikong” dengan PJTKI masih merajalela. Hal ini menjadi penyebab banyak calon BMI yang sebenarnya tidak lolos persyaratan, tetapi diloloskan karena hanya mengejar *fee*. Begitu juga dalam hal sosialisasi, Disnakertrans belum melakukan sosialisasi dengan maksimal. Bahkan, sebelum tahun 2012, nyaris tak ada sosialisasi tentang bagaimana menjadi BMP yang semestinya.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Wawancara dengan MZ, Januari 2017.





## Penutup

Salah satu pendorong terbesar masyarakat Wonosobo menjadi buruh migran adalah karena masalah ekonomi. Hal ini terlihat dari beberapa keterangan narasumber di beberapa Kecamatan Wonosobo yang kami temui. Masalah ekonomi ini yang nantinya akan melahirkan masalah lain, seperti perceraian, kesehatan mental pada anak, serta yang paling membahayakan ialah menjadi korban *human trafficking* (penjualan manusia secara ilegal).

Banyaknya penduduk Kabupaten Wonosobo yang akhirnya terpaksa bekerja di luar negeri menjadi buruh migran tentu tidak bisa dihentikan mengingat masih minimnya lapangan pekerjaan serta gaji yang tidak memadai bagi seorang perempuan yang bekerja. Maka, mau tidak mau, untuk menekan tingginya dampak negatif dari banyaknya perempuan yang bekerja, terutama bekerja di luar negeri, ialah dengan memperbaiki sistem, terutama dalam proses keberangkatan buruh migran, baik pra maupun pascakeberangkatan.

Beberapa hal yang perlu diperbaiki, antara lain: *Pertama*, memaksimalkan sosialisasi kepada calon buruh migran, baik sosialisasi budaya dan adat istiadat negara terkait, dokumen, maupun cara bekerja yang aman. *Kedua*, memastikan calon buruh migran memiliki dokumen yang lengkap dan benar. Tentu butuh peran serta dari pemerintah

untuk ikut serta mengawasi prosedur ini. Kebijakan dan pengawasan terhadap PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) swasta perlu dimaksimalkan supaya tidak ada penipuan atau pungutan liar terhadap calon buruh migran.

*Ketiga*, butuh peran LSM untuk mendampingi keluarga yang ditinggal, terutama dalam pengelolaan dan manajemen keuangannya mengingat banyak buruh migran dari Kabupaten Wonosobo yang sudah bertahun-tahun bekerja di luar negeri namun ketika pulang ke desanya tidak memiliki tabungan apa-apa karena selama bekerja, hasil yang diperoleh digunakan secara subsisten, tidak berorientasi untuk jangka panjang. *Keempat*, pembekalan kompetensi bagi calon buruh migran. Banyaknya korban *trafficking* atau mereka yang berangkat bekerja ke luar negeri tanpa kompetensi sesungguhnya menjadi PR bagi pemerintah. Ketidaktahuan calon buruh migran ketika sampai di negara tujuan tempat bekerja sering kali menjadi pemicu adanya tindak kekerasan yang dilakukan oleh majikan terhadap pekerjanya sehingga perlu ada pembekalan kompetensi, seperti keahlian membaca, berbicara menggunakan bahasa setempat, dan yang terpenting pengetahuan tentang pekerjaannya.

Selain itu, semua elemen baik pemerintah, masyarakat, maupun LSM terkait seperti Lembaga Kita Institute turut aktif memaksimalkan fungsi pengawasan dan pendampingan, terutama kepada PPTKIS atau penyalur tenaga kerja yang sering kali masih ilegal serta menerapkan perlakuan yang tidak sesuai dengan kemanusiaan. Sering kali calon buruh migran diperlakukan tidak manusiawi, seperti tidak diberi makan, tidak digaji, atau ditipu dalam hal kontrak kerja. Kontrak kerja yang tidak sesuai dengan pembicaraan di Indonesia biasanya diterima oleh calon buruh migran karena tidak adanya pengetahuan tentang isi kontrak kerja tersebut. Banyak hal yang perlu diperbaiki, tentu perlu dukungan dan kerja sama dari banyak pihak.

Buku ini tentu belum sepenuhnya merepresentasikan bagaimana kehidupan buruh migran di luar negeri. Namun beberapa contoh kasus yang kami ambil tidak serta merta hanya dijadikan bahan bacaan

semata. Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan di atas menjadi PR kita untuk memperbaikinya. Adapun hal-hal yang masih kurang dalam buku ini semoga bisa diperbaiki di kemudian hari dengan data yang lebih kaya.







# Daftar Pustaka

- Beauvoir, Simone De. 2003. *Second Sex: Fakta dan Mitos*. Surabaya: Pustaka Prometheus.
- Budiman, Arif. 1985. *Pembagian Kerja Secara Seksual: Sebuah Pembahasan Sosiologis tentang Peran Perempuan di dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuningan. 2011. *Buku Saku CTKI*. Jawa Barat.
- Faqih, Mansour. 2003. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Febriani. 2013. *Model Perencanaan bagi PJTKI dan Lembaga Tempat Pelatihan yang berkualitas untuk Mewujudkan Ekspor Tenaga Kerja yang Profesional*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, BENEFIT, Volume 17, Nomor 1, Juni 2013, hlm. 41-50.
- Hani, Evita Soliha. 2007. *Strategi Peningkatan Efektifitas Kebijakan Ekspor TKI Melalui Hubungan Sinergi PJTKI, Emigran, dan Lembaga Pemerintahan*. Jember: Fakultas Pertanian Universitas Jember.
- Hartati Sri. 2011. *Persepsi Buruh Migran Perempuan terhadap Peran Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) Kabupaten Brebes*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Hidayat, Moh. Jumhur. 2013. *Optimalisasi Peran Pemerintah dalam Promosi, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*

- dengan Menggunakan Soft System Methodology*". Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Departemen Sosiologi Program Pascasarjana Sosiologi Magister Manajemen Pembangunan Sosial Universitas Indonesia.
- Husni, Lalu. 2011. *Penempatan dan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri*. Lombok: Fakultas Hukum Universitas Mataram.
- Johnson, De Paul. 1986. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*. University of South Florida Jilid I. diindonesiakan oleh Robert M. Z. Lawang Jilid I. Jakarta: Gramedia.
- Jurnal Perempuan 68: *Trafficking dan Kebijakan*.
- Jurnal Pengembangan Humaniora, Desember 2013.
- Muflich, Siti dan Rahadi Wasi Bintoro. 2009. *Trafficking: Suatu Studi Tentang Perdagangan Perempuan dari Aspek Sosial, Budaya dan Ekonomi di Kabupaten Banyumas*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 9, No. 1, Januari 2009.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2005. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :PER.07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta.
- Moleong, Lexy. 1999. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novalita, Tita dkk. "Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan". *Prosiding Seminar, The World Bank bekerja sama dengan Kementerian Koordinator Kesejahteraan Rakyat RI*, Jakarta, 2-3 Mei 2006.
- Permatasari, Anitya Nur Indah. 2016. "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Penempatan (Tinjauan Yuridis UU No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri)". Surakarta: Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah Institute Agama Islam Negeri (IAIN).
- Ritzer, George. 2005. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Kencana.
- Rusli, Said. 2012. *Pengantar Ilmu Kependudukan*. Jakarta: LP3ES.

- Saraswati, Monica. 2008. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Buruh Migran Perempuan di Kabupaten Kendal (Studi Kasus PJTKI Sarimadu Jayanusa Kab. Kendal)*. Semarang: Fakultas Hukum Unika Soegijapranata.
- Setiadi. Yadi. 2014. *Tanggung Jawab PJTKI dalam Penempatan TKI di Luar Negeri Dihubungkan dengan UU No.39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri (Studi Kasus Penempatan TKI di Arab Saudi)*. Bandung: Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung.
- Sinaga, Obsatar. 2011. *Fenomena Human Trafficking di Asia Tenggara*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Subhan, Hadi, dkk. 2012. "Perlindungan TKI pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan, dan Purna Penempatan". Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Walby, Silvy. 1998. *Theorizing Patriarchy*. Massachusetts: Blackwell.
- , 2005. *Hak Pekerja dan Jaminan Sosial*. Jakarta: Komisi Nasional Hak Asasi Manusia.

### Sumber Online

- <http://www.konde.co/2016/04/buruh-migran-air-mata-di-penampungan.html> diakses pada hari Senin, 3 Juli 2017, pukul 14.03 wib.
- <https://buruhmigran.or.id/pra-penempata/> diakses pada hari Senin, 3 juli 2017, pukul 15.47 wib.
- <https://disosnakerkuningan.wordpress.com/2011/03/29/tahap-rekrutmen-pra-pemberangkatan/> diakses pada hari Selasa, 18 Juli 2017, pukul 09.22 wib.





