



UNIVERSITAS INDONESIA

**PEREMPUAN PEKERJA RUMAH TANGGA MIGRAN
DALAM *GLOBAL CARE CHAIN*:
Studi Kualitatif tentang Pekerja Rumah Tangga Indonesia di
Singapura**

T E S I S

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains
(M.Si) dalam ilmu Sosiologi**

**Sri Aryani
090650 1945**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK
PROGRAM MAGISTER SOISOLOGI**

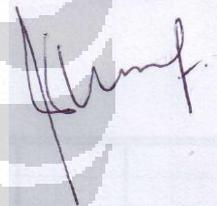
**DEPOK
JULI, 2012**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sebenarnya menyatakan bahwa tesis ini Saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Indonesia

Jika dikemudian hari ternyata Saya melakukan tindakan plagiarisme, Saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Indonesia kepada Saya.

Depok, Juli 2012



Sri Aryani

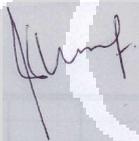
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Sri Aryani

NPM : 0906501945

Tanda tangan :



Tanggal : 10 Juli 2012



HALAMAN PENGESAHAN

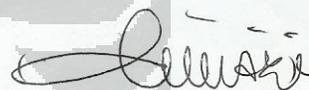
Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Sri Aryani
NPM : 0906501945
Program Studi : Pascasarjana Sosiologi
Judul : Perempuan Pekerja Rumah Tangga Migran Indonesia
Dalam Global Care Chain:
Studi Kualitatif tentang Pekerja Rumah Tangga Indonesia
di Singapura

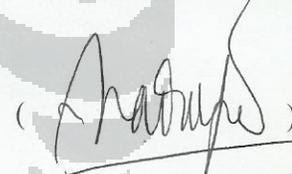
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia

PANITIA PENGUJI TESIS

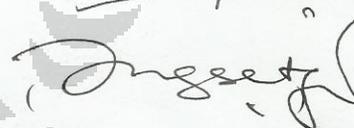
Ketua Sidang : Dr. Rosa Diniari



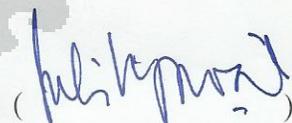
Sekretaris Sidang : Nadia Yovani, M.Si



Pembimbing : Lugina Setyawati, Ph.D



Penguji Ahli : Prof. Dr. Sulistiowati Irianto, MA



Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 5 Juli 2012

KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Tanpa ridhoNya, kerja keras untuk menyelesaikan Tesis ini mustahil akan terwujud. Tesis ini adalah bentuk ketertarikan terhadap isu migrasi pekerja di Indonesia sekaligus ruang belajar yang luar biasa untuk memahami kompleksitas migrasi di Indonesia. Proses penelitian ini tidaklah mudah, dan penulis beruntung mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penghargaan dan ucapan terimakasih yang tulus, penulis haturkan kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulisan tesis ini.

Pertama-tama penghargaan dan ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada pembimbing tesis penulis Ibu Lugina Setyawati, M.A.Ph.D., yang selalu melemparkan pertanyaan kritis, yang terus menerus membuat penulis berpikir, mencari dan menemukan berbagai hal baru dalam proses ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada para penguji: Prof. Dr. Sulistyowati Irianto, M.A, Dr. Rosa Diniari, M.A, Lidya Triana, M.Si, yang memberikan masukan yang tak terduga bagi perbaikan tesis penulis, sejak pengujian proposal hingga hasil.

Penghargaan dan ucapan terimakasih juga disampaikan kepada para staf pengajar dan staf administrasi di lingkungan Program Studi Pascasarjana Departemen Sosiologi FISIP-UI yang telah memberikan bantuan dan dukungannya selama studi. Khusus untuk Ibu Rini Akbariningsih terima kasih untuk tidak bosan-bosannya mengingatkan kami.

Terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Yayasan Tifa dalam hal ini. Direktur Eksekutif Yayasan Tifa -Tri Nugroho-, dan rekan-rekan Yayasan Tifa semua, atas dukungan, toleransi dan pemaklumannya dengan waktu yang tersita selama kuliah dan penelitian. Secara khusus terima kasih juga ditujukan kepada rekan-rekan di Grant & Knowledge Management, -Yeni, Anela dan Maya - terimakasih untuk selalu siap sedia bila dibutuhkan.

Terimakasih setulus-tulusnya dihaturkan kepada Jamaluddin, Iskandar, Lamuk, rekan-rekan IndoFamilyNetwork, TWC2, Jolovan Wham dan Sisi Sukiato

dari HOME, atas bantuannya selama penulis berada di Singapura. Terimakasih untuk Anastasia, Umairoh, Ana, Lydia, dan Annie atas uluran persahabatannya selama penelitian. Terimakasih khususnya untuk Zaenal yang sungguh sangat membantu proses penulisan ini disaat mendesak.

Terimakasih juga dihaturkan kepada teman-teman Pasca Sosio 2009: Wanlie, Vivi, Arsi, Zulfa dan Adi dan juga kepada para sahabat Nyohp dan Ova—atas lontaran penuh semangat, diskusi dan masukannya yang berharga, tidak hanya untuk penelitian ini tapi juga sepanjang masa perkuliahan. Terimakasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua dan adik-adik tercinta atas do'a dan dukungannya.

Terakhir, terimakasih tak terhingga untuk suami dan anak penulis tercinta untuk kasih sayang, kesabaran, ketulusan, pemakluman, dukungan dan bantuan yang tidak mengenal batasan ruang dan waktu, menjadi penyemangat untuk tidak pernah merasabosan dan menyerah saat menghadapi setiap kesulitan dalam masa perkuliahanmaupun dalam masa penyusunan tesis ini.

Penulis
Juli, 2012

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, penulis yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Aryani
NPM : 090650 1945
Program Studi : Sosiologi
Departemen : Sosiologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Tesis

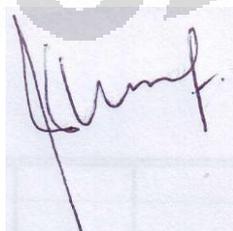
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive RoyaltyFree Right*) atas karya ilmiah penulis yang berjudul:

PEREMPUAN PEKERJA RUMAH TANGGA MIGRAN DALAM GLOBAL
CARE CHAIN: STUDI KUALITATIF TENTANG PEKERJA RUMAH
TANGGA MIGRAN INDONESIA DI SINGAPURA.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir penulis tanpa meminta izin dari penulis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikianlah pernyataan penulis ini penulis buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Depok
Pada Tanggal: 10 Juli 2011
Yang menyatakan



(Sri Aryani)

ABSTRAK

Nama : Sri Aryani
NPM : 090650 1945
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Sosiologi
Judul Tesis : Perempuan Pekerja Rumah Tangga Migran dalam *Global Care Change*, : Studi Kualitatif tentang Pekerja Rumah Tangga Migran Indonesia di Singapura

Perempuan, yang dulu bermigrasi sebagai pendamping keluarga, kini mulai pergi keluar negeri untuk bekerja. Mereka mengisi peluang kerja di *care industry* –yang melibatkan proses migrasi yang tidak sederhana. Di Singapura, kompleksitas ini sangat terasa. Transformasi Singapura menjadi *global city* yang berbasis ekonomi pengetahuan, memaksa Singapura mere-organisasi struktur kerja yang ada. Perempuan kemudian berkontribusi kepada ekonomi dengan menjadi tenaga kerja berketerampilan tinggi. Para wanita karir ini kemudian “mengimpor” perempuan lain yang bersedia melakukan pekerjaan domestik dari negara-negara yang lebih miskin seperti Indonesia.

Penelitian ini berusaha menginvestigasi eksploitasi pada pekerja rumahtangga migran asal Indonesia yang bekerja di Singapura. Penelitian ini mencoba mengkaitkan antara relasi majikan dan pekerja rumah tangga industri- pasar dan aktor dalam *supply chain* dan keterlibatan negara dalam konteks global untuk menjelaskan konstruksi *caring* di rumahtangga Singapura, dan bagaimana perempuan –baik majikan maupun pekerjadomestik, menegosiasikan makna *caring* dan peran gender-nya.

Kata kunci: *global care change*, *industrial care*, pekerjarumahtanggamigran Indonesia, migrasi

ABSTRACT

Nama : Sri Aryani
NPM : 090650 1945
Faculty : Social and Political Science
Study Program : Sociology
Thesis Title : Domestic Worker in Global Care Change, Qualitative Study on Indonesia Domestic Workers in Singapore

Women, who used to migrate as accompany to the family, now started to go abroad on her own, to work. They fill out job opportunities in care-giving industry, for which the type of migration is no longer simple. Labor migration has become a complex phenomenon. In Singapore, this complexity is very pronounced. The city's transformation to a global city, creates re-organization of work in Singapore. Moreover, it creates needs to find other women seconded to the family and fill in their role as the family's caregivers. The newly-transformed career women import other women who willing to conduct such domestic works, from poorer countries, such as Indonesia.

This research investigated the exploitation of Indonesia migrant workers in Singapore. It tries to link personal relations between employers and domestic workers, the industry– market and actors in the supply chain, and state involvement in the global context to explain the construction of caring in Singaporean household, and how these women –both employers and domestic, negotiating the meaning of caring and their gender roles.

Keywords: global care change, care industry, domestic workers, migration.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN KARYA ILMIAH	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR DIAGRAM	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
1. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.1.1. Migrasi Internasional: Sebuah Gambaran Kontemporer	1
1.1.2. <i>Feminization of Migration</i> dan Perkembangan <i>Care Industry</i>	3
1.2.Perumusan Masalah	8
1.3.Pertanyaan Penelitian	11
1.4.Tujuan Penelitian	11
1.5.Signifikansi Penelitian	12
1.6.Limitasi dan Delimitasi	12
2. TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Memetakan Teori Migrasi	14
2.2. Kritik Feminisme atas TeoriMigrasi	16
2.3. Studi-StudiTerdahulu	18
2.4.KonseptualisasiGagasan	21
2.4.1. KonsepTentang <i>Care</i>	21
2.4.2. <i>Global Care Chain</i>	23
2.4.3. <i>Global Care Chain Analysis</i> dalam <i>Care Services</i>	28
2.4.4. KerangkaPemikiran	30

3. METODE PENELITIAN	33
3.1. Metode Penelitian	33
3.2. Subyek Penelitian	33
3.3. Proses Penelitian	35
3.4. Mencari Informan	39
3.5. Menganalisis Data	44
3.6. Lokasi Penelitian	45
4. MELIHAT KONTEKS PEKERJA INDONESIA DI SINGAPURA	47
4.1. Singapura sebagai <i>Global City</i>	47
4.2. Kondisi Perempuan Pekerja di Singapura	51
4.3. Ketika Keluarga Menjadi Tumpuan Terakhir: Jaminan Sosial di Singapura	56
4.4. Kondisi Pekerja Rumah Tangga Migran di Singapura	63
5. KONSTRUKSI CARING DALAM RUMAH TANGGA SINGAPURA: KETIKA “MAID” BUKAN LAGI KEMEWAHAN NAMUN KEBUTUHAN	71
5.1. Makna, Aktivitas dan Negosiasi <i>Caring</i> dalam Kacamatan Majikan dan Pekerja Migran	71
5.2. Melihat Relasi Pekerjaan Majikan: Antara Menjadi Keluarga dan Menjadi Pekerja	94
5.3. Melihat Aktor: Ketika Pasar Memainkan Peran Dominan	104
5.4. Kebijakan yang Menyebabkan Kerangkeng	112
6. BERDIALOG DENGAN GLOBAL CARE CHAIN : SEBUAH REFLEKSI KRITIS	125
6.1. Melihat Konteks: Globalisasi dan Komodifikasi Kerja Reproduksi di Singapura	125
6.2. Melihat Gagasan <i>Global Care Change</i> dalam Konteks Singapura	130
6.3. Melihat Konstruksi <i>Caring</i> dalam <i>Global Care Chain</i>	138
6.4. Pasar, Kebijakan dan Implikasinya Terhadap Konstruksi <i>Caring</i>	139
7. KESIMPULAN	148
7.1. Rekomendasi Kebijakan	151
DAFTAR PUSTAKA	154
LAMPIRAN	161

Daftar Tabel

Tabel 1.1 10 Negara Tujuan Pekerja Migran Indonesia	2
Tabel 1.2. Prosentasi Perempuan Pekerja Migran Indonesia 2006-2010	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 2.2. Perbedaan antara rantai Komoditas Global dan <i>Global Care Chains</i>	30
Tabel 3.1. Daftar Informan PRT Migran	33
Tabel 3.2. Daftar Informan Majikan	35
Tabel 3.3. Topik www.singaporemaids.blogspot.com yang dianalisis	38
Tabel 3.4. Lokasi Observasi Penelitian	42
Tabel 4.1. Komposisi Industri di Singapura 1991-2000	48
Tabel 4.2. Pengaturan Levy bagi Pekerja Migran di Singapura	50
Tabel 5.1. Perbedaan Sistem Pembiayaan Dulu dan Sekarang	106
Tabel 5.2. Biaya yang dibutuhkan untuk Mempekerjakan PRT Migran	112
Tabel 6.1. Makna <i>Caring</i> Menurut Majikan	135
Tabel 6.2. Makna <i>Caring</i> Menurut Pekerja	136

Daftar Diagram

Diagram 2.1. Konsep Global Care Chain	24
Diagram 2.2. Proses Global Care Chain	27
Diagram 2.3. Kerangka Penelitian	32
Diagram 4.1. Tingkatan Partisipasi dalam Kerja Berdasarkan Umur	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Guide Question for Key Informant Interviews (NGOs)	161
Lampiran 2. Guide Question for Key Informant Interviews (Employers)	163
Lampiran 3. Panduan Pertanyaan untuk Informan Kunci (buruh migran)	165
Lampiran 4. Panduan Observasi	167
Lampiran 5. Transkrip wawancara	168



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

1.1.1.Migrasi Internasional: Sebuah Gambaran Kontemporer

Globalisasi telah membuat orang semakin mudah untuk berpindah. Globalisasi, membuka batasan orang sehingga orang bisa pergi bermigrasi, bekerja dan kemudian menopang kehidupan keluarganya di negara asal. (Stiglitz: 2001). Migrasi, terutama migrasi kerja, kemudian menjadi salah satu isu dominan di abad 21 ini.¹

Saat ini diperkirakan ada sekitar 215 juta orang atau 3% dari total seluruh penduduk dunia tinggal di luar negara kelahirannya, dengan jumlah remitansi² mencapai US\$325 milyar. (World Bank, 2011:vii). Dilihat dari presentasinya, rasio ini menurun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, dan trend-nya akan terus menurun karena krisis global yang melanda dunia. Meskipun, di beberapa negara, seperti negara-negara Gulf Cooperation Council (GCC)³, terjadi peningkatan arus migran, terutama dari Asia Tenggara dan Selatan, (World Bank, 2011:ix), termasuk Indonesia.

Catatan Bank Dunia juga menunjukkan bahwa volume arus migrasi justru meningkat antara negara Selatan-Selatan (antar negara berkembang) atau negara dengan pendapatan tinggi namun tidak bergabung dengan OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development), ketimbang dari negara berkembang ke negara OECD. (World Bank:2011, SOPEMI:2011). Dalam konteks Indonesia, indikasi ini bisa dilihat dari negara yang menjadi tujuan migrasi kerja, seperti tercermin dalam tabel.1.

¹Migrasi adalah salah satu isu penting yang rutin dibahas oleh negara-negara dunia. Dalam salah satu resolusinya (Resolusi PBB 58/208, yang disahkan 23 Desember 2003), Majelis Umum PBB memutuskan untuk menyelenggarakan *High Level Dialogue* untuk migrasi Internasional, pada tahun 2006. Tujuan pertemuan ini adalah untuk mendiskusikan cara dan alat untuk memaksimalkan dampak positif dan mengurangi dampak negatif dari migrasi. Dialog Tingkat Tinggi ini kemudian berujung pada kesepakatan untuk menyelenggarakan Global Forum for Migration and Development (GFMD) yang diselenggarakan setiap tahun.

²Yang dimaksud dengan remitansi adalah transfer dana dari mereka yang dianggap residen/penduduk di luar negara tempat kelahirannya, yang dikirimkan ke negara asal. Mereka yang dianggap residen/penduduk adalah mereka yang sudah tinggal lebih dari satu tahun di negara yang bersangkutan.

³Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia dan Uni Emirat Arab.

Tabel 1.1.
Sepuluh Negara Tujuan Pekerja Migran Indonesia 2008-2010

Negara	2008	2009	2010
1. <i>Malaysia</i>	257,710	123,886 (2 nd)	110,854
2. <i>Saudi Arabia</i>	234,634	276,633 (1 st)	57,171
3. <i>Taiwan</i>	62,433	28,085	28,085
4. <i>UAE</i>	38,200	40,391	12,537 (6 th)
5. <i>Hongkong</i>	30,207	32,417 (6 th)	23,265 (5 th)
6. <i>Kuwait</i>	29,224	23,041 (7 th)	---
7. <i>Singapore</i>	21,867	33,077 (5 th)	26,283 (4 th)
8. <i>South Korea</i>	12,546	---	7,596 (7 th)
<i>Brunei Darussalam</i>	---	---	6,781
9. <i>Jordan</i>			
10. <i>Qatar</i>	11,165	10,923 (8 th)	--
<i>Oman</i>	8,716	10,010 (9 th)	4,152 (9 th)
	----	9,700 (10 th)	3,420 910 th)

Telah diolah kembali dari Puslitfo BNP2TKI.⁴

Arus migran ini didominasi oleh pekerja sementara atau pekerja tamu (*guest worker/temporer worker*)-termasuk pekerja migran dari Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan-, yang kontrak kerjanya biasanya hanya berlaku selama dua tahun.⁵Saat ini penurunan pertumbuhan ekonomi global berdampak langsung kepada pekerjatemporer. Di negara OECD, pada tahun 2008, jumlah pekerja migran temporer menurun hingga 16%. (SOPEMI, 2011). Yang terkena dampak langsung adalah pekerja laki-laki, karena menurunnya pekerjaan disektor konstruksi, retail, dan manufaktur. Sebaliknya pekerjaan yang tersedia adalah pekerjaan yang biasanya diisi oleh perempuan migran yang terkonsentrasi di sektor sosial dan *domestic services* yang tidak terkena dampak krisis. (SOPEMI, 2011). Sektor domestik adalah salah satu sektor yang menunjukkan peningkatan

⁴Urutan negara sangat mungkin berganti dari tahun ke tahun. Patut dicatat, di tahun 2010, akibat sengketa kewenangan antara BNP2TKI dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terjadi dualisme dalam pengurusan pekerja migran, termasuk pendataan migran. Data ini diambil dari data BNP2TKI, dan tidak memasukkan pekerja migran yang didata oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

⁵Pekerja migran ini umumnya akan mengisi kekosongan pekerja murah (*cheap labor*) di negara-negara industri/maju. Variasi pekerjaannya beragam, dari mulai pertanian, industri pengolahan makanan, konstruksi, *semi-skilled* dan *unskilled labor* pada industri manufaktur, dan jasa berupah rendah seperti kerja-kerja rumah tangga dan perawatan kesehatan (pengasuh anak dan perawat jompo) (Taran & Geronimi: 2003, Reyneri, 2001).

lapangan kerja, disamping pendidikan, kesehatan, dan *long-term care*, yang didominasi oleh perempuan. (SOPEMI: 2011). Trendnya, kebutuhan akan domestik *care work* di negara maju ini meningkat setiap tahunnya (Escriva, 2005). Hal inilah yang menyebabkan arus pekerja perempuan yang bermigrasi meningkat. Di tahun 2000, jumlah pekerja migran perempuan di Asia Timur dan Asia Tenggara diperkirakan melebihi jumlah pekerja migran laki-laki di wilayah yang sama. (Zlotnik, 2003, chap.4)

1.1.2. *Feminization of Migration dan Perkembangan Care Industry*

Banyaknya perempuan yang bermigrasi, -atau dikenal dengan *feminization of migration*- juga menjadi salah satu kecenderungan yang mewarnai migrasi di abad 21 ini⁶ (Castles & Miller, 2003). Jika sebelumnya, migrasi didominasi oleh laki-laki, dan perempuan hanya menjadi penyerta keluarga maka kondisi ini berangsur-angsur berubah pada tahun 1960-an, dimana komposisi perempuan yang bermigrasi mulai mengimbangi jumlah laki-laki yang bermigrasi.⁷ Saat ini arus perempuan pekerja migran bisa ditemukan di berbagai koridor: Cape Verdes ke Italia, Philipina ke Italia, Philipina-Indonesia-Nepal ke Hongkong, Malaysia dan Timur Tengah, Puerto Rico-Guatemala ke Spanyol, Meksiko ke AS, atau perempuan Thailand ke Jepang. (Castels & Miller, 2003; dan Donato et al., 2006; Gabaccia, 1996; Houston, 1984; Simon & Brettel, 1986; United Nations, 2006; Yinger, 2006 ; seperti dikutip Alexander & Steidl, 2010)

Sebagai sebuah konsep, feminisasi, tidak hanya digunakan untuk menjelaskan banyaknya perempuan yang masuk ke sektor publik (atau dalam hal ini migrasi) untuk bekerja. Feminisasi adalah sebuah gagasan yang sesungguhnya dikontestasikan. (Vosko, 2002). Problem feminisasi bukan hanya jumlah perempuan yang masuk ke pasar kerja, namun seberapa rentan perempuan pekerja

⁶Castles & Miller (2003) mengidentifikasi ada lima kecenderungan dalam migrasi internasional saat ini selain *feminization of migration*. Pertama, adalah *globalization of migration* dimana ada kecenderungan lebih banyak negara yang terlibat dalam proses migrasi. Kedua, *the acceleration of migration*, dimana pergerakan internasional menunjukkan peningkatan di hampir semua wilayah. Ketiga, *the differentiation of migration* dimana di dalam satu negara, tidak hanya ada satu tipe migrasi, namun beberapa tipe. Keempat, feminisasi migrasi. Kelima, tumbuhnya *politization of migration*, dengan munculnya kebijakan bilateral antara negara atau pengaturan dan kebijakan imigrasi yang mengontrol para imigran di negara-negara yang ada.

⁷Selain bekerja, bentuk migrasi lainnya seperti pengungsian juga jumlahnya diimbangi dengan perempuan. Misalnya perempuan pengungsi eks Yugoslavia ke berbagai negara Eropa Barat.

dalam ekonomi baru. (Vosko: 2002) Di Indonesia, secara statistik tercatat, pekerja perempuan Indonesia mendominasi arus migrasi pekerja dari Indonesia ke luar negeri. Prosentasenya berkisar antara 74%-83%, setiap tahunnya.

Tabel 1.2.
Prosentasi Perempuan Pekerja Migran Indonesia
2006-(Nov) 2010

2006	2007	2008	2009	2010
680,000 (79.71%)	696,746 (78.06%)	748,825 (74.33%)	632,172 (83.68%)	575,804* (78.35%)

Sumber: Bachtiar (2011)

Munculnya *feminization of migration* ini tidak bisa dilepaskan dari adanya re-organisasi kerja di kota-kota besar di negara-negara maju. Pola migrasi internasional sangat dipengaruhi oleh bagaimana modal, investasi, perdagangan, intervensi militer dan pola interaksi antara satu negara dengan negara lainnya bekerja. Studi yang dilakukan Saasen (1988), menunjukkan bagaimana pola investasi dan berpindahnya pabrik-pabrik dari Amerika ke luar negeri, mempengaruhi pola migrasi ke AS. Pola industri AS pada saat itu adalah dengan memfokuskan diri pada sektor jasa dan *knowledge-intensive industry*⁸.

Industri manufaktur yang padat karya dipindahkan ke negara-negara berkembang yang upah buruhnya lebih murah. Sementara di negara-negara maju, muncul apa yang disebut Saasen (1991) sebagai *Global City*. *Global City* inilah tempat perusahaan memikirkan keputusan strategis, mendesain produk, ataupun menggerakkan industri keuangan. Disinilah industri-industri cabang (yang umumnya bergerak dalam sektor manufaktur, atau menjadi *support system* dari kantor utama di *global city*) yang ada di negara-negara berkembang dikendalikan.

Kondisi ini membuat kelompok profesional, manajerial, dan pegawai senior di bidang jasa, sangat dihargai pengetahuannya dan keterampilannya, yang tercermin dari tingginya upah yang diterima. Namun kondisi ini juga diimbangi

⁸*Knowledge intensive industry* adalah industri berbasis pengetahuan, misalnya jasa keuangan, pengembangan teknologi-informasi, dan industri kreatif yang menjadi salah satu implikasi dari bergesernya masyarakat, dari yang bekerja berdasarkan tenaga menjadi bekerja berdasarkan pengetahuan (*dari muscle/low skilled* yang identik dengan industri manufaktur misalnya ke *knowledge workers*(pekerja pengetahuan)).

dengan tuntutan kerja yang semakin tidak kenal waktu, harapan atas kinerja yang sangat tinggi, dan kurangnya keamanan kerja. Yang dituntut adalah kreativitas, produktivitas, dan ditunjang dengan keberadaan layanan kerja domestik (Saasen, 1991)

Perempuan, di *Global City*, juga dituntut dengan kriteria serupa. Dengan latar belakang edukasi yang tinggi dan kemajuan ekonomi, membuat peluang kerja profesional bagi perempuan meningkat pesat. Pekerjaan ini menuntut jam kerja yang panjang dan keterlibatan yang intensif. Perubahan peran perempuan di sektor publik tidak serta merta merubah pembagian kerja di dalam rumah tangga. Beban domestik, tetap berada di pundak perempuan. Dengan kondisi pekerjaan seperti ini, perempuan tidak lagi memiliki waktu untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga, yang menjadi tanggung jawab perempuan sebagai ibu rumah tangga. Inilah yang memicu berkembangnya industri *care*: pengalihan tanggung jawab rumah tangga dari istri/ibu rumah tangga, tanggung jawab pengasuhan anak dari ibu, dan tanggung jawab mengurus orang tua (jompo) dari anak, semuanya kepada perempuan pekerja migran, dari negara-negara berkembang/miskin, yang disebut Saasen (2002) sebagai *survival circuits*.

Studi yang dilakukan di Hongkong (Tam, 1999), Singapura (Yeoh & Huang, 1999), Roma dan Los Angeles (Parrenas, 2010), atau bahkan di Jakarta (Elmhirst, 1999), mengisyaratkan adanya kebutuhan yang besar akan adanya pekerja domestik di rumah mereka. April, di Singapura (Yeoh & Huang, 1999) misalnya, terpaksa menyewa seorang pekerja rumah tangga migran karena ia harus kembali bekerja, sementara anak keduanya masih terlalu kecil untuk dititipkan di *Day Care*. Sementara, Polly,--masih di Singapura (Yeoh & Huang, 1999)--, terpaksa harus memperkerjakan pekerja rumah tangga migran karena rumahnya terlalu besar dan dengan waktu yang terbatas,-karena ia dan suaminya juga bekerja-, terlalu lelah untuk mengerjakan pekerjaan mengurus rumah sendirian.

Implikasinya, muncul apa yang disebut Saasen (2002) sebagai *a professional household without a wife*: sebuah pekerjaan berupah rendah dengan tanggung jawab mengurus rumah dan anak. Pekerjaan yang selama ini dibebankan

kepada istri dan ibu, dalam relasinya di dalam rumah tangga, dalam pembagian kerja tradisional.

Di Indonesia, migrasi identik dengan perempuan. Dan perempuan identik dengan "care". hal ini bisa dilihat, selain dari tingginya prosentase perempuan pekerja migran yang ditempatkan bekerja ke luar negeri (lihat tabel 2), juga bisa dilihat dari jenis pekerjaannya: informal dan formal.⁹ BNP2TKI (2011) menyatakan bahwa sampai saat ini 65% tenaga kerja Indonesia adalah pekerja informal. Kecuali Malaysia, yang baru saja mencabut moratorium pengiriman PRT migran, seluruh penempatan pekerja migran ke Asia Pacific (Singapura, Hongkong, Taiwan, Jepang, Korea, Macao) dan Timur Tengah, masih didominasi oleh pekerja rumah tangga (PRT), yang seluruhnya adalah perempuan. (Detik.com, 2011)

Tidak salah jika di Indonesia, TKW (tenaga kerja wanita)—sebutan bagi perempuan pekerja migran asal Indonesia—selalu identik dengan pekerja rumah tangga di luar negeri.¹⁰ Mereka meninggalkan Indonesia, untuk bekerja di sektor yang identik dengan urusan domestik (rumah tangga) atau pekerjaan yang identik dengan perempuan: merawat anak, memasak, mengurus rumah, di rumah tangga orang lain, atau merawat orang sakit dan orang tua.

Pekerjaan-pekerjaan ini mensyaratkan atribut feminin: sabar, telaten, dan pengasih, baik di sektor publik (sebagai perawat), dan di sektor privat, biasanya sebagai pekerja rumah tangga, *babysitter*, atau perawat orang tua. Sementara itu, di Indonesia sendiri, perempuan pekerja migran, masuk ke ranah publik, -sebagai pencari nafkah keluarga,- untuk bekerja di ranah privat/domestik di negara maju. Kontradiksi serupa juga digunakan Parrenas (2008) untuk memperlihatkan bagaimana konstruksi gender dalam globalisasi pekerja pengasuhan/perawatan (*carework*).

Beberapa cerita anekdot, memperlihatkan bahwa pekerja perempuan migran asal Indonesia, lebih disukai karena alasan-alasan yang mengidentikkan

⁹Pembagian kerja formal dan informal digunakan, terutama oleh pemerintah Indonesia, untuk membedakan "majikan" yang mempekerjakan, dan bukan jenis pekerjaannya. Pekerja informal, adalah pekerja yang dipekerjakan oleh majikan perorangan, dan pekerja formal adalah mereka yang dipekerjakan oleh perusahaan.

¹⁰Tidak semua pekerja perempuan migran adalah Pekerja Rumah Tangga. Meski jumlahnya masih sedikit, di beberapa negara seperti Malaysia, perempuan migran bekerja sebagai buruh pabrik.

perempuan dengan urusan domestik, atau karena sifat yang asosiatif dengan feminitas. Di Malaysia misalnya, pekerja perempuan asal Indonesia lebih disukai karena selain karena kesamaan bahasa, agama dan budaya juga karena pintar memasak masakan yang hampir satu selera, sementara di Arab Saudi, pekerja perempuan Indonesia lebih disukai karena santun dan lemah lembut. Perempuan pekerja migran asal Indonesia juga lebih pendiam, penurut dan tidak banyak menuntut. Secara fisik, perempuan pekerja migran asal Indonesia juga lebih menarik ketimbang perempuan Arab pada umumnya.¹¹

Peralihan tanggung jawab dari kerja perempuan rumah tangga di negara maju kepada mereka yang "diimpor" dari negara-negara miskin, memunculkan sebuah aliran baru: aliran perempuan *careworkers*, dalam sebuah rantai yang disebut dengan *Global Care Chain* atau *transnational mothering*. Kedua konsep yang mengisyaratkan adanya ketidaksetaraan diantara perempuan dari berbagai belahan dunia. Migrasi, yang beririsan dengan gender, kelas dan ras, kemudian menempatkan dalam sebuah rantai eksploitasi dan ketidaksetaraan.

Diawali dengan kebutuhan seorang ibu/perempuan di negara maju akan adanya orang menjadi pengasuh anak/mengurus rumah, yang kemudian diisi oleh perempuan-perempuan dari negara miskin, yang bermigrasi dan bisa jadi meninggalkan anaknya di kampung halamannya, dan kemudian membuat keluarganya: nenek/bibi/anggota komunitas lainnya turun tangan tanpa dibayar, mengasuh anak-anak yang ditinggalkan. (Yeates: 2001, Escriva: 2005)

Dalam konteks Indonesia, lingkaran migrasi ini tidak sepenuhnya menampilkan potret bahagia. Menjadikan migrasi sebagai strategi untuk lepas dari kemiskinan¹², pekerja migran, terutama perempuan sangat rentan dengan

¹¹Seperti didiskusikan dalam FGD dengan komunitas mantan perempuan pekerja migran Indonesia yang bekerja Arab Saudi, Mataram 17 Juni 2011.

Juga bisa dilihat di <http://www.detiknews.com/read/2011/06/30/142555/1671778/10/pri-asal-ri-kerap-dicap-dekat-dengan-sihir-oleh-majikan-di-saudi>,
<http://www.superkoran.info/forums/viewtopic.php?f=1&t=6364>

¹²Setiap tahun pemerintah Indonesia, memberangkatkan ratusan ribu pekerja. BNP2TKI misalnya mencatat, tahun 2010, Indonesia memberangkatkan sekitar 800 ribu pekerja. Jumlah remitansi yang diterima Indonesia adalah devisa kedua terbesar setelah minyak dan gas, dengan nilai US\$ 8,24 milyar pada tahun 2008. Proporsi remitansi mencapai 1% dari total GDP Indonesia, namun di beberapa propinsi, aliran remitansi jauh lebih besar dari total pendapatan daerah setempat. Misalnya, dalam kuartal pertama 2007, diperkirakan bahwa migran dari Jawa Timur mengirimkan remitansi lebih dari US\$90 juta khusus ke daerah asal mereka di Jawa Timur, yang merupakan 62

pelanggaran hak. Di tengah-tengah julukan pahlawan devisa, pekerja migran Indonesia berada di dalam kondisi yang rentan. Hak-haknya bisa dengan mudah dilanggar. Data Pusat Latihan dan Informasi (Puslitfo) BNP2TKI mencatat bahwa selama tahun 2008, jumlah total permasalahan pekerja migran Indonesia, baik perempuan maupun laki-laki, -dilihat dari pengaduan yang masuk- mencapai 45.626 kasus. Diduga, jumlahnya bisa jauh lebih besar, karena minimnya akses untuk melakukan pengaduan. Data resmi Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Arab Saudi dan Kuwait menunjukkan jumlah perempuan pekerja migran yang melarikan diri ke KBRI untuk mencari perlindungan dari tindak kekerasan dan perkosaan majikan mencapai 3,627 orang pertahun (Hidayah, 2010).

1.2. Perumusan Masalah

Ketika aktivitas *caring* menjadi industri, maka prosesnya tidak lagi sederhana. Tidak hanya dikerjakan oleh anggota keluarga, namun melibatkan orang luar. Prosesnya tidak lagi hanya sebatas pekerja-dan majikan –namun juga sponsor dan negara yang mengatur. Dalam konteks kekinian, seperti diuraikan diatas, maka industri *care* tidak hanya bergerak di dalam negeri namun juga lintas negara, yang melibatkan orang bermigrasi. Proses migrasi adalah proses yang kompleks dan tidak linear¹³. Proses migrasi melibatkan interaksi antara berbagai tingkatan struktur: struktur makro dan mikro, yang dijumpai oleh berbagai mekanisme, yang dikenal dengan struktur meso (Castles & Miller, 2003: 27).

Struktur makro adalah struktur ekonomi global, pasar kerja, hukum dan aturan yang terkait dengan migrasi dan hubungan politik antar negara. Dalam konteks ini, situasi ekonomi global yang bekerja di negara tujuan, relasi tradisional dan juga kebijakan politik bilateral mempengaruhi proses ini.

persen dari total aliran remitansi yang masuk ke Indonesia. Hampir 90% remitansi yang masuk ke Indonesia mengalir ke pulau Jawa.

¹³Pemikiran ini agak berbeda dengan teori migrasi klasik yang melihat migrasi hanya sebagai proses linear antara *push and pull factors*. Teori migrasi klasik melihat bahwa migrasi didorong oleh *push* dan *pull factors*. Termasuk didalam *push factors* adalah rendahnya pertumbuhan ekonomi, rendahnya standar hidup, minimnya kesempatan ekonomi, dan adanya represi politik. Sedang *pull factors* biasanya terkait dengan permintaan tenaga kerja, ketersediaan tanah, dan kesempatan ekonomi dan kebebasan politik. Dipengaruhi oleh teor ekonomi neo-klasik teori migrasi ini menekankan pada *human capital*. Pendekatan ini melihat migrasi sebagai sebuah *free-choice*, yang tidak hanya memaksimalkan kesejahteraan namun juga menempatkan pasar tenaga kerja dalam posisi seimbang. Teori ini dikritik karena mengabaikan kompleksitas dari proses migrasi yang terjadi.

Struktur mikro terkait dengan jejaring informal yang dibangun oleh migran untuk bisa bertahan dalam proses migrasi, yang melibatkan keluarga dan kepercayaan kolektif. Literatur awal, menyebutnya sebagai rantai migrasi. Jejaring informal ini termasuk relasi personal, pola rumah tangga, kekerabatan, persahabatan dan ikatan komunitas. (Castles & Miller, 2003: 27-28)

Dalam konteks Indonesia, jejaring informal ini menentukan banyak hal. Keputusan untuk bermigrasi misalnya, lebih banyak diputuskan oleh keluarga ketimbang oleh si migran. (Hugo: 1994) Keluarga, misalnya lebih memilih perempuan yang pergi bermigrasi ketimbang laki-laki, karena laki-laki lebih dibutuhkan di ladang dan di sawah. Perempuan juga dianggap lebih terpercaya dan lebih rajin untuk mengirimkan remitanansi. Studi yang dilakukan Eki (2000) menyatakan, bahwa di NTT, relasi kekerabatan dan hubungan interpersonal bisa mendorong migrasi kerja di kantong-kantong migrasi dengan memberikan informasi dan bantuan kepada calon buruh migran.

Sebagai mekanisme tengah (struktur meso), adalah mereka yang berperan untuk menjembatani relasi antara buruh migran dan politik ekonomi pasar kerja. Struktur meso inilah yang kemudian memunculkan industri migrasi yang melibatkan agen, calo, pengacara, bank, dll. Mereka ini bisa menjadi agen yang mengeksploitasi atau agen yang membantu pekerja migran. (Castles & Miller, 27-28). Simpul-simpul ini bekerja, saling berhubungan dan membentuk rantai yang menentukan pergerakan migrasi.

Kembali ke konteks global, daya tawar yang mulai diraih oleh perempuan pekerja migran, karena menjadi pencari nafkah alternatif dengan bekerja di luar negeri, tidak serta merta terhindar dari domestifikasi di negara tujuan. Dan hal ini terjadi karena konstruksi ekonomi global yang memposisikan perempuan dari negara berkembang, bekerja di sektor domestik, untuk rumah tangga perempuan-perempuan di negara maju. Sementara perempuan migran ini meninggalkan anak/keluarganya untuk diasuh oleh keluarga dekat/komunitasnya. Fenomena yang juga terjadi di Indonesia.

Dengan bermigrasi perempuan memang bisa menegosiasikan perannya menjadi lebih setara dengan laki-laki, terutama di dalam rumah tangga. Namun ideologi domestik perempuan, tetap membatasi pendefinisian gender yang lebih

setara, di dalam rumah, keluarga, komunitas dan pasar kerja yang peluangnya dibuka melalui migrasi. (Parrenas, 2008: 8)

Ceriyati, misalnya, perempuan migran asal Brebes ini meninggalkan dua anaknya di kampung yang kemudian diasuh oleh keluarganya. Ceriyati, kemudian bekerja di rumah sebuah keluarga di Malaysia. Pada tahun 2007, ia nekat melarikan diri dengan cara keluar dari jendela Kondominium Tamarind lantai 15, Kuala Lumpur, menggunakan tali dari kain yang disambung, akibat tidak tahan dengan siksaan yang dilakukan oleh majikannya. Ia saat itu bekerja sebagai pekerja rumah tangga. (Tempo Interaktif, 2007)

Bagi Parrenas (2008) hambatan ini tidak hanya muncul karena konsentrasi pekerjaan yang serupa atau hanya memperpanjang tanggung jawab domestik perempuan, -pekerja domestik, seperti Ceriyati, atau pekerjaan lain yang identik dengan perempuan, seperti perawat-, namun pembagian kerja yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan di keluarga migran. Hambatan juga muncul karena adanya regulasi dan hukum yang membentuk migrasi, termasuk migrasi perempuan, yang masih mengadopsi ideologi gender tradisional, yang sekaligus memastikan pembagian kerja yang sesuai dengan ideologi negara. (Parrenas, 2008: 8-9)

Penelitian ini, kemudian ingin mengeksplorasi relasi personal pekerja rumah tangga migran dengan majikannya, dengan menempatkannya dalam konteks mikro-meso-makro yang saling berkait-kelindan dalam migrasi kerja perempuan Indonesia ke luar negeri, yang bekerja untuk industri “*care*”: khususnya pengasuh anak dan pekerja rumah tangga, yang merupakan perpanjangan atas pertanggungjawaban perempuan di dalam rumah tangga. *Care* menghubungkan dimensi mikro dan makro manusia, yang juga mencakup praktek-praktek personal dalam struktur dan relasi sosial. (Yeates: 2010)

Penelitian ini kemudian berusaha menjawab pertanyaan **bagaimana aktivitas caring terjadi di dalam rantai migrasi di Singapura dan relasi antara perempuan pekerja migran dengan majikannya, serta bagaimana struktur ekonomi global yang didukung negara melanggengkannya.**

1.3. Pertanyaan Penelitian

Kerangka ini akan mampu mengelaborasi hal yang ingin dijawab dalam penelitian ini:

- 1) Bagaimanakah pergeseran konsep *caring* terjadi di dalam migrasi kerja global, baik di dalam rumah tangga di Singapura:
 - a. Bagaimana makna dan konsepsi “*caring*” dalam kacamata majikan dan pekerja migran?
 - b. Bagaimana aktivitas “*caring*” diselenggarakan di rumah tangga majikan dan pekerja migran.
 - c. Bagaimana relasi pekerja migran dengan keluarga yang dilayaninya?
 - d. Bagaimana relasi pekerja rumah tangga migran dengan keluarga yang ditinggalkannya?
 - e. Bagaimana kebijakan dan aturan yang berlaku membentuk dan melanggengkan konstruksi *caring* di dalam rumah tangga di negara penempatan?
 - f. Bagaimana aktor-aktor dan mekanisme yang bekerja di dalam industri migrasi berkontribusi dalam pembentukan dan pelanggengan konstruksi *caring* di dalam rumah tangga di negara penempatan?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menjawab pergeseran konstruksi aktivitas *caring* dalam migrasi global, yang juga mengkonstruksikan rangkaian relasi dan pembagian peran antara perempuan pekerja migran dan majikannya dari kelas borjuis, serta bagaimana struktur ekonomi global yang didukung negara melanggengkannya.

Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah **Memetakan pergeseran konstruksi aktivitas *caring* di dalam rumah tangga pekerja migran dan majikan di luar negeri, serta relasi, pembagian peran baik antara perempuan dan laki-laki maupun antara perempuan, dan bagaimana kebijakan aturan, kebijakan dan relasi dengan aktor dalam industri migrasi berkontribusi dalam pergeseran makna dan konstruksi aktivitas *caring* tersebut.**

1.5. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini penting karena akan memberi manfaat baik secara teoritik maupun secara praktis.

Secara spesifik, signifikansi penelitian adalah:

1. Secara teoritik, studi ini akan memperkaya kajian Sosiologi Gender, terutama memperkaya analisis gender dari perspektif global. Di sisi lain studi-studi globalisasi, juga masih kurang mengelaborasi bagaimana peran perempuan di dalamnya (Parrenas: 2005)
2. Secara teoritik, studi ini juga memperkaya tentang kajian migrasi kerja di kalangan akademisi, terutama memperkaya analisis fenomena migrasi kerja perempuan pekerja Indonesia menggunakan konsep *Global Care Chain* yang memang belum banyak tersedia di Indonesia.
3. Secara praktis, metode dan topik yang digunakan relatif baru dan berimplikasi pada upaya memberikan cara pandang baru terhadap persoalan migrasi, baik bagi kalangan akademisi, pemerintah maupun CSOs (Organisasi Masyarakat Sipil).

1.6. Limitasi dan Delimitasi

Dengan memperhatikan aspek sumberdaya, waktu, dan fokus, maka penelitian ini akan dibatasi:

1. Fokus penelitian ini ingin melihat rantai “pengasuhan” global yang dimulai dari negara penerima dan berakhir di negara tujuan. Penelitian ini tidak memiliki tendensi di luar fokus yang diuraikan diatas, termasuk diantaranya elaborasi atas kasus-kasus hukum.
2. Penelitian ini akan mengambil unit analisis perempuan pekerja migran dan perempuan yang memperkerjakan pekerja migran sebagai pelaku yang memiliki pengalaman spesifik dengan migrasi kerja. Untuk memberikan konteks terhadap relasi pekerja perempuan migran dengan negara dan swasta, maka studi dokumentasi dan observasi akan dilakukan.
3. Penelitian ini hanya akan mengambil lokasi di Singapura.

4. Penelitian ini adalah penelitian fenomenologis yang berupaya memahami arti dan makna kerja dan konstruksi gender baik pada perempuan pekerja migran dan perempuan yang memperkerjakan pekerja rumah tangga.
5. Meski demikian penelitian diharapkan tidak berhenti pada mendeskripsikan fenomena migrasi kerja namun bisa menjelaskan secara argumentatif akar persoalan yang terjadi.