Lampiran

# Catatan Harian *Live-in* di Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo

**Kamis, 02 Februari 2017**

Hari ini peneliti mulai *live-in* kedua kalinya. *Live-in* kali ini bertempat di rumah MZ, pendiri kampung buruh migran sekaligus sebagai koordinator SBMI (Sarikat Buruh Migran Indonesia) Provinsi Jawa Tengah. Berangkat dari LSM Kita Institute kurang lebih pukul 10.00 menuju Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo melewati jalan raya yang berliku-liku, penuh dengan pemandangan yang luar biasa. Sepanjang perjalanan menggunakan sepeda motor menuju rumah MZ, kami melihat pepohonan dan bukit-bukit.

Tiba sekitar pukul 11.00 di rumah MZ. MZ sedang membeli sayur mayur di depan rumahnya. Kami pun langsung bersalaman dengannya setelah meletakkan helm. Setelah itu, kami disuruh masuk rumah oleh MZ. Suasana rumah serta lingkungan pun sangat berbeda dengan suasana di Kec. Leksono, kecamatan pertama penelitian kami. Di Kec. Kaliwiro, kami (peneliti) merasa mendapat sambutan hangat dari tuan rumah (MZ dan keluarga). Kami dibelikan jamu gendong yang lewat di depan rumahnya, lalu menikmati hidangan makan siang yang telah disediakan oleh seorang ibu yang belum kami ketahui namanya<sup>37</sup>. Kami pun makan siang dengan lahap dan bertemu dengan ibu lain yang memakai daster dan terlihat seperti ibu MZ. Beliau mempersilakan kami makan siang.

Tidak lama kemudian, setelah salat dan makan siang, kami izin kepada tuan rumah untuk mencuci baju kami terlebih dahulu. Di sela-sela menunggu cucian kami yang sedang dalam proses pengeringan oleh mesin cuci, salah satu dari kami sempat berkenalan dengan seorang anak kecil yang bernama RU. Rupanya anak kecil berambut keriting dengan kulit agak kecokelatan tersebut adalah anak dari suami kedua MS. Waktu saya bertanya apakah RU sudah sekolah atau belum, neneknya, yang tadi menawari kami makan, menjawab dari ruangan sebelah, yaitu ruangan untuk menonton televisi, yang letaknya di samping kamar mandi dan tempat mesin cuci berada. Ibu tersebut menjawab bahwa RU masih PAUD dan PAUD-nya di tempat yang didirikan MZ. Menurutnya, PAUD yang didirikan MZ tidak jauh dari rumah mereka (kira-kira 300 meter dari rumah) dan tanpa dipungut biaya. Hanya membayar iuran setiap hari sebesar 1.000 rupiah untuk digunakan sebagai uang liburan (piknik/*study tour*, dan lain-lain). Selebihnya, PAUD yang MZ dirikan gratis atau tidak dipungut biaya.

Selesai mencuci dan membereskan pakaian kotor kami, kami pun langsung berbincang santai dengan MZ. Kebetulan MZ merupakan narasumber pertama kami untuk penelitian di Kec. Kaliwiro. MZ mem-

---

<sup>37</sup> Sepertinya ibu berusia sekitar 50 tahun lebih yang membuatkan kami minum dan memasak untuk kami (Putri Zain dan Tri M) ialah ibu yang bekerja di rumahnya MZ.

bantu kami menjelaskan perjalanannya menjadi buruh migran mulai sejak awal. MZ menjadi TKI saat berusia 16-17 tahun, yaitu saat MZ duduk di bangku SMA. Sambil menangis MZ menceritakan bahwa saat dirinya pindah sekolah dari *Takhassus* ke MAN Wonosobo, dari situlah dirinya mulai mengalami kejadian-kejadian tragis dalam hidupnya. Saat kelas 1 MAN dan usianya masih 17 tahun, MZ menjadi korban pemerkosaan oleh kakak kelasnya yang waktu itu kelas 3 MAN. Dari situ MZ merasa *down* dan benar-benar mengurung diri. Ia tidak mempunyai semangat hidup. Selama 3 hari dirinya mengurung diri di kamar. Kakak kandungnya sampai *menjebol* atap rumah untuk mencoba masuk ke kamar MZ. Solusi yang diambil saat itu ialah meminta pertanggungjawaban dari pihak laki-laki yang telah memperkosa MZ. Akhirnya ia dinikahkan dengan kakak tingkatnya tersebut. Setelah kejadian itu dan pernikahan berlangsung, kebahagiaan pun tidak kunjung datang. Malahan perilaku suami terhadap dirinya sungguh bukan perilaku yang manusiawi. Sering kali pukulan dan tamparan ia terima dari suami. Bahkan, ketika ia hamil, saat kandungan berusia 5 bulan, perut MZ diinjak oleh suaminya dengan alasan supaya bayinya meninggal. Dari situlah MZ menyadari bahwa solusi pernikahan bagi korban pemerkosaan tidaklah tepat karena ujung dari pernikahan tersebut ialah kekerasan dalam rumah tangga.

Di tengah-tengah penuturan cerita MZ, datanglah tamu dari Wadaslintang, Wonosobo. Menurut MZ, dua orang (laki-laki dan perempuan) tersebut ingin melaporkan pertanggungjawaban salah satu warga Wadaslintang yang telah dibantu oleh MZ. Perempuan tersebut menderita penyakit yang membuat perutnya membesar akibat sekian lama tidak mengeluarkan air kencing. Pada waktu itu berita mengenai perempuan yang bersuami buta huruf dan perut buncit tanpa memiliki identitas tersebut ditolong oleh MZ dan dibawa ke Rumah Sakit Sardjito Yogyakarta untuk disedot cairannya. Donasi yang terkumpul melalui Facebook pribadi MZ sebanyak 40 juta rupiah pun diserahkan kepada kepala pemuda daerah setempat dan pemuda yang datang tersebut ingin melaporkan pertanggungjawaban dan perkembangannya. Perbincangan kami terpaksa dihentikan sejenak.



Pukul 16.00 kami pun terbangun dan suasana di ruang tamu tampak sunyi. Sepertinya kami lelah saat menunggu datangnya tamu yang ingin menyampaikan laporan pertanggungjawaban terkait warga Wadaslintang yang ditolong oleh MZ. Kami pun langsung bergegas bangun dari tidur yang kebetulan suasana terasa dingin dan membuat kami merasa malas untuk bangun dari tidur. Tetapi, semangat tetap harus kami miliki mengingat waktu dan jadwal *live-in* kami di jadwal hanya sampai hari Minggu besok. Kami pun segera ke ruang tamu yang tampak sepi. Lalu, muncul MZ dari depan (teras rumah) dan menghampiri kami berdua di ruang tamu. Lalu cerita perjalanan MZ pun dilanjutkan.

Banyak hal yang MZ ceritakan kepada kami berdua, baik perjalanan kasus yang MZ dampingi maupun lika-liku MZ menjadi aktivis di SBMI. Pernah dirinya menolong orang Banjarnegara yang ter-tipu oleh selingkuhannya di Malaysia. Akhirnya orang Banjarnegara tersebut masuk rumah sakit dan tidak bisa bicara. Tidak ada yang sanggup mengatasi masalah tersebut, baik KBRI Malaysia maupun warga Indonesia yang ada di sana. Dengan bekal Rp1.500.000,00 yang diberikan oleh Dinas Sosial, MZ pergi ke Malaysia dan meninggalkan anaknya. RU<sup>38</sup>. Sampai di sana ternyata masalahnya tidak semudah yang MZ bayangkan karena pihak rumah sakit langsung meminta pertanggungjawaban biaya atas pasien tersebut. Biaya tersebut mencapai sekitar 40 juta uang rupiah dan harus dibayar supaya pasien<sup>39</sup> tersebut bisa dibawa pulang ke Indonesia. KBRI dan mahasiswa yang ada di sana pun sudah menyerah dengan kasus ini karena saking banyaknya biaya administrasi yang harus dibayar. Akhirnya MZ bernegosiasi dengan pihak rumah sakit. Pada saat itu uang MZ tinggal 10 ringgit dan uang itu hasil dari MZ bekerja memotong sayuran. Sisa uang 10 ringgit tersebut akan ia gunakan untuk transportasi. Pihak rumah sakit pun ditawarkan uang 10 ringgit oleh MZ karena hanya itu uangnya yang terakhir. MZ dan warga Indonesia tersebut minta dikeluarkan dari rumah sakit dan

---

<sup>38</sup> Waktu itu baru berumur 6 bulan dan masih minum ASI.

<sup>39</sup> Kondisi pasien saat itu tidak bisa bicara.

segera dipulangkan ke Indonesia karena tidak ada lagi pihak yang mau bertanggung jawab dengan masalah itu. Akhir dari cerita ini ialah MZ berhasil membawa pulang warga Indonesia tersebut dengan uang 10 ringgit terakhir yang ia punya. Pihak KBRI pun terkejut, merasa heran dengan tindakan MZ yang berhasil mengeluarkan warga Indonesia tersebut.

Azan magrib pun terdengar nyaring karena letak rumah MZ yang tidak jauh dari masjid besar di Desa Tracap. Kami bertiga menghentikan perbincangan kami sejenak untuk kemudian melaksanakan salat magrib. Selesai salat magrib, ruang tamu sudah penuh dengan anggota keluarga MZ. Ada DA<sup>40</sup>, istrinya, bapak MZ, AN suami MZ<sup>41</sup>, MZ, serta RU<sup>42</sup>. Kami sempat merasa malu untuk bergabung dengan anggota keluarga di ruang tamu. Namun, akhirnya kami diminta untuk bergabung dengan tujuan perkenalan dengan anggota keluarga. Kami mengambil kursi di ruang makan karena sofa ruang tamu sudah penuh oleh anggota keluarga MZ. Kami pun memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan kami. Tidak lama kemudian, Azan isya terdengar dari masjid. Seluruh anggota keluarga, kecuali MZ dan kami, bergegas untuk pergi ke masjid. Tinggal kami bertiga dan MZ saat itu menceritakan lili-liku perjalanan hidupnya secara random. Lagi-lagi banyak sekali yang MZ ceritakan sampai peneliti merasa bingung apa saja yang harus kami tulis dalam catatan harian ini. Namun, setelah isya, MZ lebih banyak menceritakan perjalanan kisah cintanya dengan AN, suaminya. Suaminya yang sekarang berhasil memulihkan kondisi psikologis MZ pascakejadian yang dialami MZ, mulai dari pemerkosaan yang dialami saat SMA, KDRT saat menikah, menjadi buruh migran di Korea Selatan, sampai tertipu oleh orang Indonesia saat di PT. Dari situlah ia terjebak untuk bekerja sebagai TKI pekerja rumah tangga serta menjadi buronan akibat dari proses ilegal. Berkali-kali dipenjara, serta

<sup>40</sup> anak laki-laki pertama dari suaminya yang pertama sudah bekerja di Amerika sebagai awak kapal.

<sup>41</sup> suami MS yang kedua.

<sup>42</sup> anak laki-laki pertama dari pernikahan yang kedua, pernikahan MZ dengan AN.

berkali-kali melarikan diri sudah menjadi kejadian rutin yang dialami MZ waktu itu.

Pada saat itu jam menunjukkan sekitar pukul 9 malam. Sambil melanjutkan cerita, kami bertiga pergi ke dapur untuk makan malam. Hidangan yang disajikan di rumah MS merupakan hidangan yang higienis. Menurutny, keluarga memang menyukai ayam kampung serta bahan makanan hasil dari hasil bertani mereka sendiri, tidak menggunakan penyedap rasa serta bahan-bahan lainnya. Setelah makan malam, DN (anak laki-laki MZ) pulang bersama istrinya menggunakan mobil berwarna putih sambil membawa buah durian. Saat itu lanjutan cerita MZ pun ditemani oleh buah durian yang dibawa oleh DN. Setelah kami menikmati manisnya durian yang dibawa DN, malam sudah larut dan MZ juga sudah banyak bercerita, maka kami pun memutuskan untuk beristirahat terlebih dahulu supaya besok bisa melanjutkan perjalanan kami.

### **Jum'at, 03 Januari 2017**

Pagi hari yang dingin ternyata membuat kami berdua merasa nyaman dan masih dimanjakan dengan mata yang kelelahan. Namun, salah satu dari kami memilih untuk bergegas mandi karena waktu sudah menunjukkan pukul 5.30. Saat itu belum banyak anggota keluarga yang bangun (mungkin sudah banyak yang bangun untuk salat subuh, namun kemudian tidur lagi) karena kami melihat semua lampu sudah dimatikan, kecuali kamar kami. Suasana pagi itu masih gelap. Teman saya memutuskan untuk mandi di kamar mandi depan. Memang kamar mandi depan di rumah MZ lebih bagus dibanding kamar mandi belakang. Bangunan kamar mandinya masih terlihat baru, maka ia lebih senang mandi di kamar mandi depan. Selesai mandi dan duduk di ruang tamu, saya memutuskan untuk ikut duduk di ruang tamu. Setelah itu, MZ ikut duduk di ruang tamu yang pada saat itu di meja sudah terhidang nasi terbungkus daun serta gorengan seperti bakwan, tempe kemul (makanan khas Wonosobo), dan pisang goreng. Kami bersama MZ menikmati hidangan tersebut.

Menurut MZ, harga nasi bungkus tersebut sangatlah murah. Untuk satu bungkus nasi hanya seribu rupiah, sedangkan untuk gorengan 1.000 rupiah mendapat 3 gorengan.

Setelah sarapan, kami berdua memutuskan untuk jalan-jalan ke sekitar PAUD untuk melihat suasana PAUD ORI Akhirussanah yang didirikan oleh MZ tahun 2011. Pukul 08.30 sampai 09.30 kami ikut membantu guru-guru PAUD mengajar menyanyi, menggambar, dan lain-lain. Saat itu anak-anak PAUD yang berangkat hanya 8 anak. Kehadiran kami membuat suasana PAUD terlihat lebih ramai. Anak-anak ini merupakan anak-anak bangsa yang membutuhkan pendidikan sebagai garda depan pembangunan bangsa. Anak-anak yang belajar di PAUD ORI ini menurut informasi warga adalah anak-anak buruh migran yang ditinggal oleh ibunya bekerja ke luar negeri sehingga tujuan berdirinya PAUD ini ialah untuk memenuhi pendidikan bagi anak-anak kecil yang ditinggal oleh orang tuanya menjadi buruh migran. Tidak ada biaya, sekolah itu memang gratis. Anak hanya menabung 1.000 rupiah per hari. Itupun untuk biaya *study tour* kelak. Saat itu ada 2 ibu guru yang mengajar, satunya masih muda dan satunya lagi sudah berumur dan merupakan wali murid dari salah satu anak PAUD ORI. Menurut ibu guru yang mengajar, murid PAUD di sekolah tersebut berjumlah 23 anak. Namun, kalau musim hujan dan hari Jum'at, banyak anak memilih untuk di rumah dan tidak berangkat sekolah. Jam menunjukan pukul 10.00 kurang, proses belajar mengajar pun telah usai. Dan kami sudah harus melanjutkan perjalanan dan pulang terlebih dahulu ke rumah MZ.

Saat kami tiba di rumah, MZ masih tetap duduk di ruang tamu. Kami melihat keluarga MZ sedang sibuk, keluar masuk rumah seperti sedang menyiapkan sesuatu. Ternyata, keluarga sedang bersiap-siap untuk pergi ke suatu tempat bersama anak sulung MZ (DN), menantu, serta anaknya yang kedua untuk pergi mengambil foto *prewedding*. Dengan membawa baju adat Jawa seperti seorang petani, lengkap dengan cangkul, bakul, serta dandanan cantik menantu MZ, mereka pun pamit kepada kami untuk pergi terlebih dahulu. Dari dalam mobil, MZ memanggil saya dan menyarankan

kami untuk terlebih dahulu pergi ke kelurahan dan menemui pak lurah mengingat hari itu ialah hari Jum'at. Seusai MZ dan keluarga pergi meninggalkan kami, saya memutuskan untuk mandi terlebih dahulu. Selang 15 menit kemudian, kami berdua berangkat menuju kantor kelurahan Desa Tracap Kaliwiro.

Tiba di kantor kelurahan, kami berdua bertemu dengan 3 bapak yang sedang duduk di sekitar ruang tamu kantor kelurahan. Yang 2 duduk di belakang meja dan satunya lagi duduk di depan meja tepat sejajar dengan pintu masuk kantor kelurahan. Rupanya yang duduk di depan meja ialah Pak MN, bapak dari MZ. Pak MN telah bekerja menjadi sekretaris desa sejak 40 tahun yang lalu. Begitu lamanya ia bekerja di kantor kelurahan itu. Ia lalu menanyakan maksud dan tujuan kami berdua. Setelah kami menjelaskan maksud dan tujuan kami, mereka mengatakan bahwa Bapak Lurah sedang tidak ada di tempat. Apalagi kalau hari Jum'at, Bapak Lurah tidak berangkat ke kantor sehingga kami berdua memutuskan untuk menanyakan masalah TKI di Desa Tracap kepada Pak MN. Beliau bersedia menjawab karena memang beliau tahu betul hal-hal terkait dengan masyarakat Desa Tracap.