Upaya untuk melakukan delimitasi ini mengakibatkan penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan:

1. Penelitian ini sejak awal memang membatasi diri pada bagaimana feminisasi bekerja pada migrasi kerja, dan berupaya mengkonstruksi pola relasi gender di berbagai tingkatan. Sehingga, ada kemungkinan beberapa aspek akan disinggung namun tidak akan mendapat porsi kedalaman yang memadai, diantaranya adalah tentang remitansi atau kasus kekerasan yang sering terjadi.
2. Pendekatan kualitatif tidak dimaksudkan untuk melakukan generalisasi, sehingga hasil penelitian ini tidak bisa dijadikan generalisasi terhadap seluruh proses migrasi kerja yang ada di Indonesia ataupun di seluruh negara tujuan, namun bisa dijadikan titik tolak untuk menganalisis proses tersebut di wilayah lain di Indonesia dan di negara tujuan lainnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Memetakan Teori Migrasi

“*The Laws of Migration*” dari Ravenstein (1885,1889, seperti dikutip Haas, 2008) adalah teori migrasi yang paling tua yang pada dasarnya melihat bahwa migrasi adalah fenomena yang tidak terpisahkan dari pembangunan yang disebabkan oleh faktor-faktor ekonomi. Teori ini kemudian mendasari berbagai teori-teori tentang migrasi dari perspektif *Neo-Classical Equilibrium*. Teori-teori dengan perspektif ini menjelaskan *supply* dan *demand* untuk buruh migran. Jika buruh migran cenderung bergerak ke luar, maka modal cenderung bergerak ke dalam negeri. Skelton (1997, seperti dikutip oleh Haas, 2008) melihat migrasi dipengaruhi oleh jarak (*distance*) dan kepadatan penduduk. Pola migrasi menurut Skelton bergerak dari wilayah dengan pendapatan tinggi ke wilayah berpendapatan rendah, dari wilayah yang padat penduduk, ke wilayah yang relatif jarang.

Teori-teori migrasi neo-klasik ini memiliki asumsi bahwa migrasi adalah keputusan individual, yang dilakukan oleh aktor rasional, yang pindah murni karena kalkulasi *cost-benefit*. Teori ini juga menyatakan bahwa migran memiliki pilihan bebas dan akses penuh terhadap informasi. Migrasi juga dipandang sebagai investasi, karena dari migrasi inilah migran mendapatkan keterampilan, pendidikan, dan kemampuan fisik tambahan, selain dari upah. Dengan demikian keputusan untuk bermigrasi sepenuhnya tergantung perhitungan masing-masing individu atas resiko dan biaya migrasi dan karakter individual (Haas, 2008)

Teori-teori ini neo-klasik ini dikategorikan sebagai paradigma fungsionalisme, yang pada dasarnya untuk melihat migrasi sebagai upaya memberikan keseimbangan ekonomi. Teori neo-klasik ini dianggap abai terhadap ketidaksempurnaan pasar dan hambatan struktural pembangunan, dan mengasumsikan bahwa buruh migran memiliki pengetahuan yang memadai tentang *cost dan benefit*, -sesuatu yang tidak mungkin terjadi di negara-negara berkembang.

Karenanya, teori-teori neo-klasik ini dianggap a-historis, euro-centris - menempatkan migrasi akan berperan dalam memfasilitasi modernisasi di negara-negara berkembang seperti di Eropa pada abad 19-20 di Eropa (Haas, 2008)

Kritik ini kemudian berusaha dijawab oleh teori-teori migrasi yang menggunakan perspektif *historical-structural*, yang berakar pada pemikiran Marxist dan Teori Sistem Dunia. Postulat teori-teori ini pada dasarnya adalah: 1) Kekuasaan ekonomi dan politik tidak terdistribusi setara diantara negara maju dengan negara berkembang, 2) Tidak memiliki akses yang setara terhadap sumberdaya, 3) Ekspansi kapitalis punya kecenderungan untuk mempertegas ketidaksetaraan. Teori ini kemudian memandang migrasi sebagai salah satu penetrasi kapitalisme, dan merupakan perdagangan yang tidak seimbang antara negara maju dan negara tidak berkembang. Teori ini dengan tegas menyatakan bahwa individual tidak memiliki kebebasan memilih dan mendapatkan hambatan struktural. Orang kemudian terpaksa bermigrasi karena hambatan ekonomi struktural. (Haas, 2008)

Teori ini kemudian dikritik karena terlalu deterministik. Di sisi lain, pengalaman beberapa negara menunjukkan bahwa kapitalisme global dan migrasi kerja sukses memunculkan negara-negara ekonomi maju, seperti Eropa Selatan dan Asian Tiger. Selain itu, migrasi di banyak tempat tidak secara otomatis menjadi jalan terhindar dari penderitaan, karena yang bermigrasi umumnya bukan kelompok yang paling miskin, tapi juga karena ada arus balik dari pengetahuan, modal, ide dan perilaku yang menarik orang untuk pergi.

Kritik atas linearnya teori migrasi memunculkan teori sistem migrasi, yang berupaya untuk memasukkan berbagai perspektif dan disiplin dan berupaya menjangkau berbagai dimensi dari migrasi. Teori ini berusaha membedah baik aliran migrasi dan hubungan antara tempat asal dan tujuan. Teori ini melihat pergerakan migrasi sangat terkait dengan riwayat hubungan antara negara pengirim dengan penerima: kolonisasi, pengaruh politik, perdagangan, investasi atau hubungan kultural. Teori ini melihat bahwa migrasi adalah proses yang dihasilkan karena adanya interaksi antara struktur makro dan mikro yang dijabatani oleh struktur meso. Dalam konteks ini, jaringan sosial adalah modal sosial yang dibutuhkan dan menjadi salah satu faktor penentu orang bermigrasi.

Selain itu muncul juga *trans-nationalist theory* (Haas, 2008) yang menekankan pada hubungan atau keterkaitan antara masyarakat yang terbentuk karena proses migrasi. Teknologi memudahkan migrant untuk menjaga hubungan dengan daerah asal. Perkembangan ini juga mendorong tumbuhnya perpindahan sirkular atau berulang, dimana orang bermigrasi di antara tempat-tempat dimana mereka memiliki keterikatan ekonomi, sosial atau budaya.

2.2. Kritik Feminisme atas Teori Migrasi

Analisis atas migrasi internasional seringkali dikritik karena sangat didominasi oleh analisis ekonomi dan pendekatan statistik, yang miskin penjelasan tentang manusia.¹⁴ Bahkan, ketika migrasi internasional dikaji dari kacamata sosiologis, masih cenderung dilihat dari kacamata ekonomi semata. *“Though most who have written on migration are sociologists most of what they have offered as theory might be better be classifying as economics, geography, or demography.”* (Petersen:1978, dalam Sabban, 1996:26)

Akibatnya teori-teori internasional migrasi cenderung memarginalisasi faktor-faktor lain diluar ekonomi dan pasar. Teori-teori migrasi juga kerap dituduh gagal untuk memperhatikan aspek gender, dan dengan demikian gagal pula untuk memasukkan pengalaman kompleks perempuan dalam migrasi internasional. (Arya et al, 2006: 9)

Rima Sabban, dalam *Broken Spaces, Bounded Realities: Foreign Female Domestic Workers in The UAE* (1996) menggambarkan teori-teori migrasi internasional yang ada kental dengan perspektif modernitas¹⁵, yang sesungguhnya

¹⁴ Belakangan trend ini mulai ditinggalkan seiring dengan berkembangnya sosiologi gender, teori-teori kultural tentang ras dan identitas.

¹⁵ Ilmuwan sosial yang mempelajari migrasi umumnya menggunakan dua pendekatan. Yang pertama berakar dari teori modernisasi, sedang yang lainnya berakar dari perspektif strukturalis-historis. Namun secara umum, studi-studi migrasi lebih banyak dipengaruhi oleh teori-teori modernisasi dan kerangka bipolar yang membedakan antara negara tujuan dan penerima. Dalam teori-teori migrasi berperspektif modernisasi, umumnya studi lebih difokuskan pada motivasi dari individu-individu yang bermigrasi. Teori-teori ini umumnya menekankan pada keputusan berdasarkan ekonomi karena kesenjangan tanah, tenaga kerja dan modal, antara wilayah yang mengirimkan tenaga kerja dengan yang wilayah penerima. Biasanya, selain faktor ekonomi, faktor ketidakstabilan politik juga dimasukkan menjadi *push-pull factor* dalam migrasi. Faktor-faktor ini juga kerap digunakan untuk menjelaskan urbanisasi selain migrasi internasional. Teori-teori ini dikritik karena memiliki perspektif yang sangat linear dan bersandarkan pada model

mengenyampingkan perempuan. Perempuan, dalam teori-teori migrasi hanya dianggap sebagai penyerta suami atau bagian dari kepala keluarga, yang tidak berkontribusi secara ekonomi, karenanya tidak perlu menjadi faktor yang diperhitungkan dalam teori-teori migrasi. Dan menjadikan isu migrasi internasional menjadi ranah yang didominasi oleh perspektif laki-laki (Sabban: 1996, Zlotnik, 2003, Arya et al: 2006, Mora, 2006)¹⁶

Padahal, pola migrasi sejak tahun 80-an mulai berubah. Perempuan tidak lagi bermigrasi menjadi penyerta atau pendamping keluarga, namun sudah bermigrasi untuk bekerja. Hania Zlotnik (2003) menunjukkan bahwa perempuan dan anak adalah komponen yang dominan dalam migrasi internasional. Pada tahun 1960, perempuan migran mencapai 47 dari 100 migran yang hidup diluar tanah kelahirannya. Dan sejak saat itu proporsinya terus meningkat. Pada tahun 1990, mencapai 48% dan hampir 49% di tahun 2000.

Pada tahun 1960, ada 35 juta perempuan migran dan 40 juta laki-laki migran. Dan pada tahun 2000, walaupun jumlah totalnya meningkat, namun perbedaan antara perempuan dan laki-laki migran tetap sama: 85 juta perempuan migran dan 90 juta laki-laki migran. (Zlotnik, 2003)

equilibrium pembangunan, yang mengadopsi konsep keseimbangan antara sumberdaya dan populasi antara negara penerima dan pengirim dan perbedaan antara rural-agrarian dan urbanindustrial yang diharapkan bisa dihilangkan secara bertahap. Perspektif yang kedua adalah pendekatan struktural-historis dari politik ekonomi migrasi, yang tidak lagi membicarakan keputusan individual dalam melakukan migrasi namun menganalisis konteks makro yang membentuk dan mendorong adanya perpindahan penduduk. Pendekatan ini umumnya mengacu pada konsep sistem dunia yang digagas Wallerstein (1974) sekaligus menghubungkannya dengan teori ketergantungan yang digagas Anne Gunder Frank (1967). Pada pendekatan ini konsep mengenai pembagian kerja internasional, atau "*internationalisation of the proletarians*" yang menggambarkan ketidaksetaraan antara ekspor tenaga kerja, negara berupah rendah dengan pengimpor tenaga kerja, negara berupah tinggi (Brettel 2000:103, seperti dikutip oleh Carasco, 2008). Pendekatan ini lebih banyak menekankan pada bagaimana kapitalisme, ekonomi internasional dan kebijakan politik merusak sistem lokal dan mendorong arus migrasi. (Brettel, 2000:103, seperti dikutip oleh Carasco, 2008). Pendekatan makro ini sangat miskin perhatian pada individu. Dan seringkali menggambarkan migran bukan sebagai aktor yang aktif melainkan "*passive reactors manipulated by the world capitalist system*" (Carasco, 2008: 14-15).

¹⁶ Sabban kemudian menyebutkan ada 4 (empat) kritik atas teori-teori internasional migrasi yang ada: 1) Melakukan mistifikasi dan objectifikasi migran. Perspektif ini membuat migrasi kemudian hanya melihat migran sebagai *profit-driven actors*, yang didominasi oleh kepentingan ekonomi, bukan sebagai entitas yang memiliki dipengaruhi oleh budaya, sosial, dan aspek sejarah. (Salt, 1992, Petersen 1978, Ritchey, 1976, seperti dikutip Sabban 1996). 2) Mengabaikan peran keluarga dan negara. Sampai tahun 1990-an teori migrasi mengabaikan jejaring kekerabatan sebagai faktor yang berperan dalam teori migrasi. Begitu juga dengan kecenderungan mengabaikan peran negara. 3) Anti Buruh dan perilaku yang didorong oleh *profit driven* 4) Sexist dan bias terhadap buruh perempuan.

Perspektif feminisme kemudian banyak digunakan untuk menjembatani kritik atas teori-teori migrasi yang sudah ada. Sabban (2002) menyebutnya sebagai *interlocking power of internationalism and globalism*. Perspektif feminisme yang menyebar luas di seluruh dunia, membuat diskursus feminisme berkembang dan tidak lagi sentralistik. Feminisme berkembang menjadi berbagai paham: feminisme liberal, feminisme marxist, feminisme radikal, feminisme sosialis, feminisme psikoanalisis, feminisme kultural, dan banyak hal lainnya. Bahkan memiliki kemampuan untuk mendiskusikan persoalan mikro hingga makro. Perspektif feminisme kemudian membuka peluang dan ruang bagi perempuan sebagai aktor maupun sebagai yang terkena dampak dari migrasi internasional.

2.3. Studi studi Terdahulu

Studi-studi tentang migran, dengan perspektif feminis sebenarnya sudah banyak dilakukan, terutama di dunia internasional. Studi-studi ini mengkritik tajam kondisi konteslasi global, dan persinggungan migrasi dengan kelas, ras dan gender. Pun demikian, studi tentang perempuan migran Indonesia dengan perspektif demikian terbilang jarang.

Penelitian ini akan berangkat dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Pertama, adalah penelitian Ecosoc Right Institute tentang perempuan pekerja rumah tangga migran di Singapura pada tahun 2005, yang dilanjutkan dengan penelitian kedua pada tahun 2008. Penelitian ini mengelaborasi kondisi pekerja rumah tangga migran di Malaysia, terutama dari aspek pemenuhan hak, sekaligus mengkaji kebijakan, regulasi dan aturan terkait dengan pekerja migran Indonesia, baik di Indonesia dan Singapura.

Penelitian ini memperlihatkan bahwa pekerja rumah tangga migran di Indonesia, masih tidak dilindungi secara memadai baik oleh pemerintah Indonesia maupun oleh pemerintah Singapura. Di tahun 2005, penelitian yang dilakukan oleh Ecosoc Right Institute memperlihatkan kondisi kerja yang buruk ternyata menjadi salah satu faktor yang memicu stress di kalangan pekerja migran dan mengakibatkan tingginya kasus bunuh diri yang dilakukan oleh pekerja rumah

tangga migran Indonesia (Wardhani et.al, 2005). Kondisi ini diperburuk dengan ketiadaan regulasi dan kebijakan yang memadai dari pemerintah Singapura, dan juga ketiadaan layanan perlindungan di Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI).

Salah satu elemen yang dielaborasi dalam penelitian ini adalah industri migrasi di dalam negeri, yang berkontribusi atas rentannya buruh migran Indonesia. Industri migrasi pekerja migran rumah tangga melibatkan banyak pihak, meskipun pekerja rumah tangga migran Indonesia, merasa Singapura sebagai negara tujuan yang menarik, karena minimnya biaya yang harus dikeluarkan, dan mudahnya persyaratan. Industri migrasi ke Singapura, melibatkan PPTKIS, sponsor/calo, Balai Latihan Kerja, agend di luar negeri (Wardhani et.al, 2005). Aktor-aktor serupa juga terlihat dalam pemberangkatan pekerja rumah tangga ke Uni Emirat Arab (Sulistyowati, 2010)

Di tahun 2008, Ecosoc Right Institute melanjutkan penelitian yang telah dimulai sebelumnya, dengan mengevaluasi kondisi ketenagakerjaan yang ada di Singapura, dan meskipun ada sedikit perbaikan aturan dan regulasi,¹⁷ dan mulai menurunnya kasus bunuh diri di Singapura, namun muncul kecenderungan baru akan tingginya tingkat kekerasan fisik kepada tenaga kerja Indonesia (Palupi et. al, 2010). Penelitian ini mengkaji bahwa sesungguhnya perbaikan aturan dan regulasi pemerintah Singapura sesungguhnya tidak mencerminkan pengaturan ketentuan imigrasi yang lebih ramah, dan tidak diskriminatif terhadap pekerja rumah tangga yang tidak berketerampilan, yang pengaturannya memang lebih ketat dibandingkan dengan pekerja yang berketerampilan (Piper, 2008; Castle & Miller, 2003)

Penelitian ini juga mengkaji aturan dan kebijakan dari pemerintah Indonesia, dan bagaimana KBRI memberikan perlindungan kepada pekerja migran. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa meskipun ada beberapa terobosan dari segi aturan dan pelayanan, namun cara KBRI menangani tidak membuat pekerja rumah tangga migran asal Indonesia menjadi lebih baik.

¹⁷ Kementerian Tenaga Kerja Singapura memperbaiki aturan dengan memperkenalkan standar kontrak yang menjamin adanya hari libur, penuntutan terhadap para majikan yang melakukan tindak kekerasan terhadap pekerjanya, dan bekerjasama dengan perwakilan negara serta NGO untuk memastikan bahwa korban disediakan shelter, konseling dan perawatan kesehatan. (Ecosoc Right Institute, 2010)

Penelitian ini juga menemukan bahwa aturan dan layanan yang sudah dicanangkan, masih belum memadai dan tidak menjangkau pekerja rumah tangga yang bekerja kurang dari satu tahun. (Ecosoc Right Institute: 2010)

Penelitian ini sebenarnya sudah memberikan gambaran yang cukup komprehensif terhadap kajian aturan dan kondisi tenaga kerja Indonesia, di dalam negeri, dan menyinggung kebijakan imigrasi di Singapura. Namun, penelitian ini belum memberikan konteks yang lebih luas terkait dengan konstruksi gender di Indonesia dan di Singapura, yang bisa menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi pada arus pekerja rumah tangga migran, yang menjadi *object* penelitian ini.

Yeoh dan Huang (1999), melakukan penelitian tentang bagaimana perempuan Singapura menegosiasikan kerja domestik termasuk pengasuhan di dalam rumah tangga dan relasinya dengan pekerja rumah tangga migran. Salah satu yang mengemuka, adalah bagaimana pekerja rumah tangga menjadi alternatif terakhir penyelesaian masalah kerja domestik yang menjadi tanggungjawabnya di dalam rumah tangga. Minimnya alternatif *day-care* bagi anak-anak yang disediakan pemerintah menjadi salah satu faktor yang berkontribusi. Keberadaan pekerja rumah tangga, kemudian tidak hanya memastikan pekerjaan rumah tangga diselesaikan, namun juga memastikan kualitas hidup yang layak, karena seorang perempuan tidak bisa bekerja di luar rumah dan harus menangani pekerjaan domestik sekaligus (Yeoh dan Huang, 1999).

Bagi perempuan Singapura, memperkerjakan pekerja rumah tangga migran, bisa menjadi dilema. Dalam penelitiannya, Yeoh dan Huang (1999) misalnya, menemukan perempuan yang merasa mengabaikan anaknya karena menyerahkan kewajiban pengasuhan kepada orang lain. Ada ibu yang juga merasa anaknya lebih dekat dengan pengasuhnya kepada ibunya. Kadang, ibu juga merasa anaknya lebih dimanja oleh pengasuhnya ketimbang oleh ibunya. Dalam penelitian inilah Yeoh dan Huang (1999) menggarisbawahi bahwa yang terjadi adalah re-negosiasi perempuan-baik majikan maupun pekerja rumah tangga- atas kerja-kerja reproduksi.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Hasil Penelitian
Brenda Yeoh & Sirlena Huang (1996)	Sistem patriarki di dalam masyarakat dan negara membuat perempuan bekerja harus mencari cara untuk menegosiasikan kerja domestiknya. Yang terjadi, PRT migran menjadi alternatif terakhir dalam penyelesaian kerja domestik dalam rumah tangga.
Ecosoc Right Institute (Wardhani et.al)	Penelitian ini menunjukkan road-map migrasi pekerja migran dari Indonesia ke Jawa Tengah, dan problem yang dihadapinya. Termasuk soal aturan di dalam negeri, aktor yang terlibat dan aturan di Singapura
Ecosoc Right Institute	Penelitian ini fokus pada aturan ketenagakerjaan di Singapura dan layanan perlindungan di KBRI di Singapura.
Sulistiyowati Irianto	Penelitian ini menjelaskan bagaimana akses keadilan bekerja bagi PRT migran di Uni Emirat Arab, terkait dengan ketersediaan hukum, pengetahuan hukum, identitas hukum dan bantuan hukum. Dalam kaitannya dengan penelitian saat ini, penelitian ini membantu menjelaskan bagaimana industri migrasi bekerja di dalam negeri dan di luar negeri.

2.4. Konseptualisasi Gagasan

Untuk menjelaskan feminisasi migrasi yang terjadi di Indonesia, studi ini akan menggunakan pendekatan yang melihat feminisasi atas migrasi sebagai bagian dari sebuah proses global yang disebut sebagai “*internationalizing the gender division of reproductive labour*”. Konsep yang digunakan adalah *Global Care Chain*, yang pada dasarnya akan membantu memperlihatkan pergerakan pekerja migran Indonesia, dimulai dari tingkat sub nasional, nasional, regional bahkan global, dikaitkan dengan relasi personal antara pemberi layanan dengan yang dilayani dan pembagian kerja dalam rumah tangga.

2.4.1. Konsep tentang *Care*

Definisi tentang ‘*care*’ sangat beragam dan dikontestasikan. (Datta, McIlwaine, Evans, Joanna Herbert, May and Wills, 2010, dalam Yeates 2010). Dari kacamatan psikologi, ‘*care-giving*’ ditekankan pada motivasi individual, kedekatan emosial dan identitas dari *care-givers*. Sementara dalam pendekatan kebijakan sosial, *care-giving* ditempatkan sebagai “*labour*” (kerja). Dalam konteks ini, *care-giving*, adalah kerja fisik yang meliputi perawatan untuk orang

lain atau memberikan kasih sayang dan perhatian kepada orang lain. (Hooyman and Gonyea, 1995, dalam Yeates, 2010).

Karena sangat beragam, pendekatan kebijakan sosial kemudian hanya merujuk “*care*” sebagai ‘pemberian bantuan atau layanan bagi individual yang tidak mampu melakukan aktivitas itu sendiri’ (Waerness, 1985, dalam Hooyman and Gonyea, 1995: 3, dalam Yeates, 2010), umumnya mereka yang sakit, difabel (cacat), orang tua, dan anak-anak (Daly, 2002).

Dengan demikian, pekerjaan “*care*” ini mencakup beragam aktivitas reproduksi sosial, dari mulai pekerjaan yang sangat intim terkait dengan layanan, sosial, kesehatan dan seksual, sampai ke pekerjaan-pekerjaan yang tidak intim, seperti masak, membersihkan, yang secara umum tercakup dalam pekerjaan-pekerjaan berbayar maupun tidak berbayar, baik di wilayah domestik, maupun di dalam lingkup organisasi. (Yeates 2010)

Bagi kelompok feminis-marxian, hadirnya pekerjaan tidak berbayar, yang dilakukan perempuan di rumah ini, merupakan cara untuk memastikan proses produksi tidak terganggu, karena suplai tenaga kerja (yang didominasi oleh laki-laki) tidak direpotkan dengan urusan rumah tangga. (Engels: 1990, Mies, 1986; Delphy and Leonard, 1984, dalam Yeates, 2010).

Sehingga, menurut kelompok feminis, pekerjaan tidak berbayar yang dilakukan di dalam rumah tangga sesungguhnya telah mensubsidi belanja publik, karena mereka tidak perlu lagi mengeluarkan biaya untuk pelayanan. Padahal, karena tidak berbayar, pekerjaan ini justru berdampak negatif pada pendapatan dan ketahanan ekonomi perempuan dalam jangka panjang. (Pascall, 1997).

Yeates (2010) berpendapat, analisis- analisis tersebut telah dikembangkan dan diaplikasikan dalam konteks nasional namun cenderung mengabaikan irisan-irisan yang melibatkan batas-batas negara, dan mungkin hanya dibicarakan di kalangan akademisi saja. (Yeates: 2010). Dalam penelitian, analisis mengenai “*care*” kemudian didorong untuk melihat juga irisan-irisan antara negara (trans-nasional).

2.4.2. *Global Care Chain*

Global Care Chain adalah salah satu konsep yang menggunakan perspektif feminisasi atas migrasi kerja yang menarik banyak perhatian ilmu-ilmu sosial, terutama studi mengenai globalisasi, studi migrasi, studi mengenai gender dan juga *care studies*.

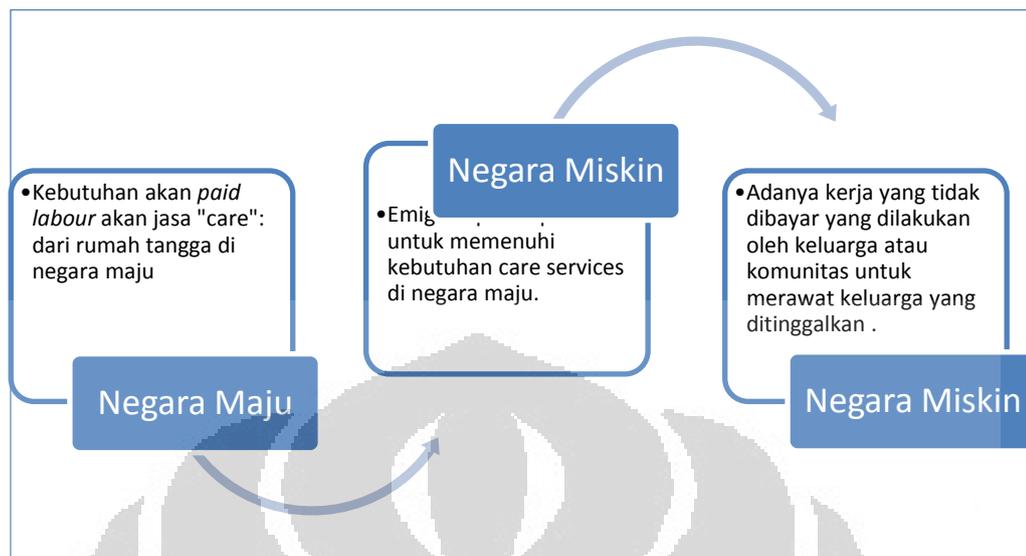
Istilah "*Global Care Chain*" pertama kali di gunakan oleh Arlie Hoschild untuk menggambarkan "*a series of personal links between people across the globe based on the paid or unpaid work of caring*". Hoschild (2003) mengambil konsep ini dari studi yang dilakukan Rachel Parnas, seorang peneliti di Center for Working Families at the University of California, Berkeley, yang dibukukan, bertajuk *The Servants of Globalization*. Dalam buku ini, Parnas, menyebutkan fenomena yang dia sebut sebagai "*globalization of mothering*."

"The Beverly Hills family pays "Vicky" (which is the pseudonym Parnas gave her) \$400 a week, and Vicky, in turn, pays her own family's live-in domestic worker back in the Philippines \$40 a week. Living like this is not easy on Vicky and her family. "Even though it's paid well, you are sinking in the amount of your work. Even while you are ironing the clothes, they can still call you to the kitchen to wash the plates. It ... [is] also very depressing. The only thing you can do is give all your love to [the two-year-old American child]. In my absence from my children, the most I could do with my situation is give all my love to that child."

Parnas, 2001, p. 87

Apa yang dialami oleh Vicky inilah disebut sebagai *Global Care Chain*. Menggunakan analisis Freud, Hoschild (2002) yang memang mendalami persoalan *emotional labor*, melihat yang terjadi adalah peralihan kasih sayang dari ibu-ibu yang meninggalkan anaknya di kampung halaman untuk bekerja, kepada anak-anak yang diasuhnya di rumah tangga negara-negara maju.

Diagram 2.1. Konsep *Global Care Chain*



Dibuat dari penjelasan tentang *Global Care Chain* oleh Arlie Hochschild (2001)

Mereka yang bekerja di negara maju, dibayar untuk melakukan hal tersebut. Namun anak-anak mereka yang ditinggalkan juga harus ada yang mengasuh. Hochschild, melihat anak tertua, kerabat dekat atau bahkan anggota komunitas mengganti peran ibu yang pergi bermigrasi menjadi “ibu” bagi anak-anak di negara maju, yang bertanggung jawab untuk melakukan pengasuhan kepada anak yang ditinggalkan, dan dia tidak dibayar untuk melakukan itu. Inilah yang disebut sebagai rantai dalam *global care* yang dimaksud oleh Diagram 1: Alur *Global Care Chain* Hochschild, yang dimulai dengan pengasuh yang dibayar, dan diujungnya ada pengasuh yang tidak dibayar. (Yeates: 2005)

Yeates (2005) kemudian berusaha mengelaborasi beberapa proses yang ditangkap dari konsep ini. Yang **pertama** adalah “*outsourcing*” dari *domestic care labor*, yang terjadi di skala nasional dan internasional. *Outsourcing* ini melibatkan mobilisasi suplai tenaga kerja lewat jejaring informal sekaligus lewat mekanisme pasar. Proses ini menurut Yeates (2005) biasanya melibatkan migrasi baik yang didalam negeri (migrasi rural-urban) ataupun yang lintas batas (Indonesia ke Malaysia) atau dalam bentuk trans-regional (misalnya Indonesia ke negara-negara Timur Tengah).

Di Indonesia proses *outsourcing* melibatkan institusi negara dan swasta. Negara tujuan misalnya mengintervensi melalui kebijakan imigrasi dan kontrol atas tenaga kerja. Di Singapura, kebutuhan akan pekerja rumah tangga migran disadari, dan pemerintah menyediakan seperangkat aturan yang mengatur dan mengontrol mereka. Singapura, misalnya mengatur visa, ijin kerja dan levy, yang dikategorikan berdasarkan pekerjaan (*highskilled-skilled-lowskilled*). (Wardhani et.al: 2005, Castles & Miller: 2003)

Sementara itu banyak perempuan dari Indonesia, menganggap Singapura sebagai negara tujuan yang lebih baik, karena waktu pelatihan yang cepat, biaya yang lebih murah¹⁸ dan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan Malaysia. (Wardhani et.al, 2005). Bagi agen, memperkerjakan pekerja rumah tangga ke Singapura, merupakan batu loncatan, sebelum pekerja rumah tangga tersebut bisa dipromosikan ke Hongkong atau Taiwan (Wardhani et.al, 2005)

Sponsor atau calo memegang peranan penting dalam proses mobilisasi ini. Tugas sponsor adalah merekrut dan mengurus dokumen orang-orang yang hendak bekerja ke luar negeri. Sponsor datang ke rumah-rumah merekrut pekerja secara langsung. Pengurusan dokumen pribadi yang menjadi tanggung jawab calon pekerja rumah tangga seringkali diambil alih, sebagai bagian dari pelayanan. Seringkali pengurusan dokumen ini melibatkan proses pemalsuan dokumen. Apalagi banyak sponsor juga memiliki posisi sebagai perangkat desa (Wardhani et.al, 2005). Sponsor menjadi kaki tangan yang strategis dan dianggap lebih ekonomis bagi PPTKIS, dibandingkan mendirikan kantor cabang (Perwarda)¹⁹. (Wardhani et.al, 2005)

PPTKIS, kemudian melakukan pendidikan dan penempatan tenaga kerja yang harus direkrut. Dalam proses ini, PPTKIS bekerjasama dengan agen yang ada di luar negeri. Proses pemasaran tenaga kerja oleh agen di luar negeri ini dilakukan melalui website, iklan di media massa, bahkan di pusat perbelanjaan. Disana calon majikan bisa memilih calon pekerja berdasarkan foto dan biodata,

¹⁸ Pekerja rumah tangga yang bekerja di Hongkong tidak akan mendapatkan gaji selama 7 bulan, dengan total yang dibayarkan sekitar Rp. 21,000,000. Di Singapura, upah akan dipotong selama 8 bulan sebesar S\$450.

¹⁹ PPTKIS diharuskan memiliki cabang di daerah untuk dapat merekrut tenaga kerja. Dalam UU 39, sistem perekrutan tenaga kerja tidak mengenal yang disebut calo/sponsor, dan ditegaskan kembali oleh Instruksi Presiden 06/2006.

atau memilih langsung pekerja rumah tangga yang sudah berada di Singapura.²⁰ (Wardhani et.al 2005). Proses *outsourcing* inilah yang kemudian membuat industri migrasi berkembang, dan didukung oleh regulasi dan kebijakan baik negara tujuan maupun negara pengirim.

Kedua adalah proses yang disebut Yeates (2005) sebagai strategi internasionalisasi rumah tangga (*household internationalisation strategies*). Bagi rumah tangga di negara yang lebih miskin seperti Indonesia, strategi ini berbentuk emigrasi dari ibu untuk menyediakan *care labour* di luar negeri. Bagi rumah tangga di negara kaya, bentuknya adalah rekrutment tenaga kerja asing. Dalam strategi internasionalisasi inilah terjadi relasi antara perempuan yang menyediakan layanan *care* dan perempuan yang membutuhkan layanan care di rumah tangga-nya terjadi.

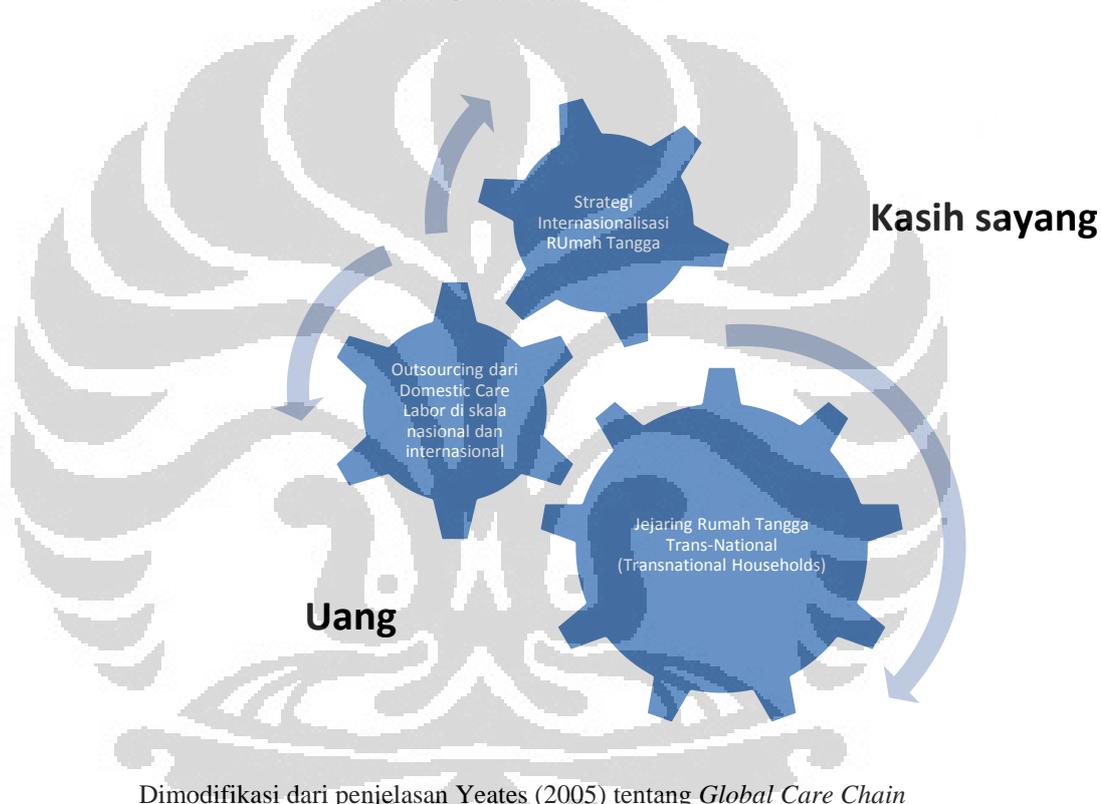
Strategi internasionalisasi ini membentuk jejaring antar keluarga. Jejaring ini terdiri dari jejaring diantara keluarga yang sama melalui pembentukan *transnational households* dan jejaring diantara keluarga yang terbentuk melalui hubungan ketenagakerjaan. Jejaring ini tidak hanya terdiri atas orang-orang dewasa, namun juga terdiri dari apa yang disebut sebagai: “*global links between the children of service-providers and those of service-recipients*” (Hochschild, 2000: 132, seperti dikutip Yeates, 2005).

Pekerja rumah tangga, termasuk Indonesia, biasanya menjaga relasi tersebut, melalui komunikasi dan kiriman remitansi. Keluarga yang ditinggalkan biasanya dirawat oleh neneknya. Sebuah penelitian dari IPB (2010) menunjukkan anak-anak buruh migran yang ditinggalkan ibunya untuk bekerja di luar negeri umumnya menderita kurang gizi. Disisi lain, pekerja rumah tangga yang meninggalkan anaknya di kampung, biasanya mengalihkan rasa kasih sayang kepada anak yang diasuhnya (Yeoh dan Huang, 1999, Anderson: 2003), yang membuat negara maju (negara tujuan) mengalami surplus kasih sayang, dan negara pengirim mengalami defisit kasih

²⁰ Pemerintah sebenarnya mensyaratkan pekerja rumah tangga baru bisa direkrut apabila agen sudah mendapatkan pekerja di negara tujuan, sehingga pekerja migran bisa mengetahui kondisi kerjanya sebelum pergi. Namun kenyataannya, seringkali agen menginformasikan kondisi kerja berbeda dengan yang akan dijalani.

Proses *outsourcing* dan strategi internasionalisasi rumah tangga inilah, menurut Yeates (2005), muncul pembagian sosial (*social divisions*) dan ketidaksetaraan. Proses ini merefleksikan pembagian kelas berdasarkan kesejahteraan, pendapatan dan status, antara rumah tangga di wilayah yang lebih “makmur” dengan wilayah-wilayah kantong yang “lebih miskin”, baik di dalam satu negara atau lintas negara.

Diagram 2.2.
Proses *Global Care Chain*



Yeates (2005) menegaskan perbedaan dalam kelas ini juga direproduksi melalui proses *outsourcing*, mengingat memperkerjakan seorang pekerja domestik juga digunakan sebagai alat untuk mereproduksi gaya hidup dan status sosial. Mereka yang dipenghujung rantai, yaitu pekerja domestik, terlalu miskin untuk dapat memperkerjakan pekerja domestik. *Outsourcing* membuat munculnya ketergantungan kepada pekerja keluarga yang tidak dibayar. (Yeates, 2005:4)

Dalam konteks ini, perempuan menjadi aspek penting dalam rantai pengasuhan global, yang menyediakan pengasuhan atau mengkonsumsi

pengasuhan, berbayar atau tidak berbayar. Sementara itu laki-laki “absen” dari proses ini dan menunjukkan gambaran umum rantai pengasuhan global dengan pembagian kerja berbasis gender. Parrenas (2001, 2005 seperti dikutip oleh Yeates, 2005:4) menegaskan bahwa layanan pengasuhan yang dilakukan perempuan di negara pengirim untuk keluarga migran, disebabkan karena kegagalan laki-laki untuk menyediakan layanan pengasuhan menggantikan pengasuhan ibu yang pergi ke luar negeri. Dari studinya, Parrenas melihat laki-laki cenderung menghindari beban semacam itu.

Konsep rantai pengasuhan global ini adalah salah satu konsep yang mengobservasi secara massif pekerja domestik, terutama *nannies* (e. g. Anderson, 2000; Chang and Ling 2000; Chin, 1998; Cock, 1984; Gamburd, 2000; Heyzer et al, 1994; Hondagneu-Sotelo, 2001; Lutz 2002; Momsen, 1999; Parreñas, 2001 dalam Yeates: 2005).

2.4.3. Global Chains Analysis dalam Care Services

Yeates (2005) yakin, meskipun Hoschild tidak menyebutkan secara eksplisit, gagasan *Global Care Chain* dipengaruhi oleh analisis rantai komoditas global (*Global Community Chain Analysis*)²¹. Menurut Yeates, penggunaan metode *global commodity chains* ini bisa dibuktikan dalam dua hal utama.

Pertama, “perdagangan internasional” pekerja domestik, dikonseptualisasikan Hoschild sebagai apa serangkaian rumahtangga yang secara spasial tersebar luas namun saling terhubung. Yeates, (2005) melihat gagasan ini meminjam konsep “nodes” dalam *global commodity chain analysis*. *Global Care Chain* dimulai di negara-negara miskin dan berakhir di negara-negara kaya. Proses ini kadang melewati negara-negara perantara, atau bahkan harus melewati proses urbanisasi di negara-negara pengirim. Struktur dari setiap rangkaian ini

²¹ Analisis rantai komoditas global (*Global Community Chain Analysis*), memetakan proses manufaktur pada 3 (tiga) elemen: **pertama, struktur input dan output, nodes** yang merepresentasikan sebuah proses produksi spesifik yang berhubungan dalam sebuah sekuens, (rantai), dimana setiap tahapan akan menambah nilai atas tahapan sebelumnya (akuisisi input, distribusi manufaktur, pemasaran dan konsumsi). **Kedua, territoriality**, yang merujuk pada sebaran geografis dari jejaring organisasi yang terlibat dalam produksi yang dihasilkan. **Ketiga**, struktur tata kelola yang menentukan alokasi keuangan, material dan sumberdaya manusia yang ada di dalam rantai. (Yeates, 2005:6)

bervariasi: skala dan aspek jejaring, sebaran sosial dan geografis, dan intensitas dari kekuatan hubungan (*connective strength*). (Yeates, 2005:6)

Kedua, *Global Care Chain* ini juga berkonsentrasi pada dimensi re-distributif dari “perdagangan” internasional pekerja pengasuhan. Sementara analisis migrasi internasional secara umum menekankan aspek ketimpangan kerangka pembangunan dalam perdagangan pekerja domestik, konsep rantai pengasuhan global juga berkonsentrasi pada reproduksi ketimpangan dengan menekankan pada ekstraksi pekerja pengasuhan dari negara miskin untuk dikonsumsi negara kaya, yang kemudian berujung pada “nilai lebih” dan pemiskinan pada sumber sosial-ekonomi dari negara-negara miskin. (Yeates, 2005:6)

Perbedaan utamanya, rantai pengasuhan global mulai meninggalkan konsep tradisional akan tenaga kerja dan sumberdaya, yang digunakan dalam analisis *value chain*²². Konseptualisasi rantai pengasuhan global ini melihat ketimpangan tidak hanya dari aspek tenaga kerja, tapi juga ketimpangan dari aspek emosi dari perdagangan internasional atas pekerja domestik. Hoschild, kemudian berargumen bahwa *Global Care Chain* adalah sebuah mekanisme untuk mengekstraksi “*emotional surplus value*” yang menyarankan bahwa AS mengimpor *maternal care* yang menghasilkan anak-anak Beverly Hills mendapatkan “kelebihan” kasih sayang (Hoschild, 2000: 136, seperti dikutip oleh Yeates, 2005: 7)

Yeates (2004), kemudian mengusulkan sebuah pengembangan konsep rantai pengasuhan global, dengan menajamkan penggunaan analisis rantai komoditas global. Ada beberapa perbedaan mendasar dari aplikasi rantai komoditas global dalam rantai pengasuhan global, jika dibandingkan dengan teori dasarnya.

²² *Value Chain Analysis* adalah pendekatan yang banyak digunakan dalam studi-studi mengenai produksi, dan termasuk Rantai Komoditas Global (*Global Commodity Chain*).

Tabel 2.2
Perbedaan antara rantai komoditas global dan *Global Care Chains*

Elemen	Rantai Komoditas Global	<i>Global Care Chains</i>
Struktur input dan output	Akuisisi dan pengolahan bahan mentah, serta distribusi, pemasaran, konsumsi, dan daur ulang komoditas.	Rekrutmen pekerja, organisasi layanan pengasuhan (kecocokan antara kebutuhan dan penyediaan layanan pengasuhan, penyediaan teknologi yang tepat), perjalanan tenaga kerja sampai ke tempat kerja, dan penyediaan layanan.
Territoriality	Penyebaran geografis dari jaringan transnasional dari organisasi komersial	Penyebaran geografis dari jejaring tenaga trans-nasional melibatkan: rumah tangga, organisasi pekerja dan migran, broker/caló, rekrutmen, penempatan dan relokasi oleh agen. Entitas ini beroperasi melalui kanal formal dan informal atau dengan dasar komersial dan non-komersial
Tata Kelola Internal	Relasi kekuasaan dan otoritas diantara organisasi jejaring bisnis.	Relasi kekuasaan dan otoritas diantara agen-agen yang bervariasi di dalam jejaring pekerja
Tata Kelola Eksternal	Pajak, Tarif, produk, keamanan, regulasi ketenagakerjaan	Regulasi ketenagakerjaan, kontrol negara atas pekerja migran resmi dan tidak resmi, badan-badan profesional, kontrol atas registrasi terhadap profesi.