Pak MN menjelaskan bahwa beberapa masyarakat memang meminta surat pengantar dari desa, namun tidak semua masyarakat yang pergi menjadi TKI meminta surat pengantar, hanya beberapa saja, misalnya surat izin dari suami yang butuh distempel oleh kelurahan. Selain itu, warga masyarakat Desa Tracap memang sekarang sudah jarang yang berangkat ke luar negeri, bahkan hampir tidak ada. Yang ada hanyalah mereka yang menambah kontrak dengan majikan lama. Selain itu, sudah jarang, kondisinya tidak sama dengan dahulu. Apalagi sejak adanya SBMI, sudah jarang sponsor yang mendatangi Desa Tracap. Kami juga menanyakan terkait pendidikan DN dahulu saat ditinggal oleh MZ. Bapak Noer menceritakan bahwa DN termasuk anak yang baik dan pendiam. DN memang lebih dekat dengan kakek dan neneknya dibanding dengan ibunya. Bahkan, sampai DN menikah dan pulang bekerja dari Amerika, DN masih menitipkan uangnya ke neneknya, bukan ke ibunya. Memang DN

dari kecil dirawat oleh nenek dan kakeknya sehingga DN lebih dekat dengan nenek dan kakeknya dibanding ibunya. Karena menurut kami pertanyaan sudah dirasa cukup, maka kami pamit untuk pulang. Sampai di depan rumah MZ, kami memiliki inisiatif untuk pergi menanyakan ke penjaga warung terkait nama-nama orang yang pernah pergi ke luar negeri untuk menjadi buruh migran. Penjaga warung tersebut ialah adik dari MZ. Namun, penjaga warung tidak mengerti siapa saja yang pernah menjadi buruh migran mengingat beliau berasal dari luar desa, bukan dari Desa Tracap. Lalu adik MZ menyarankan kami berdua untuk menanyakan hal tersebut kepada orang yang sedang duduk di bangku di depan warung koperasi buruh migran yang sedang ditunggu oleh adik MZ.

**1. Wawancara dengan SH (37 tahun), mantan BMI  
Singapura di depan warung Koperasi Buruh Migran  
Desa Tracap RT 11 RW 3, Kec. Kaliwiro,  
Kab. Wonosobo, Jum'at, 3 Januari 2017**

Ternyata orang yang sedang duduk di depan warung yang ditunjuk oleh adik MZ ialah anggota kelompok SBMI. Namanya SH. Perempuan berumur 37 tahun ini pernah pergi ke Singapura dengan tekad lagi-lagi masalah ekonomi. Misi utama SH menjadi BMI ialah ingin membantu perekonomian keluarga dan mengubah nasib agar menjadi lebih baik seperti orang-orang yang sudah bekerja di luar negeri. Pengalamannya tidak jauh berbeda dengan TKI yang lain. Ia berangkat melalui sponsor, kemudian ke penampungan atau sering disebut PT. Setelah itu, ia menjalani proses belajar bahasa di PT, lalu setelah mendapat majikan ia terbang ke negara tujuan. Sampai di sana ia diambil oleh *agency* untuk *medical check up* serta mendapat *training* lagi selama beberapa hari, kemudian baru bekerja. Namun, hal yang ditegaskan oleh SH, pada waktu itu hampir semua penduduk di Desa Tracap pergi ke luar negeri untuk mengadu nasib mengingat hasil bekerja di Indonesia tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehingga banyak warga pergi ke luar negeri. Suaminya juga berangkat sehingga anaknya diasuh oleh nenek dan kakek yang ada di rumah. Di sela-sela perbincangan saya

dengan SH, Mbak Putri berbincang-bincang dengan Pak RT di pos kamling yang ada di seberang warung. Pos kamling itu masih terlihat dari warung karena jaraknya memang berdekatan. Saat itu waktu sudah menunjukkan bahwa sebentar lagi Jum'atan akan dimulai maka kami memutuskan untuk membagi tugas. Saya mewawancarai SH, sedangkan teman saya mewawancarai Pak RT yang kebetulan sedang duduk sedirian di pos kamling.

## **2. Wawancara dengan Bapak Ketua RT 11 RW 3 Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo**

Karena pada saat itu kami berbagi tugas, saya kurang memahami betul perbincangan antara teman saya dan Pak RT. Bahkan, rekamannya juga masih ada di HP teman saya. Setelah itu, teman saya hanya bercerita mengenai dukungan dari RT. Menurut pengakuan Pak RT, banyaknya warga Tracap yang menjadi buruh migran memotivasi anak-anaknya untuk tidak lagi menjadi buruh migran. Sebab, anak buruh migran kebanyakan mengenyam pendidikan tinggi karena tujuan ibunya menjadi buruh migran adalah agar anaknya tidak menjadi buruh seperti dirinya. Tidak banyak yang disampaikan teman saya terkait perbincangannya dengan Pak RT, hanya itu saja yang saya ingat.

Karena salat Jum'at sudah hampir dimulai, kami yang sebelumnya ingin berkunjung ke rumah FH, yang rumahnya dekat dengan masjid, memutuskan untuk menemui FH setelah Jum'atan. Istirahat sejenak sambil menunggu Jum'atan, kami menikmati hidangan makan siang yang telah dibuat oleh ibunya MZ dan ibu-ibu yang setiap hari bertugas mengurus rumah MZ.

Kami berdua diberi tahu oleh ibunya MZ bahwa sehabis Jum'atan, warga sekitar khususnya ibu-ibu hendak mengadakan pengajian ke tetangga sebelah yang rumahnya berdekatan dengan SMP Takhassus dan tidak jauh dari rumah MZ. Kemungkinan, banyak warga, termasuk FH yang rencananya akan kami wawancarai, ikut mengaji sehingga kami disuruh untuk ikut mengaji terlebih dahulu daripada menunggu di rumah. Kami berdua akhirnya mengikuti pengajian ibu-ibu yang

kebetulan ibunya MZ sebagai ketua majelis taklim. Kami pun bertemu dengan banyak warga yang memang bertujuan untuk mendoakan almarhumah. Memang dalam tradisi masyarakat Tracap, pengajian untuk mendoakan orang meninggal digelar 3 kali dalam sehari. Untuk ibu-ibu siang hari, setelah Maghrib untuk remaja, serta setelah isya untuk bapak-bapak. Usai mengaji, dalam perjalanan pulang, kami dan ibunda MZ bertemu dengan NN dan melihatnya keluar dari pintu belakang rumah MZ. Ia ingin kembali ke rumahnya karena tugas di rumah MZ sudah selesai. Lalu segera teman saya memanggilnya. Ia menanyakan apakah kami diperbolehkan untuk ikut pulang ke rumahnya. Ia pun memperbolehkan kami ikut pulang ke rumah NN.

### **3. Wawancara dengan NN (39 tahun) di ruang tamu rumah Mbak Niatun Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo**

Seperti biasanya, kami berdua memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan tujuan kami. Setelah itu, kami menanyakan beberapa hal terkait prapenempatan, penempatan, serta pascapenempatan saat NN bekerja menjadi buruh migran. NN menjelaskan hal yang sama terkait maksud dan tujuannya bekerja di luar negeri. Motif ekonomi menjadi motivasi utamanya. Saat itu uang yang diperoleh ia belikan untuk membeli beberapa bidang tanah serta membangun rumah. Untuk pola asuh anak, ia menjelaskan bahwa anak-anaknya ia titipkan ke rumah neneknya dan suaminya juga ikut mengontrol. NN mengaku tidak ingin lagi berangkat ke luar negeri mengingat kumpul dengan keluarga lebih baik daripada bekerja jauh dari keluarga. Masalah dokumen juga tidak dialami oleh NN saat itu. NN memilih untuk bekerja di rumah MZ dan mengurus rumah MZ karena lokasinya dekat dengan rumahnya serta bisa berkumpul dengan keluarga. Setelah dari rumah NN, kami memilih untuk melanjutkan perjalanan mengingat masih banyak tempat yang ingin kami kunjungi. Kami pun melanjutkan wawancara kami ke rumah MK.



#### **4. Wawancara dengan MK (49), mantan buruh migran asal Taiwan dan Singapura, warga Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo**

Berbeda dengan NN, MK, perempuan berumur 49 tahun yang sudah memiliki beberapa cucu ini memiliki cerita unik saat menjadi buruh migran. Beberapa dokumen yang ia palsukan untuk berangkat ke luar negeri antara lain mengubah nama, alamat, dan umur demi kelancarannya pergi ke luar negeri. Dirinya mengaku motif ekonomi menjadi motif utamanya berangkat menjadi buruh migran. Nasibnya memang tidak baik ketika berangkat ke Singapura. Namun, ketika bekerja di Taiwan, ia mengaku majikannya lebih baik meskipun saat di Taiwan tugasnya tidak mudah. Dirinya mengaku bekerja menjaga kakek dan nenek yang sudah gila dan abnormal. Sering kali kakek yang ia jaga melakukan pelecehan seksual. Pernah temannya yang sedang main ke rumah majikannya dipegang payudaranya secara tiba-tiba oleh sang kakek. Atau sering kali kakek itu mengamuk di jalan dengan tiba-tiba saat diajak jalan-jalan oleh MK. Untuk menanggapi hal itu biasanya MK melaporkan kepada anak-anaknya si kakek. Setelah itu, anak-anaknya akan memarahi si kakek. Biasanya sang kakek diam saja ketika dimarahi oleh anaknya. MK mengaku hasil yang ia peroleh dari bekerja ke luar negeri ia pakai untuk menyekolahkan anak-anaknya hingga menempuh sarjana serta membangun rumah dan membeli beberapa bidang tanah. Kami merasa asyik ketika mendengar suka duka MK di luar negeri karena sering kali diiringi cerita lucu yang membuat kami tertawa. Kami berdua diperlihatkan foto-foto yang sudah usang saat MK berada di Taiwan. Sang majikan pun memperbolehkan dirinya pergi menggunakan sepeda motor saat MK bekerja di Taiwan. Halangan di imigrasi tidak ia peroleh meskipun saat itu MK membawa dokumen palsu. Setelah kami selesai berbincang-bincang, kami pamit untuk segera melanjutkan perjalanan. Sebenarnya tujuan kami selanjutnya ialah ke rumah BY, tetangga sebelah MK, namun saat itu BY tidak berada di rumah sehingga kami memutuskan untuk terlebih dahulu pulang untuk melaksanakan salat ashar.

## **5. Wawancara dengan FH (40), mantan buruh migran Arab Saudi, warga Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo**

Setelah kami berdua selesai menunaikan salat ashar, kami pun menuju rumah FH, mantan buruh migran asal Arab Saudi yang rumahnya tepat di samping masjid besar. Seperti biasa, kami memperkenalkan diri serta menjelaskan maksud dan tujuan kami berkunjung ke rumah FH. FH menjelaskan pengalamannya selama bekerja di luar negeri. Di Arab Saudi ia bekerja di rumah yang memiliki 8 orang anak. Pekerjaannya pun bukanlah pekerjaan yang mudah. FH harus melayani 8 orang anak yang sebagian sudah besar-besar, juga majikan laki-laki dan perempuan serta satu nenek. Terkadang ada keluarga yang datang berkunjung ke rumahnya. Apabila bulan puasa, dirinya mengaku tidak tidur karena harus bekerja mulai buka puasa hingga sahur. Orang Arab, menurut FH, tidak berhenti apabila sudah makan. Jadi, selama berbuka puasa hingga makan sahur, mereka makan atau sekadar ngemil tiada henti. FH mengaku motif ekonomilah yang membuat dirinya menjadi buruh migran, yaitu untuk biaya sekolah anak-anaknya serta membangun rumah seperti warga Tracap lain yang menjadi buruh migran. Setelah selesai menanyakan persoalan terkait pengalaman FH menjadi buruh migran, kami memilih untuk pamit mengingat waktu sudah sore. Kami memilih untuk menuju rumah BY pada hari itu karena rumah BY tidak jauh dari rumah FH, terletak di belakang masjid. Kami menuju rumah BY dan kami hanya bertemu suaminya. Sang suami menyambut kami dengan ramah dan mengatakan bahwa BY sedang membantu keluarga duka, warga Tracap yang tadi mengadakan pengajian dan kami ikut mendoakan. Suaminya meminta kami untuk menunggu sebentar agar ia bisa memanggil istrinya. Namun, kami menolaknya dan memilih untuk nanti kembali lagi malam hari setelah BY pulang ke rumah. Kami lalu menuju rumah LI, mantan buruh migran dari Timur Tengah.

## **6. Wawancara dengan LI (45), mantan buruh migran Timur Tengah di Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo**

Sebelum azan magrib terdengar, kami memutuskan untuk melanjutkan wawancara kami. Waktu masih menunjukkan pukul 5 sore, masih dapat melakukan wawancara satu kali lagi dengan narasumber kami. Tidak jauh dari rumah BY, yang gagal kami temui, kami menemui LI. Di dekat rumah LI tampak 2 orang ibu sedang menggendong anak bayi serta 1 orang bapak yang terlihat biasanya muncul di depan rumah MZ. Kami pun menyapa mereka sebentar dan menjelaskan bahwa kami ingin ke rumah LI. Mereka menunjukkan rumah LI yang rumahnya bersebelahan dengan teras rumah tempat mereka sedang menikmati sore hari. Kami pun bertemu LI, perempuan yang terlihat agak gemuk dan pendek dengan kulit agak gelap. Ia menyapa kami dari balik pintu, mempersilakan kami duduk dan masuk ke ruangan. Sepertinya LI baru saja atau terlihat sedang melakukan pekerjaan rumah. Kami pun meminta maaf karena mengganggu aktivitas LI. Setelah itu, seperti biasa, kami menjelaskan maksud dan tujuan kami mendatangi rumah LI. LI menceritakan pengalamannya saat bekerja di Timur Tengah. Tidak ada kesulitan dokumen di imigrasi. Hanya saja memang pekerjaan di luar negeri lebih berat. Orang-orang Timur Tengah biasanya memiliki rumah yang besar dan luas sehingga perlu tenaga ekstra apabila bekerja di sana. Selain itu, LI menjelaskan bahwa motif ekonomi memang menjadi motif utamanya untuk berangkat ke luar negeri. Waktu itu hampir semua warga Desa Tracap pergi merantau ke luar negeri. Ada yang suami istri berangkat dan ada pula yang hanya istrinya. Bagi yang meninggalkan anak kecil, LI menjelaskan bahwa biasanya anak-anak dititipkan kepada nenek-kakeknya atau suaminya.

## **7. Wawancara dengan BY, warga Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo**

Setelah dari rumah LI, kami memutuskan untuk pulang terlebih dahulu untuk melaksanakan salat magrib, baru kemudian ke rumah BY mengingat tadi saat ke sana sudah berjanji dengan suami BY untuk

kembali mendatangi rumah BY sehabis magrib atau isya. Setelah melaksanakan salat magrib, sekitar pukul 18.45 kami menuju rumah BY. Kami mempercepat langkah kami supaya tidak merepotkan tuan rumah menunggu kami terlalu lama. Saat itu RU ingin ikut kami melakukan wawancara di rumah BY. Setelah kami memohon izin kepada MZ, yang waktu itu masih berada di dalam kamar, kami pun melanjutkan wawancara kami dengan BY sambil membawa RU. Lagi-lagi sang suamilah yang menyambut kami dengan sangat ramah. Seorang laki-laki bertubuh kurus tinggi dan memiliki kumis tersebut mengatakan bahwa istrinya belum juga pulang. Kami disuruh masuk dan menunggu sejenak. Ia ingin memanggil istrinya terlebih dahulu. Tidak lama kemudian, istrinya (BY) pulang dan menyambut kami di ruang tamu. Sang suami segera membuatkan kami teh hangat. Beberapa hak sempat kami tangkap dalam perbincangan tersebut, seperti motivasi BY pergi ke luar negeri. Masalah ekonomi memang menjadi masalah utama BY pergi menjadi buruh migran. Ia mengaku daerah Timur Tengah menjadi negara tujuan bagi dirinya untuk menjadi buruh migran karena di sana mayoritas muslim sehingga menurutnya hal ini mempermudah dirinya untuk beribadah. Hasil dari pekerjaannya ialah rumah yang sekarang ia tempati serta beberapa petak tanah yang ia beli. Suaminya yang saat itu ikut duduk bersama kami menjelaskan bahwa dirinya mengizinkan istrinya untuk pergi ke luar negeri karena sudah tidak ada pilihan lain. Pekerjaan di Indonesia sangatlah kecil hasilnya sehingga istrinya harus pergi ke luar negeri untuk menutupi kebutuhan keluarga. Saat kami melakukan wawancara, RU yang kami ajak mengajak kami untuk segera pulang sehingga kami pun terpaksa menghentikan wawancara kami karena kami merasa tidak enak dengan pemilik rumah. RU selalu usil, tidak mau diam, dan selalu mengajak pulang. Kami memutuskan untuk terlebih dahulu pulang dan mengantarkan RU ke rumah, lalu kami melanjutkan perjalanan kami.