Sumber: Yeates, 2004:8-9

2.4.4. Kerangka Pemikiran

Studi ini akan mengadopsi konsep *Global Care Chains*, yang sudah dielaborasi oleh Yeates (2004) dalam studinya. Dalam studinya tentang perawat dalam konteks Irlandia, yang menggunakan konsep *Global Care Chains*, setidaknya ada 3 hal yang menjadi titik tekan studi yang dilakukan.

Pertama, Yeates (2005) melihat peran penting dari institusi negara dan non-negara dalam mengelola rantai “care” ini: pengembangan strategi ketenagakerjaan oleh negara, kebijakan mengenai imigrasi (termasuk aturan mengenai repatriasi), otoritas terkait profesi perawat, institusi keagamaan, jejaring etnis dan rumah tangga dalam memobilisasi dan membentuk pola migrasi. Proses “ekspor-impor” perawat di Irlandia, yang menjadi fokus penelitian Yeates

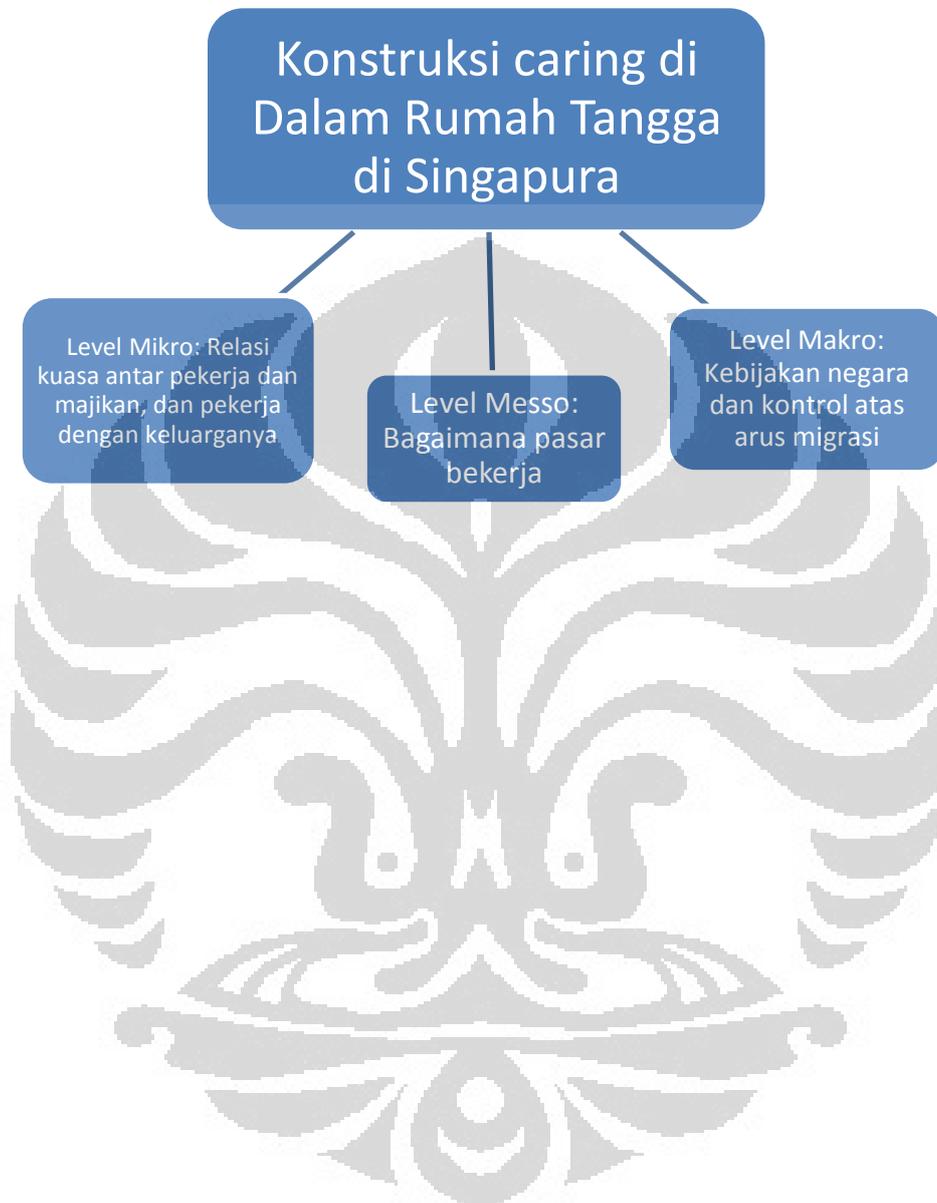
misalnya, sangat dipengaruhi oleh infrastruktur dan sosialisasi yang dilakukan oleh gereja Katolik. (Yeates, 2005)

Kedua, Yeates (2005) melihat meskipun migrasi dibentuk oleh faktor ekonomi, namun dalam kenyataannya, banya faktor non-ekonomi yang berkontribusi dalam proses tersebut. Dan ketiga, Yeates (2005) melihat pentingnya memasukkan integrasi dengan keluarga sebagai salah satu faktor penting dalam migrasi, dan menjadi komponen penting dalam analisis global-care chain.

Penelitian ini akan mengelaborasi penggunaan konsep *Global Care Chain* dalam menganalisis migrasi pekerja rumah tangga di koridor Indonesia-Singapura. Agak sedikit berbeda dengan Yeates (2005) yang lebih banyak mengelaborasi konsep ini secara makro, penelitian ini akan memperkaya konsep *Global Care Chain* analisis, dengan memasukkan 3 tataran analisis: makro, meso dan mikro.

Di level makro, yang akan menganalisis kebijakan imigrasi dan ketenagakerjaan di Singapura, dan juga kebijakan perlindungan di Indonesia, termasuk konteks pasar tenaga kerja di dalam dan di luar negeri. Di level ini yang dibicarakan adalah tata kelola eksternal. Sedangkan di level meso, akan menganalisis dinamika agen dan aktor yang terlibat dalam industri migrasi: bagaimana relasi kekuasaan dan otoritas diantara organisasi jejaringan bisnis, dan juga penyebaran geografis dari jaringan transnasional dan organisasi komersial. Level mikro akan menganalisis bagaimana relasi antara keluarga transnasional terjadi, serta relasi antara perempuan yang memperkerjakan dan perempuan pekerja migran yang dipekerjakan. Kerangka penelitian ini dapat dilihat dalam diagram.2.1.

Diagram 2.1.
Kerangka Penelitian



BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Sejak awal penelitian ini memang dirancang dengan sebagai penelitian kualitatif. Sebagai sebuah penelitian kualitatif, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif tertarik pada makna tentang bagaimana cara manusia mengartikan hidupnya, pengalamannya serta struktur mereka dalam dunia (Creswell: 1994, 145). Bagi peneliti, pendekatan kualitatif digunakan untuk mempelajari, membuka dan mengerti tentang apa yang terjadi pada PRT migran Indonesia di Singapura. Beberapa penelitian sebelumnya pernah dilakukan untuk mencoba memahami situasi tentang PRT migran di Singapura, namun penelitian ini menjadi relatif berbeda ketika menempatkan PRT migran dalam industri *care*, dengan perspektif *Global Care Chain*.

3.2. Subyek Penelitian

Dengan berusaha mengkaitkan antara apa yang terjadi di dalam rumah tangga –yang tingkatannya mikro, dengan level meso dan makro, maka penelitian ini mengambil dua subyek utama penelitian: pekerja rumah tangga asal Indonesia di Singapura, dan majikan yang memperkerjakan pekerja migran. Subyek inilah yang menjadi informan utama –dan juga sekunder tentang situasi yang terjadi pada PRT migran Indonesia di Singapura.

**Tabel 3.1.
Daftar Informan PRT Migran**

No.	Nama Informan (Samaran)	Jenis <i>Care-giving activities</i>	Status Pernikahan	Lama bekerja di Singapura	Keterangan
1.	Ratna	Merawat orang tua	Janda	20 tahun	NA
2.	Nana	Merawat balita	Belum menikah	Hampir 6 tahun	Mengasuh 2 anak
2.	Aya	Mengurus rumah	Belum menikah	15 tahun	Membantu mengurus anak sejak kecil

					hingga dewasa
4.	Uma	Mengasuh anak	Sudah menikah	7 tahun	Mengasuh dua anak balita
5.	Emak	Mengasuh anak & mengurus rumah	Janda	13 tahun	Mengasuh anak dari kecil hingga dewasa
6.	Lala	Orang tua	Belum menikah	9 bulan	Mengasuh anak pada majikan kedua (hanya 6 hari). Di majikan pertama mengurus urang tua dan orang tua
7.	Yayah	Mengasuh anak	Menikah	3 tahun	Mengasuh 2 anak
9.	Maya	Mengasuh anak	NA	NA	Mengasuh 3 anak
10.	Lizta	Mengasuh anak	Belum menikah	11 tahun	Mengasuh 2 anak
11.	Frista	Mengasuh anak	Belum menikah	5 tahun	Mengasuh 1 anak
12.	Yuni	Mengasuh anak	Suda menikah	7 tahun	Mengasuh 1 anak
13.	Mara	Mengurus rumah	Belum menikah	1 tahun	Anak yang diurus sudah remaja
14.	Tina	Mengurus rumah & orang tua	Sudah menikah	4 tahun	Sebelumnya mengasuh anak.

Sedang majikan yang dipilih, adalah majikan yang memperkerjakan pekerja rumah tangga migran asal Indonesia di Singapura. Peneliti mewawancarai langsung 3 majikan yang pernah dan sedang memperkerjakan PRT migran asal Indonesia. Peneliti juga menjalin kontak dengan pemilik blog www.singaporemaids.com. Peneliti kemudian berdiskusi tentang berbagai topik via email dengan Tamarind, pemilik blog, yang membolehkan peneliti menjadi partisipan dalam diskusi di dalam blog-nya. Tamarind bahkan mengumumkan kehadiran peneliti sekaligus mempersilahkan seluruh isi blog-nya dijadikan sumber informasi bagi peneliti.

Tabel.3.2.
Daftar Informan Majikan

No.	Majikan (Samaran)	Keperluan	Kategori
1.	Emma	Mengurus anak & rumah	Primer
3.	Malfee	Mengurus rumah	Sekunder
4.	Mr. Kwik	Mengurus rumah	Sekunder

Peneliti juga mewawancarai beberapa orang aktivis NGO, dari HOME (Humanitarian Organization for Migrations Economics) dan TWC2 (Transient Workers Count Too) sebagai sumber daya sekunder.

Ada beberapa majikan yang memang menjadi informan utama karena karakteristiknya yang tipikal dan sesuai dengan kasus yang ingin dibahas dalam proposal ini, yaitu memperkerjakan PRT migran Indonesia untuk keperluan mengurus anak, namun kemudian tetap dimasukkan karena apa yang dialami majikan tetap merupakan penjelasan yang sangat bermanfaat dalam menjelaskan kondisi rumah tangga di Singapura dan konteks kebijakan dan responnya terhadap kebijakan yang ada. Begitu juga dengan beberapa informan dari kalangan PRT yang pekerjaannya tidak serta merta mengasuh anak, namun pengalaman pribadinya terlalu berharga untuk dilewatkan karena akan memberikan pemahaman yang berbeda pada penelitian ini.

3.3. Proses Penelitian

Pemahaman peneliti tentang kondisi pekerja di Singapura dimulai dengan perjumpaan peneliti dengan salah seorang PRT migran Indonesia di Singapura yang hendak pensiun dan menikah. Peneliti mengenalnya di *facebook*, karena kami sama-sama tergabung dalam forum kontributor untuk sebuah website buruh migran. Peneliti kemudian bertemu dengannya di Indonesia. Profilnya sangat jauh berbeda dari bayangan peneliti sebelumnya tentang TKI yang tertindas. Ia sangat mandiri, dan pergi ke Singapura karena “melarikan diri” dari pekerjaannya di satu perusahaan di Jakarta. Ia memahami betul keputusannya. Tidak ada rasa malu karena menjadi PRT. Ia mengubah pandangan peneliti tentang PRT migran. PRT migran bukanlah seseorang yang “bodoh”, “tidak mengerti” atau “tidak

berpendidikan”. Namun kemudian peneliti kehilangan kontak karena ia menikah dan pindah ke Riau.

Sidang Vitria Depsi Wahyuni, pada bulan Februari 2012, adalah perjumpaan pertama yang membuka mata betapa dilematisnya problem pekerja migran Indonesia. Vitria adalah PRT yang didakwa membunuh majikannya. Vitria mengakui kesalahannya. Pada saat itu, Vitria sudah tidak lagi dituntut hukuman mati, karena ia masih di bawah umur ketika membunuh majikan. Vitria saat itu masih 16 tahun. Saat ini ia berusia 18 tahun. Mendengar pertarungan Jaksa dengan pembela sungguh mengusik hati nurani. Jaksa –yang dengan detail menceritakan bagaimana Vitria membunuh, dan pembela yang menceritakan bagaimana Vitria di *traffick* oleh keluarganya: dokumen dipalsukan, ia terpaksa meninggalkan anak yang baru dilahirkannya karena suaminya pergi entah kemana –dan ia harus bertahan hidup. Vitria membunuh karena marah. Majikannya memang tidak pernah memukul, namun majikannya terus menerus menghinanya – dengan ucapan bodoh, dan ucapan lain yang kerap menghina dan merendahkan. Majikannya menganggap Vitria tidak kompeten: tak bisa bahasa Inggris dan kesulitan memahami perintah. Vitria membunuh majikannya ketika ia tidur, setelah 6 bulan bekerja. Vitria kala itu belum lagi mendapatkan gaji-nya, karena hutangnya belum lagi lunas.

Peneliti melihatnya dari balik kaca ketika pamannya menyampaikan bahwa ayahnya meninggal karena sakit. Pamannya adalah satu-satunya anggota keluarganya yang bisa hadir. Ibunya menjadi TKI tak berdokumen di Malaysia, karena tak ada lagi yang bisa diharapkan menjadi tulang punggung keluarga. Meninggalkan Malaysia untuk melihat sidang Vitria akan mempersulitnya kembali ke Malaysia. Belakangan pamannya bercerita, bahwa yang ia akan lakukan pada saat pulang adalah mencari anak Vitria. Vitria menitipkan pada kerabat suaminya yang sekarang juga tak ketahuan rimbanya.

Peneliti juga melihat anak majikan yang dibunuh Vitria disana. Anaknya sudah separuh baya, karena majikan Vitria memang sudah tua dan tinggal sendirian di rumah. Anaknya tinggal di Afrika Selatan. Peneliti memperhatikan raut wajahnya ketika pembela mengajukan pembelaan. Marah jelas terlihat. Peneliti memaklumi, ia kehilangan keluarganya. Disinilah peneliti merasa bahwa

kombinasi antara pasar yang serakah dan negara yang abai sangat berbahaya. Kondisi inilah yang memungkinkan Vitria pergi –belum cukup umur dan tak cukup kompetensi, dan membuat kerugian di kedua belah pihak: keluarga Vitria dan keluarga majikan. Disanalah saya juga pertama kali merasa –betapa direndahkannya “orang Indonesia” –begitu mudahnya orang menghina. Bagi peneliti, baik Vitria maupun anak korban, dua-duanya adalah korban. Dari sinilah peneliti menyadari bahwa keadilan memiliki dua sisi. Namun tak pernah sebagai seorang ibu dan anak, tak terbayangkan jika peneliti menjadi Vitria: ditinggalkan suami, meninggalkan anak pada orang yang kemudian tak bisa ditemukan, kehilangan ayah, dihina begitu rupa.

Dari sanalah peneliti mulai memahami dua sisi kehidupan PRT migran di Singapura –tak semuanya senang, tak semuanya bahagia- seperti kala pertama peneliti berjumpa dengan mantan PRT migran Singapura yang membawa *iphone*, dan berlaptop.

Karenanya, menurut peneliti –tidak lengkap bagi penelitian ini apabila tidak melihat persoalan PRT migran ini dari dua kategori informan: dari yang bermasalah dan yang hidupnya senang. Meskipun selama penelitian tidak banyak benturan budaya ketika peneliti meneliti disana, namun yang paling sulit justru menembus otoritas pemerintah Indonesia di Singapura, supaya diijinkan mengunjungi shelter. Surat dan telepon peneliti tidak berbalas dari KBRI. Peneliti beruntung karena kemudian salah seorang PRT “menyelundupkan” peneliti ke KBRI dalam dialog terbatas dengan PRT migran, dengan syarat: tak boleh mengaku sebagai peneliti dari UI. Peneliti pun disangka TKI oleh KBRI. Dari sini peneliti memahami bagaimana KBRI “mengelola” kelompok TKI yang ada disana. Dan juga memahami mengapa begitu sulit mendapatkan ijin dari konsuler untuk berkunjung ke sana. Dalam pertemuan itu tergambar jelas dua kelompok PRT –yang satu mendukung KBRI (dan cenderung mengagung-agungkan, KBRI *can do no wrong* dan sudah berbuat banyak) dan kelompok lain yang lebih keras mengkritik KBRI. Peneliti kemudian memutuskan untuk berkunjung ke HOME yang juga mengelola *shelter*, dan mewawancarai dua PRT yang melarikan diri ke shelter HOME.

Untuk memperkaya data, selain wawancara dengan narasumber sekunder, peneliti juga melakukan studi pustaka yang cukup dalam terkait dengan kebijakan dan kontrol imigrasi dan pekerja migran di Singapura, berbagai peraturan perundang-undangan dan aturan baik di Singapura maupun Indonesia, berbagai dokumen terkait dengan emansipasi perempuan di Singapura, dan juga soal tata kelola industri dan pertumbuhan ekonomi di Singapura.

Penelitian ini akan menggunakan beberapa metode pengumpulan data. *Pertama*, adalah observasi partisipatif dengan menjadi partisipan dalam forum diskusi di www.singaporemaids.blogspot. Dengan terlibat secara langsung mengamati proses diskusi yang ada di blog ini, peneliti berharap mampu mengkonstruksi diskursus majikan untuk membicarakan persoalan terkait PRT migran. Blog ini dibuat oleh salah seorang majikan yang awalnya memiliki kesulitan dengan PRT migran, dan kemudian berbagi *know how* terkait dengan memperkerjakan PRT migran. Beberapa LSM di Singapura menuntut blog ini dihapuskan karena dianggap “melecehkan” PRT migran. Dalam *blog* itu, penelitian ini kemudian mengobservasi 6 topik dengan ratusan percakapan. Topik yang dipilih adalah topik-topik yang muncul sejak pemilik blog, Tamarind, mengizinkan peneliti untuk menganalisis seluruh *content* dalam blog, pada tahun 2011. Peneliti menghubungi pengelola blog pada tahun 2011. Pengelola blog kemudian mengizinkan peneliti mengambil semua yang pernah diposting di blog tersebut sebagai bahan penelitian. Pengelola blog –meski menolak di wawancara juga bersedia menjawab pertanyaan peneliti via email.

Tabel. 3.3.

Topik [www.singaporemaids.blogspot.com](http://www.singaporemaids.blogspot) yang diobservasi

Topik	Tanggal	Jumlah Percakapan
Weekly rest day for maids to become mandatory from 2013	5/3/2012	219
New Bank Scheme for Indonesian Maids	29/11/2011	14
The miserable life of working mom in Singapura	8/11/2011	140
The internet savvy maids	5/12/2011	14

Jakarta plans to stop sending maids in 2017	5/01/2012	13
<i>Singaporean employers face unfair policies</i>	11/2/2012	81

3.4. Mencari Informan

Mencari informan bukanlah perkara mudah, terutama bagi peneliti yang tidak memiliki jaringan kerja terkait PRT di Singapura. Awalnya peneliti berharap bisa melakukan wawancara dengan mudah untuk seluruh informan. Namun tidak semudah itu. Meski sudah relatif lama bekerja dengan isu migrasi –namun mencari data di negara tujuan, sendirian bukanlah persoalan yang mudah. Kesulitan pertama jelas karena peneliti sebelumnya tidak pernah memiliki jejaring di Singapura. Beberapa orang yang dikontak tidak memberikan respon yang memuaskan. Salah seorang teman kemudian mengajak untuk mengobservasi sidang hukuman Vitria Depsi Wahyuni di Singapura. Dari sinilah perjumpaan dengan kawan-kawan PRT migran dimulai.

Di sidang Vitria ini peneliti berjumpa dengan dua orang PRT migran – yang tak mengenal Vitria namun datang untuk memberikan rasa solidaritas. Hari itu belumlah hari libur, namun mereka berdua mendapatkan ijin khusus dari majikannya untuk hadir. Hari itu peneliti hanya menemani Paman Vitria, bersama rekan-rekan PRT migran, satu orang mahasiswa Indonesia yang bersekolah di Malaysia, dan dua aktivis dari Indonesia. Tak ada rekaman, tak ada wawancara. Hanya berkenalan, berbicara tentang kehidupan. Kedua PRT migran itu meninggalkan kami di Orchard Road karena mereka harus memasak sebelum majikannya datang. Mereka kembali bergabung di sore hari, dan makan malam bersama.

Menghadiri sidang adalah satu hal yang positif di mata mereka. Pada saat itu tak banyak orang yang hadir. Ada orang Indonesia yang hadir menurut mereka sangatlah berharga. Dari sana kedekatan di mulai. Keesokan harinya, kami hanya bisa saling bertelepon. Waktu mereka sangat terbatas. Peneliti pun tidak berkesempatan berdiskusi lebih lanjut dengan mereka. Apalagi melakukan wawancara. Dari sini saya berkesempatan tidak hanya berdiskusi dan mewawancarai mereka –namun juga membuka kesempatan untuk bertemu dengan informan lainnya.

Mencari informan majikan juga tidak mudah. Majikan ini peneliti temukan melalui *blog*, setelah pengelolanya mengumumkan rencana peneliti melakukan penelitian. Sebulan lamanya saya bercakap-cakap via email, sebelum akhirnya berjanji untuk bertemu. Salah seorang majikan mengajak peneliti berjalan-jalan ke sekitar rumahnya. Peneliti menemui salah seorang PRT migran asal NTT – tetangganya. Wawancara dilakukan sambil berdiri dipinggir pagar, karena majikannya tak mengizinkan orang asing masuk. Tapi ia terlihat sangat bahagia, dan ia mengaku senang bekerja disini. Usai wawancara, majikan yang mengajak saya kemudian bercerita PRT di sebelah rumah Mara diminta tidur di luar jika malam –di kursi di teras halaman. Tak ada kamar, tak ada tempat tidur. Seperti layaknya anjing. Mengerikan sekali mendengarkan ceritanya. Mendengar ceritanya yang sangat berempati peneliti kira ia majikan yang baik. Namun ternyata “baik” sangat relatif. Meskipun ia memperlakukan pekerjanya dengan “wajar” namun ia tetap tak setuju dengan kebebasan: memegang *hand-phone* pada saat kerja apalagi di hari libur. Pkerjanya dikontrol ketat. Peneliti kemudian paham. Baik itu relatif. Dan kebebasan bagi banyak PRT rupanya mahal harganya. Peneliti menemukan beberapa majikan dengan pandangan berbeda.

Mewawancarai, -dengan membawa panduan wawancara tidak mungkin dilakukan di lapangan. Umumnya karena semua percakapan –meski dengan sepengetahuan informan hal itu direkam, namun dilakukan dalam suasana yang serba santai –dan diselingi kegiatan lain. Kami mengobrol di warung makan, di taman –sambil tertawa, berfoto. Peneliti bahkan datang ke pernikahan salah satu PRT yang ada disana. Datang ke pernikahan membuat peneliti juga mudah diterima oleh PRT yang tak pernah peneliti temui sebelumnya. Wawancara pun bisa dilakukan walaupun waktunya terbatas.

Peneliti sangat menikmati bisa mengikuti kehidupan mereka di hari libur. Latihan pentas, makan malam bersama, nongkrong bareng, bahkan ikut menonton pentas. Sebagai seorang perempuan –peneliti juga memahami pengalaman psikologis informan. Salah seorang informan menangis karena teringat anak perempuan di kampung halaman. Peneliti ikut marah ketika mendengar dari mulut korban bagaimana majikan melecehkan mereka. Dan peneliti juga terpesona dengan kebanyakan PRT yang saya wawancarai–meski sebal, dengan banyak

majikan –memahami beban majikan Singapura pada umumnya: yang harus membayar mahal untuk memperkerjakan mereka.

Dengan interaksi yang begitu dalam dengan PRT menjadi sangat sulit diawal untuk mendengarkan dengan sabar pandangan majikan tentang PRT– baik dalam wawancara maupun ketika menganalisis blog. Peneliti beruntung menemukan majikan yang sangat terbuka dan sangat menjunjung tinggi kesetaraan, karena di percakapan yang ada di blog terkadang sangat merendahkan dan sangat bias majikan. Peneliti tentu saja berusaha menahan diri untuk berkomentar meskipun dimungkinkan. Disisi lain, peneliti paham betapa sulitnya menjadi ibu di Singapura –dengan tuntutan kerja dan juga berbagai kebijakan yang menyulitkan –dari mulai pendidikan sampai pajak PRT.

Berinteraksi dengan PRT migran secara intensif membuat peneliti paham betul posisi PRT migran di Singapura. Disisi lain, pengalaman pekerjaan dan jaringan di dalam negeri, membuat peneliti juga paham dengan berbagai upaya, program, inisiatif dan juga informasi terkait dengan kebijakan dan aturan migrasi pekerja ke luar negeri. Yang sulit dihindari adalah ketika dalam proses penelitian, peneliti malah ditanya, dimintakan informasi –baik oleh majikan maupun oleh PRT. Diskusi yang intensif dengan PRT migran juga membuat diskusi tidak hanya seputar topik penelitian namun lebih jauh lagi –mendiskusikan bagaimana cara yang lebih baik membangun organisasi pekerja migran di Singapura, membangun kanal informasi di Singapura, atau mendiskusikan apa yang bisa dilakukan bersama. Peneliti juga menjadi tempat *curhat* para PRT migran ini tentang perselisihan yang terjadi diantara mereka –di dalam satu organisasi atau dengan organisasi lainnya. Peneliti juga menjadi tempat curhat para PRT migran tentang hal-hal yang sifatnya sangat sensitif, misalnya kekhawatiran tentang pengenalan agama tertentu kepada PRT migran oleh organisasi tertentu.

Diskusi dengan pekerja migran ini kemudian berlangsung intensif namun tidak terstruktur. Semua informan yang ditanyai dan ditemui dalam event-event tersebut mengetahui maksud peneliti “mengikuti” pekerja migran –untuk penelitian. Dan mereka tidak keberatan percakapannya direkam. Jika ada hal-hal yang tidak diinginkan untuk diketahui publik –mereka meminta agar rekaman dimatikan. Ada pula, diskusi yang tidak direkam karena situasi. Misalnya: di

shelter dan di KBRI yang tidak memungkinkan mengeluarkan alat rekam, sehingga diskusi singkat di catat. Hampir sebagian besar informan yang dihubungi pada saat tersebut masih menjalin kontak dengan peneliti sampai saat ini.

Tabel 3.4.
Lokasi Observasi Penelitian

Lokasi	Event	Yang Ditemui
Pengadilan Tinggi, Lucky Plaza, Orchard, Restoran Indonesia	Sidang Vitria	Uma, Aya, Tukijem. Pembicaraan berlangsung informal. Dalam beberapa fase. Tidak direkam.
Kompleks Badok	Mengamati majikan dan PRT. Ruman Jennifer dan Mr. Tan	Marta & Tina, Mr Kwik dan Malfee
Pernikahan Uma	Pernikahan Umai	Majikan Uma-yang pertama dan kedua beserta keluarga. Berdiskusi dengan Retno
Rumah Emak	Ngobrol-ngobrol dengan PRT setelah acara pernikahan Umai—sembari membereskan barang-barang pernikahan	Emak, Aya, Uma, Yeni (tidak diwawancarai) dan Nana
Shelters HOME	-	Mengamati cara kerja HOME menyelesaikan kasus, diskusi dengan PRT bermasalah. Menemui 2 orang PRT asal Indonesia: Siti Marliyah dan Lydia
KBRI	Dialog dengan KBRI	Observer pada diskusi PRT dengan KBRI. Wawancara pendek dengan Lizta, dan Emiza
Kallang Theater	Gladi Resik Mothers Day	Frista, Lizta dan satu PRT dari Jember
Kallang Theater	Pentas PRT MIgran di Singapore	Yayah, Lala, Frista, Lizta
Geylang Serai	Makan malam dengan PRT migran di Singapura yang off day	Maya, Nana, Uma, Aya

Operasionalisasi pengumpulan data bisa dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 3.5.
Operasionalisasi Teknik Pengumpulan Data

Pertanyaan Penelitian	Metode	Informan	Kategori
Bagaimanakah makna dan konsepsi “caring” dalam kacamata majikan dan partisipan	Observasi Partisipan	www.singaporemaids.blugspot.com	Utama
	Wawancara	Majikan	Utama
	Wawancara	Buruh Migran Indonesia di Singapura	Utama
	Wawancara	NGO	Pelengkap
Bagaimana aktivitas ‘caring’ diselenggarakan di rumah tangga	Observasi Partisipan	www.singaporemaids.blugspot.com	Utama
	Wawancara	Buruh Migran Indonesia di Singapura	Utama
	Wawancara	Majikan	Utama
	Wawancara	NGO	Pelengkap
Bagaimana relasi pekerja migran dengan keluarga yang dilayani	Wawancara	Buruh Migran	Utama
	Wawancara	Majikan	Utama
	Observasi Partisipan	www.singaporemaids.blugspot.com	Utama
	Observasi		Utama
	Wawancara	NGOs di Singapura	Pelengkap
Bagaimana relasi pekerja rumah tangga migran dengan keluarga yang ditinggalkannya	Wawancara	Buruh migran	Utama
	Wawancara	Majikan	Pelengkap
	Wawancara	NGOs	Pelengkap
Bagaimana kebijakan dan aturan yang berlaku membentuk aktivitas caring di dalam rumah tangga di negara penempatan	Observasi Partisipan	www.singaporemaids.blugspot.com	Utama
	Studi Dokumen	Aturan dan Kebijakan yang ada di Singapore	Utama
	Wawancara	Majikan	Utama
	Wawancara	NGOs	Utama
	Wawancara	Buruh Migran	Pelengkap
Bagaimana aktor dan mekanisme yang bekerja di dalam industri migrasi berkontribusi dalam pembentukan dan pelanggengan konstruksi caring di dalam rumah tangga negara penempatan	Observasi partisipan	www.singaporemaids.blugspot.com	Utama
	Wawancara	Majikan	Utama
	Wawancara	NGOs	Utama
	Wawancara	Buruh Migran	Utama

3.5. Menganalisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis induktif, yaitu analisis yang berorientasi pada eksplorasi, penemuan, dan logika dengan mencoba sedapat mungkin memahami situasi berdasarkan kenyataan yang sebenarnya dan apa adanya (paradigma alamiah).

Karena ternyata pengumpulan data lapangan tidak sepenuhnya bergantung pada wawancara, namun juga hasil observasi, maka peneliti selalu memiliki catatan observasi. Catatan observasi ini dibuat segera setelah observasi dilakukan. Catatan ini berusaha merekam situasi dan apa yang terjadi –yang bisa terekam dan tidak terekam karena bentuknya visual. Sedang hasil dari wawancara di transkrip verbatim.

Bersama dengan data dari blog, data observasi dan data wawancara kemudian dibaca berulang-ulang untuk menemukan tema-tema yang keluar dari transkrip tersebut. Peneliti akan berpegang teguh pada fakta konkret untuk menemukan pola-pola.

Yang paling berat dari proses tersebut adalah membaca blog –karena jumlah percakapan yang panjang, dan kebanyakan isinya sangat bertentangan dengan rasa empati dan keberpihakan terhadap PRT migran. Berusaha menempatkan persoalan yang dihadapi pada tempatnya –berdasarkan hasil analisis dalam blog membutuhkan perjuangan tersendiri.

Data-data tadi kemudian diberi kode, di kategorikan dan kemudian dicari hubungan kategori, proses dan dinamikanya. Data dimasukkan dalam tabel dan diberikan topik. Yang paling berat adalah menyeleksi mana yang seharusnya dimasukkan atau tidak karena banyaknya temuan yang menarik, yang bisa dipaparkan. Namun akhirnya, proses seleksi yang agak ketat dilakukan untuk menjaga agar penelitian ini tetap fokus.

Data kemudian dianalisis sesuai dengan landasan teori maupun telaah atas konsep yang digunakan, “*Global Care Chain*”. Data yang telah diolah selanjutnya disajikan dalam bentuk deskriptif.

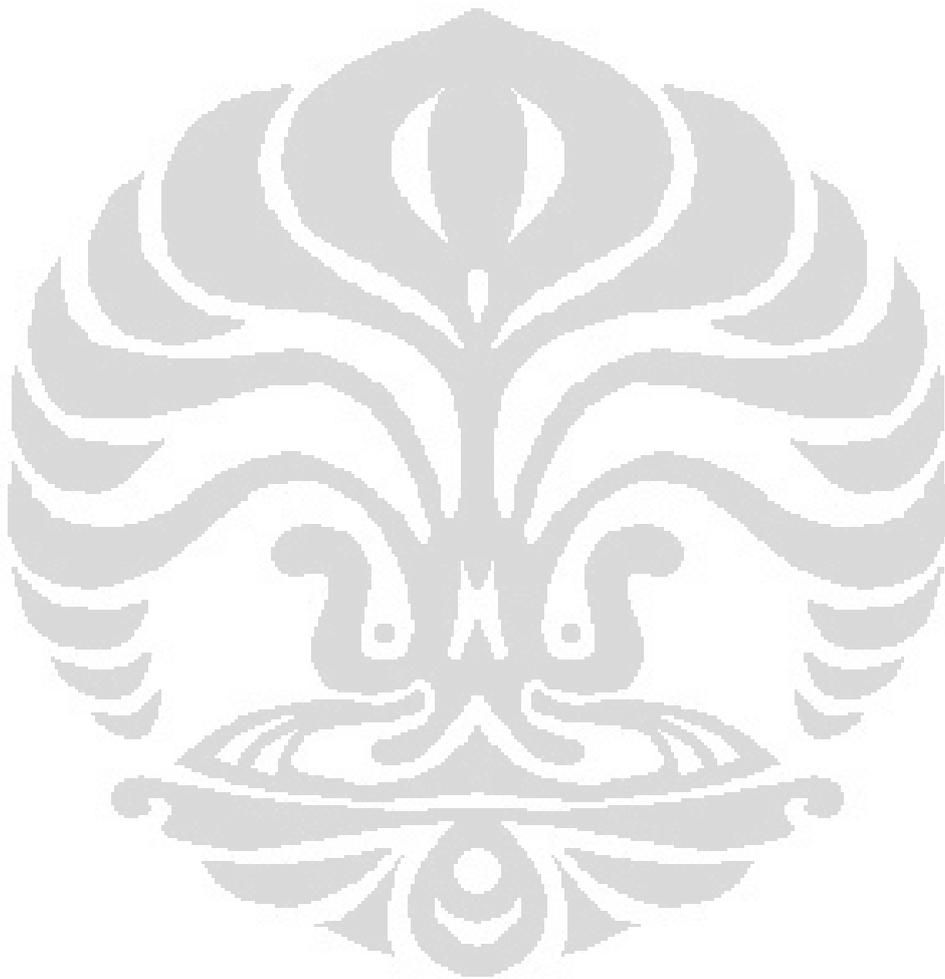
3.6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Singapura (sebagai negara tujuan). Singapura adalah negara yang sangat tergantung dengan pekerja migran. Pada tahun 2000, ada 612,200 ribu pekerja migran di Singapura, atau 29,2% dari total tenaga kerja di tahun 2000. Singapura adalah negara dengan proporsi pekerja migran yang tertinggi di Asia Tenggara. Sekitar 500,000 diantaranya masuk dari kategori tidak berketerampilan atau berketerampilan rendah, dengan komposisi, 135,000 pekerja migran laki-laki di sektor konstruksi, dan 150,000 pekerja rumah tangga migran perempuan. Sekitar separuh pekerja rumah tangga migran perempuan berasal dari Indonesia. Di Indonesia, meski bukan tujuan utama pekerja migran Indonesia, namun Singapura selalu berada dalam 10 (sepuluh) besar negara tujuan pekerja migran Indonesia.

Ada beberapa alasan mengapa Singapura dipilih menjadi lokasi penelitian. **Pertama**, Singapura adalah representasi dari Global City. Komposisi industri di Singapura telah bergeser. Sektor manufaktur tidak lagi menjadi sektor dominan, dan digantikan dengan sektor keuangan dan business, selain layanan komunitas dan pribadi yang juga tumbuh signifikan. Fakta ini seiring dengan munculnya trend *knowledge-based economy* (Piper: n.d) isamping itu, ekspansi kelas menengah dan meningkatnya jumlah perempuan yang memasuki pasar kerja telah memicu tingginya permintaan akan pekerja domestik migran, yang juga dikontribusikan oleh minimnya Tempat Penitipan Anak yang disponsori negara. Saat ini satu dari tujuh rumah tangga di Singapura memperkerjakan pekerja rumah tangga migran. (Piper: n.d)

Kedua, di Singapura, PRT migran dari Indonesia mendominasi. Pemerintah Singapura sendiri tidak mempromosikan pekerja migran berketerampilan rendah masuk ke Singapura, dan mengontrolnya dengan aturan yang ketat. Implikasinya, kondisi kerja pekerja rumah tangga migran banyak dikritik karena berupah rendah (dan terkadang diskriminatif berdasarkan etnis dan ras), tidak memiliki standar, tidak memiliki hari libur, dan juga tercatat banyak kasus terkait pekerja rumah tangga migran (Castles & Piper, 2003, Piper: NA, Wardhani et.al: 2005).

Ketiga, dengan pertimbangan praktis, Singapura dipilih karena secara geografis dekat dan relatif mudah dijangkau dibandingkan dengan negara tujuan lainnya, sehingga memudahkan proses penelitian.



BAB IV

MELIHAT KONTEKS PEKERJA INDONESIA DI SINGAPURA

4.1. Singapura sebagai *Global City*

Saasen (1991) menunjukkan munculnya fenomena reorganisasi di negara-negara maju, yang mulai bergerak dari *manufactured based industry* menuju *knowledge economy*. Industri-industri manufaktur dipindahkan dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang yang upah tenaga kerjanya lebih murah. Ada pembagian kerja baru, baik secara global maupun di dalam negeri. Secara global muncul apa yang disebut dengan *global city* –notabene adalah negara-negara maju dan *survival circuit*, negara-negara berkembang yang menopang kehidupan *global city*.

Di *global city* inilah perusahaan MNC/TNC memikirkan keputusan strategis, mendesain produk dan menggerakkan industry keuangan dan mengimplementasikannya di *survival circuit* dimana industry-industri cabang (yang umumnya bergerak dalam sektor manufaktur, atau menjadi *support system* dari kantor utama di *global city*) yang ada di negara-negara berkembang dikendalikan.

Meski fenomena ini ditangkap Saasen (1991) ada di AS dan Eropa Barat, namun belakangan ekonomi yang bertumbuh di kawasan Asia, dan besarnya pasar di Asia, memaksa keputusan strategis didesentralisasikan, dan dilakukan di kawasan ekonomi Asia. *Knowledge Economy* pun berkembang disini: Singapura, Hongkong, dan Sang-Hai, adalah contohnya. Di Singapura saat ini misalnya, jasa keuangan dan bisnis meningkat pesat dalam kurun waktu 9 tahun (37,8%) dan sebaliknya industry manufaktur menurun drastic (-33%).

Dengan penduduk dibawah lima juta orang, Singapura adalah negara multikultural dengan beragam etnis: Cina, Melayu, India dan ras lainnya. Singapura mengklaim dirinya sebagai jembatan antara budaya Asia dan Barat. Saat ini di Singapura ada 7,000 perusahaan Multinasional yang beroperasi di Singapura.

Tabel 4.1.
Komposisi Industri di Singapura 1991-2000

Komposisi Industri	1991 (%)	2000 (%)	Perubahan (%)
Manufaktur	28.2	18.8	-33.3
Perdagangan	22.7	21.7%	-7
Transportasi dan Komunikasi	10.0	11.1	+10.0
Jasa Keuangan dan Bisnis	10.7	17.2	+37.8
Layanan komunitas dan pribadi	21.1	24.7	+14.6
Lainnya	7.3	7.1	-2.7

Sumber: Kementerian Tenaga Kerja Singapura (Ministry of Manpower) 2003, seperti dikutip oleh Piper (n.d)

Di sisi lain sejak tahun 1990, Singapura menyadari bahwa ekonominya tidak lagi bersandar pada *low-wage* ekonomi seperti yang sudah dipromosikan sebelumnya. Singapura kemudian mulai mengalihkan industri berbasis *low-skilled and low-wage workers* ke Johor dan Riau, utamanya Bintan dan Batam. Singapura akan bertindak sebagai sentra keuangan di regional, sementara Johor dan Riau akan menyediakan tenaga murah bagi industri yang ada.

Global city dan fenomena *knowledge economy* ini muncul berbarengan dengan banyaknya angkatan kerja berketerampilan dan berpengetahuan –karena adanya dorongan untuk bersekolah tinggi, baik di kalangan perempuan dan laki-laki. Di banyak negara, dengan pertumbuhan penduduk yang rendah, kelompok ini menjadi tumpuan negara untuk angkatan kerja yang masuk dalam industri *knowledge economy*. Saasen (1991) kemudian melihat adanya pembagian kerja baru di dalam negeri: penduduk setempat masuk ke pekerjaan profesional – termasuk perempuan, dan ada pengalihan kerja “*dirty work*” kepada migran yang datang dari dunia ketiga.

Pekerja-pekerja dari negara berkembang ini mengisi kekosongan pekerja murah (*cheap labor*) di negara-negara industri/maju. Variasi pekerjaannya beragam, dari mulai pertanian, industri pengolahan makanan, konstruksi, semi-skilled dan unskilled labor pada industri manufaktur, dan jasa berupah rendah

seperti kerja-kerja rumah tangga dan perawatan kesehatan (pengasuh anak dan perawat jompo) (Taran & Geronimi: 2003)

“The migrants take jobs that the local refuse. It’s simply a matter of substitution. We can conclude that migrants are in competition only with marginal sections of the national labor force...when they are not sufficiently sustained by welfare provisions, in specific sectors, and/or in the less developed areas inside these countries.

Reyneri. E:2001

Hal yang sama juga terjadi di Singapura. Pekerja asing mulai dibuka kerannya untuk masuk ke Singapura, pada tahun 1970, dengan berbagai tingkatan keahlian. Di tahun 2006, pekerja asing di Singapura mencapai 30% (756,000) dari total angkatan kerja yang ada di Singapura. Ini tidak termasuk pekerja asing yang mendapatkan status PR (Permanent Residents), dan warga negara lain yang mendapatkan status warga negara di Singapura. Selama 2001-2005, setidaknya ada 40,000 PR dan 8,000 kewarga negaraan baru diberikan. Sebagian dari mereka adalah pekerja professional yang bekerja di Singapura. Yang menarik 45% expatriat yang bekerja di Singapura, mendapatkan pendapatan tahunan lebih dari US\$200,000 (S\$265,000) per tahun.

Disisi lain, kondisi demografis juga berubah signifikan. Angka kelahiran turun drastis hingga hanya 1,25 anak per perempuan. Dan adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi akan angkatan kerja dengan keterampilan yang tinggi dan beragam untuk bisa berkompetisi di dunia global, Singapura kemudian mendorong arus imigran masuk ke Singapura. Selain untuk mengimbangi angka kelahiran yang turun drastis juga untuk memenuhi kebutuhan tenaga di sektor konstruksi yang berkembang.

Singapura juga mendorong terus adanya peningkatan partisipasi angkatan kerja (*labor force participation rate*), dan muncul peningkatan signifikan dari tahun ke tahun, termasuk angkatan kerja perempuan –yang disebabkan oleh peningkatan profil pendidikan di kalangan perempuan. Di Singapura saat ini komposisi warganya yang bekerja di posisi Professional, Managerial, Executive and Technician (PMET) meningkat lebih tinggi (2,2%) daripada mereka yang bekerja di sektor non PMET (1,5%)

Posisi Singapura yang lebih terbuka terhadap pekerja dengan keahlian tertentu, terlihat dari kebijakan pengenaan *levy* (pajak) kepada para pengusaha yang mempekerjakan pekerja migran. Pekerja profesional, yang mendapat gaji lebih dari S\$ 3,000 (Rp. 21,000,000) terbebas dari *levy* dan pembatasan reunifikasi keluarga. Sedangkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja lainnya, *mid-skills worker*, dan *low skills worker* diharuskan membayar *levy* dalam jumlah yang bervariasi, termasuk pekerja domestik. Insentif juga diberikan pada kemungkinan reunifikasi dengan keluarga (membawa keluarga ke Singapura), untuk pekerja yang bergaji lebih dari S\$3,000.