**8. Wawancara dengan KR (45 tahun), mantan buruh migran Arab Saudi, warga Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo**

Sehabis isya, kami memutuskan untuk melanjutkan perjalanan kami untuk mendatangi satu lagi narasumber kami. Setelah membawa RU pulang ke rumah, kami langsung menuju rumah KR. Karena kami tidak tahu jalan, kami pun akhirnya memutuskan untuk menanyakan kepada rombongan bapak-bapak yang sedang berangkat pengajian. Saat itu rombongan bapak-bapak berpeci melintasi jalan di depan rumah NN dan saat kami menanyakan arah menuju rumah KR, mereka tidak mengetahuinya. Kami pun ditanyai nama lengkap KR. Karena kami tidak mengetahui nama KR, maka kami memutuskan untuk pergi ke rumah NN untuk bertanya kepada NN. Saat itu pintu rumah NN terbuka, dan dari luar terdengar suara televisi. Sepertinya NN sedang menonton televisi. Kami memanggilnya dari luar dan tidak lama kemudian, NN keluar dari rumah dan teman saya langsung menjelaskan maksud kami, yaitu ingin menanyakan letak rumah KR. Dengan ramah NN menjelaskan bahwa rumah KR berada di pojok. Dan jalan menuju rumah KR sangatlah gelap. NN menjelaskan bahwa sebaiknya besok saja karena NN agak ragu kalau kami tetap melanjutkan perjalanan kami ke sana. Namun, kami tetap memutuskan untuk melanjutkan perjalanan. Setelah berterima kasih kepada NN, kami melanjutkan perjalanan.

Jalan menuju rumah KR memang sama dengan jalan menuju rumah MH yang tadi siang kami temui. Namun, rumah KR lebih jauh lagi dan melewati jalanan yang gelap. Kami berdua sempat nyasar dan salah rumah, sampai akhirnya kami ditunjukkan jalan menuju rumah KR oleh seorang pemuda. Untuk menuju rumah KR, kami melewati jalan gelap dan dekat dengan kebun, juga tidak ada lampu. Namun, kami tetap melanjutkan rencana kami. Kami mengetuk pintu rumah KR sekitar pukul setengah delapan malam. Muncul seorang ibu dari balik pintu dan tidak berkerudung. Kami memastikan apakah ia KR. Setelah ia membenarkan pernyataan kami, KR menyuruh kami masuk dan meminta kami menunggu sebentar karena ia ingin berganti pakaian

terlebih dahulu. Tidak lama kemudian, KR keluar dengan mengenakan kerudung instan berwarna merah serta baju yang ditutupi dengan *sweater*.

Seperti biasanya, kami menjelaskan maksud dan tujuan kami mengunjungi rumah KR. Dengan muka yang terlihat sedih, KR menceritakan kepada kami bahwa dirinya cukup lama bekerja sebagai buruh migran. Motivasinya sama dengan motivasi warga lain, yaitu ingin membahagiakan keluarga yang saat itu ia masih memiliki 2 orang anak laki-laki. KR meninggalkan anak laki-lakinya untuk pergi ke Arab Saudi. Tidak ada masalah dengan dokumen dan saat itu ia mengaku berangkat melalui sponsor. Cerita pahit KR justru dimulai saat suaminya tidak bisa *me-manage* keuangan istrinya. Saat itu KR pernah mengirim uang 50 juta rupiah kepada sang suami. Memang penghasilan KR sempat dibelikan sepetak tanah dan membangun rumah, tetapi tidak lama kemudian, KR dihubungi oleh sang suami bahwa dirinya sudah diceraikan tanpa alasan. Usut punya usut, ternyata sang suami mempunyai istri lagi. Setelah itu, hidup KR mulai tidak stabil. Padahal dahulu saat pergi ia diizinkan oleh keluarga, terutama sang suami. Ia pergi dengan baik-baik dan malah sempat membawa anak pertamanya yang bernama TK ke Arab Saudi bersama dirinya. Sayangnya, dengan pola asuh terpisah antara TK dan adiknya<sup>43</sup> membuat sang adik dan TK memiliki sikap berbeda dengan ibunya (KR). Sang adik memilih untuk lebih menyayangi ayahnya, sedangkan TK lebih memilih berjuang untuk ibunya. Semua harta yang dimiliki oleh KR saat bekerja di Arab Saudi menjadi milik sang suami sebagai pemilik hak asuh anaknya yang kedua mengingat TK sebagai anak yang pertama sudah meninggal dunia. Sekarang KR hidup di rumah kakaknya yang sedang berangkat ke Kalimantan. Semua harta yang ia cari di Arab Saudi selama 20 tahunan sama sekali tidak bisa ia miliki. Rumahnya yang sekarang pun ditempati oleh mantan suaminya bersama istrinya yang sekarang. KR sempat memperlihatkan foto TK

<sup>43</sup> Adiknya diasuh oleh keluarga bapaknya, sedangkan TK selaku anak pertama diasuh oleh pihak keluarga KR (adik KR sendiri yang mengasuh) dan sempat ikut ke Arab Saudi membantu ibunya. Namun, tidak lama kemudian, TK meninggal dunia di usianya yang ke 26, karena divonis memiliki penyakit kanker darah dan nyawanya tidak bisa tertolong lagi.

kepada kami. Dengan meninggalnya TK, KR merasa tidak ada gunanya lagi berangkat ke luar negeri untuk mencari uang. Dahulu ia mencari dengan niat ingin membahagiakan keluarga. Namun, akibat dirinya pergi ke luar negeri, keluarganya menjadi berantakan dan KR sama sekali tidak mendapatkan apa-apa dari hasil pekerjaannya. KR akhirnya menikah dengan lelaki yang 10 tahun lebih tua darinya.

Cerita KR memang terlihat sangat tragis karena selama perjalanan dan proses KR menjadi buruh migran sangatlah mudah. Majikannya pun sangat baik. Namun, keluarganya tidak bisa ia selamatkan, bahkan ia harus merelakan anak sulungnya pergi terlebih dahulu meninggalkan keluarga. Mendengar cerita KR membuat saya merasa cerita ini merupakan cerita tragis yang dialami perempuan ketika ia keluar rumah untuk bekerja. Tak terasa waktu menunjukan pukul 20.45. Karena sudah larut malam, kami berdua izin pamit dan pulang ke rumah MZ untuk beristirahat.

## **Sabtu, 4 Januari 2017**

### **1. Wawancara dengan MR (37 tahun), mantan buruh migran Singapura, Kuwait, dan Hongkong**

Pagi hari sekitar pukul 07.30, kami berdua berencana menyelesaikan wawancara kami dengan narasumber. Tinggal 2 narasumber lagi, kami perkirakan sebelum azan duhur kami sudah bisa berpamitan dengan tuan rumah. Sebelum sarapan, kami berdua pamit dengan MZ dan keluarga yang sedang memasak sarapan di dapur untuk melanjutkan perjalanan. Kembali kami menyusuri jalan yang tadi malam kami lewati untuk berkunjung ke rumah MR. MR merupakan adik KR, mantan buruh migran yang tadi malam kami wawancarai. MR menyambut kami dengan ramah. Rumah MR tampak dipenuhi baju terbungkus plastik. Rupanya MR yang sedang mengandung 7 bulan ini memiliki bisnis *laundry* di rumahnya. MR mengaku bahwa dahulu ia bekerja di Singapura, Kuwait, dan Hongkong. Namun, yang paling bermasalah saat ia pergi ke Hongkong. Di Hongkong ia hanya menghabiskan waktu selama 1 tahun. Saat itu ia mencoba untuk bertahan, namun ternyata

majikannya menuduhnya mencuri. Akhirnya, MR pulang ke Indonesia setelah 1 tahun bekerja. Uang yang diperoleh dari hasil kerjanya antara lain untuk membeli rumah, menyekolahkan anak, juga untuk membeli ladang dan sepeda motor. MR mengaku saat itu banyak warga yang berangkat sehingga dirinya termotivasi untuk ikut berangkat juga. Selama di PT dan di imigrasi, MR sama sekali tidak mendapat masalah. Meskipun seperti biasanya, dokumen dirinya dipalsukan, terutama umur. Saat itu MR masih berumur 15 tahun, jadi terpaksa harus dituakan. Ia tahu setelah berada di rumah majikannya dan membaca data pribadinya yang umurnya sudah diubah menjadi 18 tahun.