Tabel. 4.2
Pengaturan Levy bagi Pekerja Migran di Singapura

Type Pass	Pass	Prasyarat	Bisa membawa keluarga?	Subyek untuk levy?
P1	P1	Orang asing yang bergaji lebih dari S\$ 8,000	Ya	Tidak
	P2	Orang asing yang bergaji antara S\$ 4,500- S\$ 8,000	Ya	Tidak
Q1	Q1	Orang asing bergaji antara S\$ 3,000 dan memiliki sertifikat professional atau specialist	Ya	Tidak
S3	Kategori pass untuk orang asing-pekerja berketerampilan menengah dengan minimum gaji S\$2,000		Ya, apabila gaji bulanan mencapai S\$2,800	Ya (S\$160-S\$ 250 per bulan)
R4	Ijin kerja untuk untuk pekerja berketerampilan dengan gaji kurang dari S\$2,000 per bulan		Tidak	Ya (S\$123-S\$362)
	Ijin kerja untuk pekerja domestik		Tidak	Ya (S\$167 & S\$265)

Diolah dari aturan mengenai levy di Singapura

Tabel diatas semakin menegaskan posisi Singapura yang lebih berpihak kepada profesional, ketimbang *low-wage workers*, sebagai bagian dari strategi Singapura mengatasi kekurangan tenaga kerja, dan mengejar nilai kompetitifnya sebagai negara dengan berbasis ekonomi pengetahuan yang didominasi kelompok profesional dan eksekutif, dengan sektor jasa dan keuangan sebagai sektor utama.

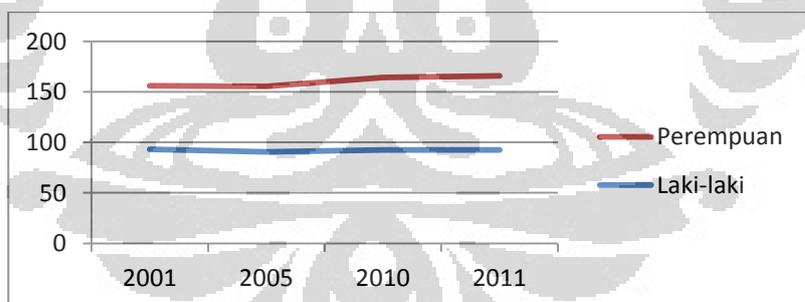
4.2. Kondisi Perempuan Pekerja di Singapura

“In census year 1957, only 21.6% of the total female population aged 15 years and above were economically active. This figure rose rapidly to 29.5% in 1970 and 44.3% in 1980.... The economic status of women in Singapore has been relatively favourable. [A]lthough the migrant population came from traditional sources like China and India, where the cultural traditions are heavily biased against women, the PAP had no such sex preference in its development programmes and strategies. In the wake of a new post-colonial era, economic and political survival was at stake. There was no room for luxury, such as a prolonged debate on sex distinctions. Instead, the gender issue was settled early on, as seen in the provision of equal educational and employment opportunities and the enactment of the Women’s Charter in 1961, which ensured equal rights for married women vis-à-vis their husbands.”

Wai-Kum, 2008: 10

Women Charter²³ ibarat tonggak revolusi bagi perempuan Singapura. Kini bekerja bagi Singapura selalu meningkat setiap tahunnya. Di tahun 2001 misalnya tingkat partisipasi perempuan di dalam dunia kerja hanya 63%, di tahun 2011, tingkat partisipasinya meningkat hingga 73%.

Diagram.4.1.
Tingkat Partisipasi dalam Kerja berdasarkan Jenis Kelamin Umur 25-54)



²³ Women’s Charter disahkan pada tahun 1961, untuk melindungi hak perempuan dan anak perempuan di Singapura, dan menjadi rujukan hukum untuk mendorong persamaan antara suami dan istri. Women’s Charter ini misalnya, membuat poligami illegal –untuk kelompok warga non muslim, persamaan hak dan dak kewajiban bagi suami dan istri untuk mengelola rumah tangga dan anak-anak, pembagian asset berdasarkan matrimonial dan memberikan sanksi bagi mereka yang mereka yang menyinggung perempuan dan anak perempuan di Singapura. Pada tahun 1997, amandemen Women’s Charter disahkan. Amandemen ini memberikan perlindungan yang lebih besar sekaligus mendorong hubungan dalam keluarga semakin erat. (<http://www.scwo.org.sg/index.php/resources>, diakses pada 26 Mei 2012)

Pemerintah Singapura mengklaim, keberhasilan ini sebagai dampak dari disahkannya Women Charter di tahun 1960.²⁴ Women Charter, membuat pemerintah Singapura menjamin kesempatan yang setara antara perempuan dan laki-laki di bidang pendidikan dan juga kerja.

PAP, partai utama di Singapura, juga menegaskan posisi Singapura yang ingin menjadi pemimpin ekonomi di wilayah Asia Tenggara dan menjadi yang terdepan. Untuk kebutuhan itu, perlu dimaksimalkan sumberdaya manusia, baik perempuan dan laki-laki. Perempuan dan laki-laki harus mendapatkan pendidikan tinggi dan produktif secara ekonomi.

“The leaders rightly reasoned that, if Singapore was to be lifted from its fairly low economic status in the late 1950s when the most profitable sector of the economy was as the port of entry of goods bound for the Malayan hinterland, it needed its entire population to be as highly educated and economically productive as possible. Each individual man and woman had to play his or her part. Several initiatives needed to be pursued. Quality education had to be freely accessible. Child care and health services had to be improved and made accessible to all. Children, the spring source of the nation, had to be valued and no difference drawn between girls and boys. Both had to be nurtured and educated to the highest level possible. Workers had to be protected and female employment encouraged.”

(Linda Low, et. al. “Economic Participation”, in Aline K. Wong & Leong Wai Kum, eds., Singapore Women, seperti dikuti, Leong Wai Kum, 2008)

Namun belakangan, perempuan Singapura merasa bekerja tidak lagi sebagai pilihan –atau penghargaan atas kesetaraan. Namun, bagi kebanyakan perempuan Singapura, mahalnya biaya hidup di Singapura membuat dual income menjadi kebutuhan yang tidak terelakkan. Salah seorang informan mengakui harga-harga sangat mahal dan membebani. Ia bahkan mengingat harga-harga ikan segar meningkat signifikan dalam 10 tahun terakhir, sementara gajinya tidak pernah naik, dan cenderung stagnan.

“If you have less than 4k/mth, u will nvr haf a comfortable life. I am resigning at last as my husband has finally will be able to support the family himself, but we will have to sell off d car and let go of my maid. And I am sacrificing all dat comfort just so I can be wif my kids..I'm having 4 soon btw!.I was not able to resign much earlier as my husband was earning only less than \$2.5k/mth last

²⁴ Singapore Work Force, 2011, Ministry of Manpower, Manpoer Research and Statistic Department, November 2011

time. So to the people who said that we should not work, I wanna ask, how do you feed your family with \$2k per mth?

(kalau kamu hanya berpenghasilan kurang dari 4 ribu/bulan, maka kamu tidak mungkin bisa memiliki kehidupan yang nyaman. Saya akhirnya mengundurkan diri setelah suaminya saya akhirnya bisa menghidupi keluarga. Tapi kami harus menjual mobil dan merelakan pembantu saya. Saya merelakan kenyamanan itu supaya saya bisa bersama anak saya... Saya akan memiliki anak keempat..Saya tidak bisa mengundurkan diri lebih cepat karena suami saya hanya bisa mendapatkan upah kuran dair \$2,5 K/bulan waktu itu. Jadi kalau ada yang bilang bahwa kita tidak boleh bekerja, saya akan bertanya, bagaimana kamu akan memberi makan keluarga dengan \$2 K/bulan)"

Blogger1, majikan

"In Singapore, the average monthly salary is \$4677 before CPF deduction . After deducting 20% CPF, the take home pay is only \$3741. Monthly installment for housing loan can be over \$1000, car loans another \$1000, the cost of a good kindergarten is over \$800 for half day, over \$1300 for a full day programme. For a family with kids, food, groceries, utilities, etc can easily add up to over \$1000. A visit to the paediatrician can easily cost \$100. Many parents also want to send their kids to enrichment classes, piano, swimming, etc which can cost a few hundred dollars for each child. In most families, both husband and wife must work in order to support the family, especially when they plan to have 2 kids or more. If the wife chooses to stay at home and only the husband goes to work, with an average salary of \$3741 or less, even if the family can do without a car, no mother will tell you that it is a joy managing her household.

My husband and I both agreed that I should continue to work. Our plan is to employ a maid and asked my mother to help supervise her. When I was pregnant with my first child in 2003, I was working for an American MNC. We own a car but my husband's work place was far from mine. Every day I took the MRT for about 50 minutes to travel to work, right up to the day before I delivered.

(Di Singapura, upah rata-rata adalah \$4677 sebelum dipotong CFP. Setelah dipotong 20%, upah yang dibawa pulang hanya \$3741. Cicilan rumah bisa sekitar S\$1000, pinjaman mobil S\$100, dan biaya anak di TK lebih dari S\$800 untuk setengah hari, dan S\$1300 untuk full day. Untuk sebuah keluarga dengan seorang ana, makanan, listrik, dll bisa mencapai S\$1000. Satu kali kunjungan ke dokter anak bisa mencapai \$100. Banyak orang tua juga berkeinginan mengirimkan anaknya les piano, berenang dan bisa mencapai ratusan dolar. Di dalam keluarga, suami dan istri harus bekerja untuk membiayai keluarga, terutama jika mereka berkeinginan memiliki dua anak atau lebih. Jika istri memilih untuk tinggal di rumah dan hanya suaminya yang pergi bekerja, dengan rata-rata upah \$3741 atau kurang, bahkan jika keluarga tersebut tanpa mobil, tidak ada ibu akan bilang bahwa itu hal yang menyenangkan untuk mengelola rumahtangganya.

Suami dan saya setuju bahwa saya harus terus bekerja. Rencana kami adalah memperkerjakan seorang PRT dan meminta ibu saya untuk mengawasi. Ketika saya hamil anak pertama, saya bekerja dengan MNC Amerika. Kami memiliki mobil, namun tempat kerja suami saya jauh dari tempat saya. Setiap hari saya naik MRT selama 50 menit untuk pergi kerja sampai saya melahirkan)

Tamarind, majikan

“I have been a SAHM (Stay at Home Mom) since 2007 when my son was borned and 2009 gave birth to a gal (they are 17mths apart like your kids), looking after kids at home was tiring but fulfilling even tho' my hubby was earning S\$2300 after cpf deductions but we got by as stayed with my single mother. But as the kids need to go to sch, my mom stopped her job and told me to get a job as I am younger at 33 and easier to find jobs. preschs in spore are really exp! my hubby still does not earn much but now take home about 2.8k and i am working at a job, taking home about 1.8k.

(Saya telah menjadi ibu rumah tangga sejak tahun 2007 ketika anak saya lahir dan tahun 2009 saya mendapatkan anak perempuan. Mengasuh anak di rumah sangat melelahkan namun memuaskan, meskipun suaminya saya hanya mendapatkan \$2300 setelah dipotong CFP, tapi kita bisa karena kita bisa tinggal dengan ibu saya. Tapi karena anak-anak sudah dewasa, ibu saya berhenti kerja. Dan ibu saya menyuruh saya pergi kerja karena saya lebih muda dan lebih mudah mendapatkan pekerjaan. Pra sekolah di Singapura benar-benar mahal. Suami saya masih belum mendapatkan upah banyak, dan sekarang membawa pulang ke rumah 2.8 k dan sekarang saya bekerja, dan membawa 1.8 K)”

Blogger 2, majikan

Namun, dalam kenyataannya, peran perempuan sebagai penopang ekonomi keluarga, tidak diimbangi dengan pembagian kerja yang seimbang dalam rumah tangga. Salah seorang majikan yang diwawancarai mengakui bahwa suaminya sama sekali tidak terlibat dalam urusan rumah tangga. Malfee, misalnya memberitahukan bahwa ia sangat kerepotan dan terpaksa tidak sempat mengurus pekerjaan karena pekerja domestiknya berhenti bekerja, karena ia harus mengurus semuanya sendirian.

Mr. Kwik, majikan laki-laki yang diwawancarai juga merujuk pada istrinya, *“You can question my wife, I don't understand the whole household stuff”*. Meski demikian, ia mengakui bahwa ia membantu mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang terbilang berat, seperti membersihkan jendela di lantai 3 rumahnya yang besar.

“However our society still places women in a disadvantaged situation. We are expecting to share the load of bringing bread to house. Our asian-thinking men still thinks that we should do more housework chores than them. When it comes to raising children, women also naturally will take on more duties than men.

The government is not helping much too. They want more women to join in the workforce, yet the pace of placing equal family responsibility between man and woman is not progressing much. Paternity leave is only a few days as compared

to maternity leave. It is indirectly telling women that you are expecting to do more.

(Bagaimanapun masyarakat kita masih menempatkan perempuan dalam situasi yang tidak menguntungkan. Kita berharap untuk bisa membagi beban dalam mencari penghidupan. Laki-laki dengan pemikiran Asia kita masih berpikir bahwa kita harus melakukan pekerjaan rumah lebih banyak dibandingkan mereka. Untuk urus membesarkan anak, perempuan juga mengerjakan kewajiban lebih banyak dari laki-laki.

Pemerintah juga tidak membantu. Mereka ingin lebih banyak perempuan bekerja, namun upaya untuk mendudukkan secara setara kewajiban antara laki-laki dan perempuan tidak banyak kemajuan. Cuti untuk suami hanya beberapa hari lamanya dibandingkan dengan cuti melahirkan untuk istri. Secara tidak langsung itu menyiratkan bahwa perempuan punya kewajiban lebih banyak).”

Leon, majikan

Prof. Rosling, pemenang Nobel dari Universitas Karolinski, melihat rendahnya tingkat kelahiran mengindikasikan bahwa kehidupan tidak terlalu optimal untuk perempuan muda di Singapura.

“ Their inordinate sacrifice stems from the fact that would-be fathers here are not rising to the task of child-rearing, and state support for equal parenting roles is not adequate. In response, women are saying 'no' to babies.”

Straits Times, May 12, 2010

Beberapa perempuan lainnya juga mengeluhkan jam kerja yang panjang – terutama bagi mereka yang bekerja di perusahaan asing, yang membuat mereka harus berhubungan dengan perusahaan induk di belahan dunia lain –dengan perbedaan waktu yang signifikan. Secara umum, setiap pekerja di Singapura bekerja 44 jam per minggu.

“I often tell my colleagues I'm holding a full-time job but only a part-time mother. I share all your frustrations. Both my hubby and myself work very long hour. Most of the time we need to bring our work back and we are left with very little time for our kids, let alone a tidy & well-kept house.

(Saya seringkali bilang kepada kolega saya. Saya punya pekerjaan namun saya hanya ibu paruh waktu. Saya merasakan juga rasa frustrasi yang sama. Baik suami dan saya bekerja dengan jam kerja yang sangat panjang. Seringkali waktu yang dibutuhkan untuk membawa pekerjaan ke rumah dan kita hanya memiliki waktu sedikit untuk anak-anak, belum lagi harus merapikan rumah.)“

Blogger3, majikan

Statistik menunjukkan, rata-rata pekerja di Singapura bekerja 46 jam seminggu, dari 44 jam seminggu yang disyaratkan. Bagi mereka yang bekerja di MNC, maka menjalani *conference call* di luar jam bekerja, menjadi rutinitas, karena mereka pun harus menyesuaikan dengan perbedaan waktu di belahan dunia lain.

“At times, I need to work until 12 midnight in the company and has to rush to meeting as early as 6.30am in the next day. I have 3 young children and when I am not working late, I have to coach my children till 11pm. I left little time for myself and i think I will sooner go crazy with no work life balance. Did the government spare any thought on the working mother? I think IMH will have more business very soon cause many mothers will have mental breakdown. We work day and night just to earn little for our family but it was taken away very soon. To think, my dad was diagnosed with cancer and I have to support my own parent with my miserable pay.”

(Pada saat ini, saya harus bekerja sampai jam 12 tengah malam dan saya harus kembali rapat jam 6.30 pada hari berikutnya. Saya punya 3 anak kecil dan ketika saya tidak bekerja lembur, saya harus mengasuh anak saya hingga 11 malam. Saya hanya punya waktu sedikit untuk diri sendiri dan saya pikir saya bisa gila dengan tidak punya keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Apakah pemerintah pernah berpikir tentang kita, ibu bekerja? Saya pikir RS Jiwa akan punya banyak pekerjaan sebentar lagi karena banyak ibu yang menjadi gila. Kita kerja siang dan malam hanya untuk mendapatkan sedikit untuk keluarga kami, dan akan hilang segera. Hanya untuk sekedar refleksi, ayah saya didiagnosis menderita kanker dan saya harus mendukung orang tua saya dengan upah saya yang sedikit ini.)”

Sad-sad Mum, majikan

4.3. Ketika Keluarga jadi Tumpuan Terakhir: Jaminan Sosial di Singapura

“ We should never encourage people to rely on handouts, instead of their own efforts.”

(PM Singapore: Hsiang Lee, seperti dikutip oleh Asiaone. 2012)

Meskipun tingkat ekonominya maju, Singapura tidak menerapkan konsep *welfare state* seperti dinegara-negara maju lain seperti negara-negara Skandinavia, atau negara Eropa Barat secara umum²⁵. Singapura sangat menjunjung tinggi *self-*

²⁵ Di negara-negara Skandinavia misalnya, selain soal jaminan keuangan dan layanan publik lainnya, juga menyediakan *day care*, dan memastikan orang tua –baik laki-laki dan perempuan

reliance, berdiri di atas kaki sendiri, yang berarti diri sendiri, keluarga, dan komunitas menjadi tumpuan utama jaringan kesejahteraan sosial. Negara, menjadi tumpuan akhir ketika keluarga dan komunitas gagal menolong. Singapura sangat percaya kepada insentif berdikari yang menyebabkan kebijakan sosial mendorong warga untuk menggunakan sumberdaya-nya sendiri, keluarga dan komunitasnya sebelum berpaling kepada negara. Setidaknya, ada 3 pilar yang dikandung dalam kebijakan ini:

1. *Self-reliance*: pendampingan dan bukan kesejahteraan, saling menanggung bukan berhak (entitlement)
2. Keluarga adalah pendukung paling utama
3. Bantuan komunitas (*many helping hands*).

“If we do not uphold this principle, we believe that people will modify their behaviour to become more reliant on the state than would otherwise be the case. This would reduce the incentive for the low-income group to provide for themselves and improve their lot.

Hence, Singapore’s Public Assistance Scheme,²⁶ which can be seen as social insurance against becoming destitute, has eligibility criteria more stringent than those of most welfare states, and gives a lower amount of benefits.”

Xiuhui, 2007:p.1

Tidak heran kalau pemerintah Singapura kemudian mendorong ikatan dalam keluarga semakin kuat.

“We want the family to be strong and the family to be the first resort, the first line of support for people who need help.”

Xiuhui, 2007: p.2

Untuk memastikan setiap orang memiliki kemampuan untuk menolong dirinya sendiri, maka sebagian besar dari pembiayaan sosial dialokasikan untuk pelatihan dan pengembangan diri. Misalnya, di tahun 2005, Kementerian Tenaga Kerja mengalokasikan dana sebesar S\$99 juta untuk mendanai pelatihan bagi pekerja melalui Dana Pengembangan Keterampilan (Skills Development Fund),

mendapatkan cuti melahirkan cukup panjang, dengan pengaturan yang berbeda, baik laki-laki maupun perempuan bisa mendapatkan cuti untuk mengasuh anak hingga satu tahun.

²⁶ The Public Assistance Scheme adalah skema untuk memberikan bantuan keuangan kepada mereka yang membutuhkan: orang tua, mereka yang sakit atau disable yang tidak memiliki orang lain untuk dimintakan pertolongan.

sementara itu, Kementerian untuk Pengembangan Komunitas, Pemuda dan Olahraga mengalokasikan S\$10 juta setahun untuk program Work Support, bantuan sementara bagi mereka yang memiliki kemampuan untuk bekerja atau produktif (work-capable) namun mengalami kesulitan keuangan. Tujuannya, agar penerima manfaat mau dan mampu untuk menjadi *self-reliant*.

Tak cuma itu, untuk memastikan bahwa keluarga dapat mempertahankan ikatan keluarga, pemerintah memberikan prioritas bagi keluarga yang hendak tinggal dekat dengan orangtuanya, dengan menyewa apartemen *public* yang dikelola negara. Pemerintah Singapura berargumen bahwa ada sisi positif dari model yang ditawarkan oleh Singapura.

“The argument is that self-reliance and family and community support are valuable in their own right. Even if low-income individuals could be cared for by the state without economic ramifications, Singapore would be worse off if more of her people no longer saw value in working hard to support themselves and in not having to depend on the charity of others.”

Even if the state could remove the need for family members to provide the first line of support for each other, society is likely to be worse off in terms of a weakening in family ties and a sense of shared responsibility. Even if the Government could completely take over the role of community organisations in providing assistance to the less fortunate, it cannot deliver assistance with the flexibility and warmth that community organisations can. The end result would be a lower quality of life for the very groups we want to help.”

Xiuhui, 2007: p.2

Namun tidak semua orang merasa tertolong dengan mekanisme tersebut, terutama ibu bekerja. Beban ganda yang berada di pundak perempuan: sebagai ibu yang mengelola rumah tangga di ranah domestik, dan perempuan yang bekerja di ranah publik, semakin berat dengan kultur patriarki yang kental, dan minimnya dukungan negara di sektor ini.

“Kids start school at 7am, my son wake up at 5:30 to get ready for a school bus at 6:20 am. If parents have been up late with work how can they wake up at 5am to get the kid ready? No child care centre open that early. School in Singapore is very demanding, Parents have to volunteer 40hrs or more just to get a placement for a kid. As Asian culture and family tie strong in Singapore grown up children are expected to look after the elderly and pay for the medical cost too should elderly person's insurance don't cover. I had no idea of hectic life style

Singaporean's live and I admire that they can continue working and raising children.

(Anak-anak mulai sekolah jam 7 pagi, dan anak laki-laki saya bangun jam 5:30, bersiap-siap dijemput bis sekolah jam 6.20/ Jika orang tua tidur malam karena harus bekerja, bagaimana mereka bisa bangun jam 5 pagi untuk menyiapkan anak pergi ke sekolah? Tidak ada child care yang buka begitu pagi. Sekolah di Singapura sangat menuntut. Orang tua harus kerja menjadi relawan selama 40 jam atau lebih hanya untuk dapat tempat untuk anaknya. Dengan budaya Asia dan ikatan keluarga yang kuat di Singapura, orang dewasa diharapkan bisa menjaga orang tuanya dan membayar biaya kesehatan yang tidak ditanggung oleh asuransi. Saya tidak tahu betapa beratnya hidup di Singapura dan saya kagum bahwa mereka bisa melanjutkan kerja dan membesarkan anaknya).