Setelah selesai wawancara dengan MR, kami menanyakan kepada MR siapa lagi yang pernah bekerja menjadi buruh migran di luar negeri. MR, yang waktu itu memakai daster, lalu menunjukkan kepada kami rumah di sebelahnya. Ternyata, itu rumah MH, kakak MR. Kami kemudian langsung pamit dan menuju rumah MH.

## **2. Wawancara dengan MH (40 tahun), mantan buruh migran Singapura**

Tidak lama kemudian, kami berdua menemui MH, persis di sebelah rumah MR. MH merupakan anak ke-4 dari 5 bersaudara. Kakak keduanya, yaitu KR, merupakan kakak laki-laknya yang sekarang berada di Kalimantan dan rumahnya ditempati oleh KR. Mereka lima bersaudara dan keempat anak perempuannya sudah pernah bekerja ke luar negeri. Menurut cerita, MH-lah yang sering menjadi tempat penampungan bagi anak-anak saudaranya yang ditinggal bekerja ke luar negeri. Anak KR dan anak MR diasuh oleh MH. Bahkan, sekarang MH mengasuh anak dari keponakannya yang juga merupakan cucu dari kakak pertamanya. Cucu itu masih berumur 2 tahun dan ditinggal bekerja ke Batam. MH memang pernah bekerja ke luar negeri, yaitu ke Singapura, tak lama setelah menikah. Motivasinya untuk bekerja di luar negeri adalah ingin membangun rumah demi rumah tangganya yang baru saja ia bangun. Ia menikah tahun 1994, lalu dua bulan kemudian ia berangkat bekerja. Ia belum memiliki anak saat itu. Ia bekerja selama 2 tahun dan mendapat gaji 7 juta rupiah saat itu. Setelah itu,



ia tidak berangkat lagi. Sebenarnya ia ingin berangkat lagi, tetapi tidak diperbolehkan oleh suami sehingga sampai sekarang ia belum berangkat lagi dan memilih untuk membantu adiknya di usaha laundry. Setelah selesai mengobrol dengan MH, kami berdua berpamitan untuk pulang ke rumah MZ. Sekitar pukul 10.00 pagi kami berpamitan kepada MZ karena sore nanti teman saya ingin pulang ke Yogyakarta.

## **Rabu, 18 Januari 2017**

### **Kunjungan ke rumah MZ, pendiri kampung Buruh Migran Indonesia (BMI) di Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo, Jawa Tengah**

Perjalanan pertama kami bersama LSM “Kita Institute” dimulai tanggal 18 Januari 2017. Hari ini kami melakukan kunjungan ke 2 kecamatan yang menjadi bagian penelitian kami, yaitu Kaliwiro dan Leksono. Kaliwiro menjadi kecamatan pertama yang kami kunjungi. Akses jalan menuju kecamatan ini tidak begitu sulit. Meskipun berkelok-kelok, namun kami sangat menikmati perjalanan ini karena dimanjakan dengan indahnya pemandangan bukit-bukit di sekitar jalan menuju Kecamatan Kaliwiro, Kabupaten Wonosobo.

Setelah sampai di Desa Tracap, Kecamatan Kaliwiro, kami bertemu dengan seorang perempuan bernama MZ. Ia perempuan hebat dengan sejuta pengalaman. Tidak banyak orang yang seperti dirinya. Pemikirannya jauh lebih maju dibanding perempuan-perempuan lain. Tekadnya hanya satu, melakukan yang terbaik untuk desa dan masyarakat sekitar. Setelah Lembaga Kita memperkenalkan kami, MZ pun langsung membuka obrolan terkait tema yang nanti akan kami teliti, yaitu *trafficking*. Dari Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga bersama LSM Kita Institute Wonosobo dan UNSIQ tema tersebut sudah terlalu banyak diteliti. MZ pun menyarankan bahwa tema yang menarik untuk diangkat ialah bagaimana pola asuh orang tua terhadap anaknya ketika ia bekerja menjadi buruh migran serta akses informasi dari pemerintah maupun PJTKI terkait fasilitas dan syarat-syarat menjadi buruh

migran di luar negeri. Tidak berhenti sampai di situ, MZ sangat ramah menyambut kami dengan hidangan istimewa. Di ruang tamu kami menikmati teh hangat dengan beberapa kue kering beserta rambutan manis. Sementara di meja makan kami dimanjakan dengan pedasnya sambal ijo yang menggoda dengan ayam kampung serta sayur bayam yang didampingi tempe bacem.

Kami merasa betah berada di rumahnya seolah kami enggan untuk pulang ke rumah, apalagi kami dimanjakan dengan fasilitas Wifi yang tidak kalah cepat dengan akses wifi di Kota Yogyakarta. Ya, MZ memang sengaja memasang dua wifi sekaligus di Desa Tracap, Kec. Kaliwiro, Kab. Wonosobo. Tujuannya sederhana, satu wifi untuk umum dan yang satunya lagi untuk keperluannya sendiri. Menurut MZ, kedua wifi yang ia pasang dengan biaya Rp5.000.000/tahun itu sebagai bentuk keinginan MZ memfasilitasi masyarakat, terutama bagi pemuda dan pelajar karena menurut MZ hal ini menunjang kemajuan desanya.

Itu hanya hal kecil yang MZ bagi kepada masyarakat sekitar. Menurut MZ, semuanya memang harus dimulai dari hal yang kecil. Bahkan di sela-sela ceritanya, MZ menyatakan bahwa di setiap tahun pada perayaan hari lahirnya harus ada kenang-kenangan yang bermanfaat, tidak hanya untuk dirinya. MZ mengaku pada tahun 2011 berusaha untuk mendirikan TK di sekitar desanya. Hingga, akhirnya MZ berhasil meresmikan TK yang ia impikan tepat di hari ulang tahunnya.

MZ memang bukan perempuan biasa. Kejadian dan pengalaman hidupnya membuat ia merasa bahwa perempuan juga bisa berperan banyak, tidak hanya di ruang lingkup domestik. Beberapa kasus yang ia tangani bahkan menjadikannya pahlawan perempuan. Ia berani menghadapi siapa pun demi kebenaran. Ia juga pernah diundang ke acara Kick Andy di salah satu stasiun televisi nasional dengan tema “Pejuang Perempuan” pada tahun 2014 lalu. Kiprahnya sudah terdengar hingga tingkat kementerian bahwa dirinya menjadi koordinator sekaligus menjadi garda depan bagi lembaga Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Provinsi Jawa Tengah.

Di bawah naungan SBMI, MZ membangun kampung buruh migran dan memberdayakan perempuan yang ada di sekitarnya. Ia membuat

industri kreatif serta memahami akan pentingnya pendidikan. Ia juga membela banyak kasus *trafficking* yang biasanya dialami buruh migran. Kasus terbaru yang MZ tangani ialah masalah seorang ibu sekaligus anaknya yang mengalami penipuan bermotif lapangan pekerjaan.

MZ juga menceritakan pengalaman dirinya mengenai susah dan pahitnya MZ ketika menjadi korban *trafficking* dan pemerkosaan. Hal itulah yang membuatnya trauma berat dan sempat tidak memiliki semangat hingga akhirnya MZ menemukan lelaki<sup>44</sup> yang mampu membuatnya yakin bahwa masih ada orang yang menyayangi dan menghargainya di dunia ini. Dunia memang bukan tempat untuk selalu merasakan kesedihan, karena Tuhan juga menciptakan kebahagiaan. MZ sangat yakin, akan ada 1.000 kebaikan dalam satu kebaikan yang ia lakukan. Sayangnya, cerita ini bersambung dan MZ berjanji akan lebih banyak menceritakan kisah hidupnya di lain waktu ketika kami sudah *live in* di rumahnya.

Pembicaraan kami juga terhenti ketika datang teman MZ yang juga pernah menjadi buruh migran di Singapura. Orang itu bernama NI dan berasal dari Kudus. Ia berkunjung ke rumah MZ untuk melakukan kopi darat setelah sekian lama berteman melalui jejaring sosial. NI juga salah satu pejuang buruh migran yang luar biasa. Tekad NI menjadi buruh migran hanya ingin menyejahterakan keluarganya, menyekolahkan adik-adiknya sehingga keluarganya bisa mendapatkan kehidupan yang layak. Setelah selesai makan siang hidangan dari MZ, kami segera pamit kepada MZ dan NI untuk melanjutkan perjalanan.

## **Rabu, 18 Januari 2017**

### **Kunjungan ke rumah NA (anggota SARI Solo) di Desa Tracap, Kec. Leksono, Kab. Wonosobo, Jawa Tengah**

Berbeda dengan kehidupan masyarakat di Kecamatan Kaliwiro, di Kecamatan Leksono, yang letaknya cukup jauh dari jalan utama

---

<sup>44</sup> Sekarang menjadi Suaminya. Suaminya yang sekarang belum kami ketahui nama lengkapnya. Namun Suami MZ yang sekarang menjadi orang yang bekerja keras dan berhasil memulihkan kondisi Psikologis MZ.

Kabupaten Wonosobo, kami bertemu NA, salah satu pejuang buruh migran yang bergabung dengan BMW dan lembaga SARI. NA menceritakan kebanyakan warga di Kec. Leksono menjadi buruh migran karena disuruh orang tuanya. Eksploitasi dan peran sebagai calo justru dilakukan oleh ibunya sendiri. NA menyatakan bahwa Kecamatan Leksono, yang rencananya kami akan tinggal di situ pada hari Jumat sampai Minggu, menjadi salah satu kecamatan yang memiliki banyak buruh migran dan salah satu calonya ialah ibunya sendiri. Sebagian besar warga yang pergi bekerja ke luar negeri karena orang tuanya pernah ke luar negeri. Hal ini terutama dialami oleh anak-anak perempuan.

Kami juga mendapat cerita dari NA bahwa ada teman BMI yang walaupun belum mendapat pembekalan, tetap nekat berangkat ke luar pulau. Informasi yang ia peroleh kurang valid sehingga ia menjadi korban *trafficking*. Masih banyaknya korban *trafficking* akibat dari kurangnya akses informasi bagaimana menjadi buruh migran yang benar dan terlindungi oleh negara. Menurut NA, motif ekonomi menjadi faktor utama perempuan menjadi buruh migran ke luar negeri. Dengan banyaknya iming-iming gaji besar, masyarakat menjadi tergiur. Padahal minimnya pengetahuan dan pembekalan mengakibatkan mereka yang berangkat ke luar negeri hanya akan mendapat perilaku dehumanisasi serta ketidakadilan.

### Catatan Harian Kuripan Watumalang

#### 1. Jadwal Kegiatan

No	Hari/ Tanggal	Waktu	Kegiatan	Tempat
1	Senin, 23 Jan 2017	09.30 – 10.40	Wawancara dengan Sekcam dan Kasi Kesrasos Kecamatan Watumalang	Kantor Kecamatan Watumalang
2	Senin, 23 Jan 2017	10.40 – 11.30	Wawancara dengan Wakapolsek Watumalang	Kantor Polisi Sektor Watumalang
3	Senin, 23 Jan 2017	11.30 – 12.30	Wawancara dengan Sekdes dan Kaur Keuangan Desa Kuripan, Kec. Watumalang	Kantor Desa Kuripan, Kec. Watumalang
4	Senin, 23 Jan 2017	12.30 – 16.00	Wawancara dengan eks BMI dan ketua kelompok Bumi Karya Mandiri	Rumah Hj. FI Kuripan

No	Hari/ Tanggal	Waktu	Kegiatan	Tempat
5	Kamis, 26 Jan 2017	15.00 – 15.15	Mengantar revisi surat untuk Camat Watumalang	Kantor Kecamatan Watumalang
6	Kamis, 26 Jan 2017	15.15 – 16.00	Wawancara dengan eks dan calon BMI	Rumah Bp. AW, Bedali Kuripan
7	Kamis, 26 Jan 2017	16.30 - 16.00	Wawancara dengan Kades Kuripan (Pembina Kelompok Bumi Karya Mandiri)	Rumah Bp. WC

## 2. Catatan Harian

### 23 Februari

Senin 23 Februari 2017 tim observasi wilayah Watumalang mulai melaksanakan tugas. Diawali dengan berkumpul di Sekretariat HMI Cabang Wonosobo pada jam 8.30 pagi, tim yang terdiri atas 4 personil ini langsung bergerak menuju target. Lokasi pertama adalah Kantor Kecamatan Watumalang. Kami langsung menemui Camat Watumalang, namun karena pada saat itu beliau ada acara yang lebih penting, kami diarahkan ke Sekcam. Setelah kami memperkenalkan diri sekaligus menyampaikan tujuan kedatangan kami, Sekcam membaca surat izin penelitian. Berawal dari situlah kami sempat *ngeyel* karena Sekcam tidak mengizinkan dengan alasan surat harus direvisi dulu. Setelah kami memberikan jaminan surat akan direvisi dan setelah meminta pertimbangan Camat, kami diizinkan. Dalam proses wawancara, kami diarahkan ke Kasi Kesrasos yang membidangi perihal BMI. Adapun hasilnya terangkum dalam transkrip wawancara.

Lokasi kedua adalah Kantor Polsek Watumalang. Di sana kami diterima oleh Wakapolsek karena Kapolsek sedang tugas keluar kantor. Tidak ada kendala berarti karena narasumber bisa bekerja sama dengan baik. Lokasi ketiga adalah Kantor Desa Kuripan Watumalang. Lagi-lagi kami tidak ketemu dengan narasumber utama karena Pak Kades juga sedang tugas di luar kantor. Kami wawancara dengan Sekdes yang didampingi Kaur Keuangan. Kami juga berkesempatan melihat Kantor Pusat Informasi Pekerja Migran yang baru saja dikunjungi Menteri

Disnakertrans pada 30 Desember 2016. Dari situ kami mendapat informasi tentang Bumi Karya Mandiri, suatu kelompok sekaligus wadah bagi eks BMI se-Desa Kuripan. Karena ingin mengetahui lebih lanjut tentang kelompok tersebut, kami segera menuju ke kediaman Hj. FI. Ketua Bumi Karya Mandiri tersebut menyampaikan beberapa kegiatan dan produk dari kelompok tersebut, di antaranya: batik, olahan daging ayam dan puyuh, serta olahan salak dan singkong. Yang menarik adalah salah satu produknya, yaitu batik, sudah dipasarkan secara *online*. Hj. FI optimis batik Sendang Kuripan akan laris manis di pasaran. Kami juga beruntung, saat kami berkunjung ke rumah Hj. FI, anggota kelompok sedang berkumpul untuk membuat batik sehingga kami bisa hemat waktu untuk langsung wawancara dengan eks BMI. Wawancara berlangsung lancar dan menarik karena narasumber cukup ramah dan bisa diajak bekerja sama. Sebenarnya tim observasi wilayah Watumalang memprediksi kegiatan ini dapat selesai dalam satu hari, namun karena hujan turun dan kami belum mendapat data perihal calon BMI, kami memutuskan untuk melakukan observasi pada hari berikutnya.

## **26 Januari**

Kamis, 26 Januari 2017, tim observasi Watumalang melanjutkan tugasnya. Pada kesempatan ini tim hanya terdiri dari dua personil karena dua orang yang lain berhalangan. Misi pertama adalah menyampaikan revisi surat ke Kecamatan Watumalang. Misi kedua adalah wawancara dengan calon BMI. Berbekal informasi dari Pemerintah Desa Kuripan, kami segera menuju rumah calon BMI tersebut. Alhamdulillah kami dapat bertemu dan bisa melakukan wawancara dengan santai sambil ditemani cemilan dan teh hangat. Misi ketiga adalah menemui Kades Kuripan. Meskipun kami sudah mendapat informasi kondisi BMI Kuripan, kami merasa perlu untuk menemui Kades karena beliau juga pembina Bumi Karya Mandiri. Alhamdulillah, ketika kami berkunjung, beliau ada di rumah. Wawancara berlangsung santai. Adapun beberapa hal yang menjadi poin pembicaraan kami adalah status serta predikat Desa Kuripan di mana Desa Kuripan berstatus DESBUMI (Desa Buruh

Migran) sekaligus pelaksana program DESMIGRATIF (Desa Buruh Migran Produktif), dan berpredikat Desa Percontohan Nasional perihal pengelolaan eks BMI. Status dan predikat tersebut mengantarkan Desa Kuripan sebagai objek utama dalam iklan layanan masyarakat yang diinisiasi Kemenakertrans dan telah tayang iklannya di stasiun televisi. Pak Kades juga menyampaikan bahwa predikat tersebut diperoleh melalui kerja keras serta kerja sama yang baik dari unsur terkait, terutama Pemerintah Desa dan BMI. Sejak 2014 beliau juga sudah aktif menjalin kerja sama dengan Migran Care Desa Kuripan.

## This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



[illegible]