British Korean Expatriate, majikan

As a mummy to a special needs child, it wasn't my choice to depend on maids. If I live in US or other western countries, I believe I'll get better support and help. If I need info, I can get from support group or other channels easily. If I need somebody to babysit my child, help is readily available, govt supportive. The equipment and education are also cheaper and heavily subsidized. Here in Spore, they are super costly!!

In Spore, I'm all alone, our govt doesn't intend to spend time and effort on people who has no future. I've been requesting for daycare centre to place my child so that I can work without hiring a maid but till today, my child going 10 years old, I'm still waiting for miracles ... get a place that is safe and fun for her while I work.

(Sebagai ibu dari anak berkebutuhan khusus, bukanlah pilihan saya untuk bergantung pada PRT. Jika saya tinggal di US atau negara barat lainnya. Saya percaya saya akan mendapat dukungan dan bantuan. Jika saya butuh informasi, saya bisa mendapatkannya dari kelompok pendukung atau kanal lainnya dengan mudah. Pendidikan dan perlengkapan lebih murah dan disubsidi besar-besaran. Disini, di Singapura, mahal skeali!!!

Di Singapura, semua saya tanggung sendiri, pemerintah tidak berkeinginan untuk menghabiskan waktu dan upaya untuk orang yang tidak punya masa depan. Saya telah meminta agar day care center bisa menerima anak saya, supaya saya bisa kerja tanpa memperkerjakan pembantu, namun sampai sekarang ketika anak saya bahkan sudah hampir berumur 10 tahun dan saya masih menunggu keajaiban...bisa mendapatkan tempay yang aman dan menyenangkan sementara saya bekerja.)”

Blogger 4, majikan

Salah satu aktivis NGO yang diwawancarai melihat meskipun tersedia *day care center* yang ada pun memiliki waktu operasi yang terbatas, dan tidak sepenuhnya cocok dengan waktu kerja ibu/perempuan Singapura. Sehingga, mau

tidak mau orang tua harus menyerahkan kepada orang lain untuk menjaga, diantara selisih waktu yang ada. Banyak perempuan Singapura juga mengeluhkan tingginya biaya untuk menempatkan anak di day care. Dengan biaya hidup yang tinggi, banyak keluarga yang tidak sanggup untuk melakukannya

“Here, government encouraged women to work. Yet on the other hand, we are not getting the right support from government to do so. Having kids is easy. But raising them is a difficult and long process.

How can one expect parents to work in peace when we cannot have good caregiver for our children.

What is the benefit of baby bonus of just few thousands dollars will do in the long run of child raising?

(Disini pemerintah mendorong perempuan untuk pergi bekerja, namun disini kita tidak mendapatkan layanan pendukung dari pemerintah supaya bisa melakukannya. Memiliki anak itu mudah, namun membesarkannya sulit dan membutuhkan proses yang panjang

Bagaimana mungkin mengharapkan orang tua bisa bekerja dalam damai ketika kita tidak mendapatkan pengasuh untuk anak kita?

Apa untungnya beberapa ribu dolar bonus melahirkan untuk merawat anak kedepannya?)”

Antie-blogger, majikan

“Can't Sg govt give us cheaper education, housing and daily living expenses so that women don't need to slope in the workforce, can choose to stay home care and protect their own children?

(Bisakah pemerintah Singapura memberikan kita pendidikan, perumahan dan biaya hidup yang murah sehingga perempuan tidak harus terjebak di tempat kerja dan dapat memilih untuk tinggal di rumah dan melindungi anak-anaknya.)”

Blogger 5, majikan

Di Singapura *Child care* dan *infant care* dijalankan oleh pihak swasta. Pemerintah hanya memberikan koridor regulasi dan pengawasan. Karenanya pemerintah Singapura tidak bisa mengontrol biaya yang harus dikeluarkan oleh orang tua. Biaya untuk menitipkan anak di *child care center* atau *infant care* berkisar antara S\$ 300- S\$2,600 per bulan. Di tahun 2009, rata-rata biaya yang harus dikeluarkan orang tua jika menitipkan anaknya, adalah S\$779.

Meski demikian, pemerintah Singapura memberikan subsidi dan bantuan finansial bagi mereka yang tidak mampu. Subsidi ini diberikan bagi orang tua – dengan ibu yang tidak bekerja, dan *single father*. Subsidi ini berkisar antara S\$55 – S\$150, tergantung dari program yang dijalankan. Subsidi penuh sebesar S\$150, diberikan kepada untuk ibu yang tidak bekerja yang menitipkan anaknya di *full day care* dan *half day care*. Sedangkan subsidi untuk *flexible day care*, berkisar antara S\$ 55- S\$ 110.

Pada tahun 2009, di Singapura ada 785 day care centers. Orang tua bisa memilih untuk menitipkan anaknya di *full day care centers*, *half-day* atau dengan jam yang fleksible. *Full day day care centers* beroperasi jam 7 pagi-7 malam, dan jam 7 pagi-2 siang di hari Sabtu.

Namun ternyata hal ini sama sekali tidak memadai. *Infant care center* cenderung sangat mahal, sementara *childcare centers* baru bisa “menampung” anak, ketika anak tersebut berusia 18 bulan. Padahal cuti melahirkan hanya 4 (empat) bulan, sementara ayah bisa mengambil hanya 12 (dua belas) hari cuti-terkait anak, yang memang sudah disediakan.

“In Singapore, childcare centers take in kids from 18 months old, but we only have 4 months of maternity leave. Infant care centers are very expensive. Furthermore, babies may need night feedings up to 1 year old. My sister-in-law quit her job to take care of her baby, and even with her expat husband helping out, they told me that it is very difficult for them to manage without a maid.”

(Di Singapura, tempat penitipan anak menerima anak diatas 18 bulan, dan kita hanya punya 4 bulan cuti melahirkan. Tempat penitiapn bayi sangat mahal. Lebih jauh lagi, bayi perlu disuapi di malam hari sampai umur satu tahun. Kakak ipar saya berhenti bekerja untuk mengasuh bayinya, dan bahkan dengan suaminya yang expatriate memmbantu, mereka bilang sangat sulit untuk dikelola tanpa seorang pembantu).”

Tamarind-blogger, majikan

Disisi lain, ada juga orang tua yang tidak percaya dengan Child Care

“ Well, I used to work in child care. And I don't think it was good ya. So many child in one or two hands. I'm not feel secure. Especially cos my son was fall to the floor when he was a baby, and I don't think I taking risks for putting him in day care.”

Saya pernah bekerja di penitipan anak. Dan saya pikir nggak terlalu bagus ya kualitasnya. Begitu banyak anak harus diurus oleh satu atau dua orang. Saya tidak merasa aman. Terutama karena anak saya pernah jatuh ke lantai waktu ia

bayi, dan saya tidak pikir untuk ambil resiko dengan menempatkannya di tempat penitipan anak.”

Emma, majikan,

Dengan kondisi tersebut tidak heran kalau memperkerjakan pekerja rumah tangga, atau *maids* –begitu *Singaporean* biasa menyebut, menjadi sebuah kebutuhan dan tidak lagi kemewahan, terutama bagi mereka yang memiliki anak. Biaya hidup yang tinggi, minimnya fasilitas *care center* yang terjangkau, tuntutan kerja yang tinggi dan beban pengelolaan rumah tangga yang sepenuhnya berada di tangan perempuan adalah alasan yang memaksa perempuan memperkerjakan “maids”. Apalagi pemerintah Singapura memang menginginkan semua urusan keluarga di tangani sendiri oleh keluarga.

Bagi keluarga dengan anak yang sudah dewasa, pekerjaan umumnya sebatas pada pengelolaan rumah: menyediakan makanan dan membersihkan rumah, serta memastikan kebutuhan rumah tangga semua terpenuhi. Walaupun harus melayani penghuni rumah –termasuk anaknya, tidak menjadi pekerjaan utama, karena kehadiran mereka juga sangat terbatas.

Mara, seorang pekerja rumah tangga asal SOE, NTT misalnya, sangat senang dengan pekerjaannya yang hanya mengurus rumah tangga. Kedua anak majikannya sudah dewasa hanya cukup dipastikan makanan tersedia –disamping rumah rapi dan pakaian yang bersih.

Beberapa hal ini mengkonfirmasi kembali beberapa temuan tentang pekerja rumah tangga migran yang telah dilakukan sebelumnya. Partisipasi perempuan yang meningkat tidak serta merubah tanggung jawab perempuan atas kerja reproduksi. Sementara negara juga tidak menyediakan sistem pendukung bagi persoalan yang dihadapi pekerja perempuan.²⁷

Yang terjadi kemudian, untuk tetap memastikan perempuan bekerja dan dibayar disektor produksi, dan tanpa melalaikan tanggungjawab reproduksinya di rumah, perempuan yang mampu kemudian mendelegasikan pekerjaan

²⁷ Kegagalan negara kesejahteraan dalam menyediakan sistem pendukung bagi ibu-ibu yang beraktivitas di ruang publik, termasuk diantaranya *day care*, dituding menjadi salah satu faktor yang mendorong adanya peningkatan permintaan pekerja rumah tangga migran. (Parrenas: 2010)

reproduksinya dasarnya hanya mereplikasikan model keluarga tradisional (Labadie-Jackson, 2008; Gorfienkiel and Tobio: n.d.). Dan meskipun terjadi pengalihan pekerjaan rumah tangga ke pekerja domestik, namun perempuan masih mengerjakan pekerjaan tersebut secara tidak langsung, dengan cara mengontrol dan mengawasi kinerja dari pekerja kepada perempuan lain: pekerja domestik, pengasuh bayi, atau pengasuh anak, -yang kadang pekerjaannya saling tumpang tindih-, yang di negara-negara maju umumnya dikerjakan oleh perempuan migran.

Dalam konteks inilah komodifikasi terjadi. Kerja reproduksi ini sejak lama menjadi komoditas yang dibeli oleh perempuan dari kelas yang lebih diuntungkan. (Parrenas: 2000)

Namun, patut dicatat, tidak seperti sebelumnya, dimana memiliki pekerja rumah tangga adalah sebuah "kemewahan", saat ini, pekerja domestik memberikan layanan standar yang memastikan pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Meskipun sebagian besar pekerja domestik dipekerjakan orang dari kelas atas, namun ada juga perempuan orang tua tunggal yang berasal dari kelas menengah atau atas, orang tua dan orang sakit yang menyediakan uang untuk membayar layanan kerja domestik ini. (Labadie-Jackson, 2008:70)

Perempuan mengembangkan strategi praktis untuk bisa bertahan di pusaran perubahan melalui cara yang informal dan privat sifatnya. Bagi perempuan di Singapura, memperkerjakan pekerja migran memungkinkan situasi tradisional, dimana perempuan menjadi pusat dan mendedikasikan diri bagi rumah tangga, tidak berubah.

4.4. Kondisi Pekerja Rumah Tangga Migran di Singapura

Statistik mencatat, saat ini ada sekitar 201,001 ribu pekerja rumah tangga migran di Singapura di akhir tahun 2010 (TWC2,2011). Menurut HOME saat ini lebih dari separuhnya sekitar 120 ribu diantaranya berasal dari Indonesia. Singapura merupakan negara penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke lima di tahun 2008. Dan trendnya selalu meningkat setiap tahunnya. Di tahun 2008 dan 2009 misalnya, Singapura merupakan negara penempatan TKI ke 7 (tujuh) (lihat tabel 1.1.).

Pemerintah Singapura menjamin perlindungan bagi pekerja di Singapura melalui Employment Act. Sayangnya, pekerja domestik, baik pekerja asing maupun bukan, tidak dilindungi oleh Employment Act ini. Menurut pemerintah Singapura, tidak terlalu praktis mengatur pekerja domestik secara ketat seperti pekerja lainnya, seperti jam kerja atau upah minimum. Dicontohkan, akan sangat sulit menghitung jam lembur pekerja domestik dibandingkan dengan menghitung pekerja di kantor atau pabrik. (www.mom.gov.sg).

Dengan demikian pekerja domestik di Singapura, tidak mengenal jam kerja dan upah minimum. Namun, pemerintah Singapura menganjurkan setiap pekerja dan majikan memiliki kontrak terpisah yang mengatur kondisi dan lingkup kerja di masing-masing rumah. Pemerintah Indonesia sendiri melalui KBRI, juga mensahkan kontrak kerja pekerja asal Indonesia. Majikan dan pekerja diharapkan datang ke KBRI untuk menandatangani kontrak kerja tersebut. Di dalam kontrak kerja tersebut, tercantum upah dan jenis pekerjaan yang dikerjakan. Saat ini, meski tidak resmi, agen meminta agar pekerja asal Indonesia dibayarkan sebanyak S\$450. Agen merasa perlu menaikkan upah PRT migran asal Indonesia karena besarnya pinjaman yang harus ditanggung pekerja migran yang berkisar antara S\$ 3000-S\$ 4000. Biaya ini adalah pinjaman yang diberikan oleh majikan dan dibayarkan ke agen. Sebagai gantinya majikan akan memotong upah pekerjanya dan menyetor S\$ 10-S\$20. Biasanya pinjaman ini akan lunas dalam waktu 7-9 bulan. Diharapkan dengan upah yang meningkat ini PRT migran asal Indonesia bisa mempercepat pembayaran hutangnya.

Meski demikian ada juga beberapa majikan yang membayar PRT Indonesia S\$380-S\$400. KBRI juga mengupayakan agar setiap perpanjangan kontrak oleh majikan, PRT Indonesia mendapatkan kenaikan upah.

Pemerintah Singapura juga memberlakukan beberapa ketentuan lain, yang meskipun tidak termasuk dalam Employment Act, namun ditujukan untuk melindungi PRT migran. Di tahun 2012 ini Pemerintah Singapura mengeluarkan aturan baru yang mewajibkan seluruh majikan untuk memberikan hari libur mingguan kepada PRT migran. Ketentuan ini berlaku bagi PRT migran yang mendapatkan working permit di tahun 2013, dan diharapkan pada tahun 2014 berlaku bagi seluruh pekerja migran. Namun majikan kemudian bernapas lega,

karena masih bisa menukar hari libur ini dengan uang pengganti sebesar S\$20 per hari, jika PRT nya berkenan.

“I am glad that there is flexibility in the new rule. I believe that many employers will continue to pay their maids to work on their off days, and many maids will agree to do so. This has always been the case.”

(Saya senang ada fleksibilitas di dalam aturan baru. Saya percaya banyak majikan memilih untuk membayar pembantunya di hari libur, dan banyak pembantu setuju. Ini selalu menjadi kasusnya)”

Tamarind, majikan

Salah satu yang sering merisaukan para pekerja migran adalah kondisi akomodasi yang tidak memadai. Tinggal di apartemen dengan ruangan terbatas, membuat ruangan tidur bagi PRT juga terbatas. Pemerintah Singapura, menganjurkan agar PRT migran diberikan kamar terpisah, jika memungkinkan. Namun jika tidak ada maka harus dipastikan bahwa disediakan tempat yang layak: kasur, selimut, handuk dan *toiletries*, atau kipas angin jika ventilasinya buruk. Lala misalnya mengaku tidak memiliki kamar tersendiri. Ia tinggal dengan *Amah*, nenek yang dirawatnya. Namun karena kamarnya juga digunakan oleh anak majikannya untuk bermain computer, Lala memilih untuk tidur di sofa. Emma, salah satu majikan, bercerita seringkali kondisi tidur PRT Migran memang sangat memprihatinkan. Ada majikan yang bertanya pendapatnya jika ia menempatkan PRT-nya di *trash hall* –ruangan sempit tempat menaruh tempat sampah. Emma pun menjawab, lebih baik tidur di dapur dengan kasur dan selimut. Pemerintah Singapura nampaknya juga menyadari kondisi tersebut. Dalam situs www.mom.gov.sg, Kementerian Tenaga Kerja Singapura mencontohkan beberapa kondisi yang disebutnya sebagai *improper accommodation*.

“Some examples of improper accommodation include making your FDW sleep in places where there is little privacy, such as on makeshift beds along the corridor or in the living room, or sharing a room with a male adult.”

www.mom.gov.sg

Menurut aturan pemerintah Singapura, majikan juga bertanggung jawab atas kondisi kesehatan majikan. Karenanya, pemerintah Singapura meminta

majikan menanggung seluruh biaya perawatan rumah sakit, termasuk rawat inap jika dibutuhkan. Beberapa majikan kadang keberatan, karena mahal biaya pengobatan di Singapura.

“I wrote a couple of months ago about my maid. Had to take her to dentist to extract two rotten teeth. It cost me \$200. Bloody hell, even my husband and I don't get such dental benefit. Yesterday she came to me crying again. She said another tooth has been hurting the last one week. This morning she told me while brushing, part of the tooth broke off n came out so not painful anymore (yikes her teeth are rotten until like that?!) anyway the dentist back then warned me that all her teeth are very bad and I should take her to polyclinic to have all of them filled. so i have to pay for her fillings otherwise every few weeks she's going to have another extraction. Im going to take her to get the fillings done this week. Again, we are paying for her. She was very concerned that we might deduct from her pay this time. Fortunately for her she's a hardworking, well-mannered (although sometimes blur) maid, so we are willing to pay even tho its not cheap. We are lucky - my husband can afford to pay but of course we are also irritated - her dental expenses are so high!”

(Saya menulis beberapa waktu lalu tentang pembantu saya. Saya membawanya ke dokter gigi untuk mengobati giginya yang rusak. Saya harus mengeluarkan S\$200. Mahal banget, bahkan saya dan suami saya tidak mendapatkan tunjangan gigi. Kemarin dia datang kepada saya, menangis lagi. Dia bilang giginya yang lain sudah sakit selama seminggu terakhir. Pagi ini ini dia bilang dia menyikat gigi dan bagian dari giginya rusak dan patah, jadi tidak sakit lagi. Anyway, dokter giginya telah mengingatkan bahwa giginya sangat jelek dan saya harus membawanya ke klinik untuk ditambal, jadi saya harus membayar tambalannya, kalau tidak dia akan dicabut giginya. Saya akan membawanya ke dokter gigi lagi minggu ini. Lagi kita yang membayar. Dia sangat khawatir biayanya akan dipotong dari gajinya. Untungnya dia pekerja keras, berkelakuan baik, jadi kita mau membayar, meskipun mahal. Kita beruntung, saya dan suami saya bisa membayar tapi tentu saja kita tidak suka karena mahal)”

AK, majikan

Tentu tidak semua majikan berperilaku demikian. Majikan Aya dan Nana misalnya mengganti biaya pengobatannya ke dokter.

“Sakit itu harusnya dibayarin. Tapi banyak lho majikan yang cina-cina itu bayarin tapi potong gaji. Saya kan pernah sakit gigi. Bedah gusi. Gigiku busuk. Terus majikanku yang di Pasir Ris, bayarin aku, tapi aku kan punya deposit 350. Pas aku transfer, dia nggak bayarin depositku. Ya udah fine. The agent show me that's the rule... is oke. I said, it's up to you. If you want to pay, pay lah.. do need to read all the rules to me. Forget it.... One day, my mam (majikan yang sekarang. Ed) asked me. Na.. kamu makan na.. I don't eat steak mam, why...because I just go the dentist, and can't eat such things. Oh, you got the receipt. Yes. Give me the receipt. I pay you. Aku bilang aku nggak dapat bonus

Christmas. Eh mbok ku ganti *dentist* 500 dolar abis *holiday* dari Malaysia. *Sajana*, majikanku kayak gitu.”

Aya, PRT

Bagi sebagian orang, bekerja di Singapura adalah cara memupuk masa depan. Bagi yang relatif sukses dan tidak menghadapi masalah, bekerja ke luar negeri adalah jalan untuk mengumpulkan modal supaya bisa hidup lebih baik di dalam negeri. Rencana ini bukannya tidak mungkin dilakukan. Frista, misalnya, berencana pulang tahun depan. Ia sudah memiliki warnet dan sedikit tabungan untuk memulai usaha. Sementara itu Nana, juga sudah bersiap-siap untuk pulang dalam satu dua tahun mendatang. Nana sudah memiliki warnet dan juga kebun karet. Kini ia sedang belajar di Stamford College. Nana ditawarkan untuk mengajar komputer di salah satu sekolah di kampungnya kalau ia mendapatkan diploma di Stamford College.

Tidak semua orang bisa menikmati indahnyanya bekerja di Singapura. Yayah misalnya, terpaksa melarikan diri dari rumah majikan karena kerap diancam oleh majikannya. Pekerja rumah tangga asal Lampung ini kini sedang ada ditampung di HOME dan menunggu kepulangannya. Dua kali bekerja di Singapura, ia tidak pernah mengalami perubahan nasib.

”Ya, tapi yang pertama mendingan. Meskipun suka dikasih makanan basi, tapi saya tidak pernah diancam.”

Yayah, PRT

Di majikan yang kedua, anak yang diasuhnya kerap berperilaku kasar. Ia sering diludahi. Dan kalau anaknya terluka karena celaka saat main, ia diancam untuk disakiti. Tak tahan. Ia pun kabur, tanpa membawa uang sepeserpun. Seorang taksi di Singapura berbaik hati mengantarnya ke agen. Dan dia berakhir di penampungan HOME.

Dari tiga orang yang ditemui di penampungan HOME, tidak satupun pernah terpikir untuk pergi ke penampungan Kedutaan KBRI. Mereka semua tak paham soal perlindungan di KBRI. Lala misalnya, dirujuk ke penampungan HOME oleh majikan saudara-nya yang berbaik hati menampung ketika lari. Lala

adalah satu dari sekian banyak PRT migran Indonesia yang bermasalah di Singapura. KBRI misalnya setiap tahunnya menerima 2000 pengaduan dari PRT migran. Sekitar 200 diantaranya kini sedang ditampung di shelter sambil menunggu penyelesaian kasusnya.

Cik Yuni, salah satu informan yang diwawancarai, juga pernah mengalami hal serupa. Meskipun tidak dilecehkan fisik namun ia seringkali dihina oleh majikannya. Sempat terpikir untuk pergi, namun karena paspor ditangan majikan ia berusaha sabar. Apalagi suaminya Inspektur Ia kemudian berkenalan dengan Emma, majikan yang sekarang di sekolah tempat anak majikan yang dengan keterbelakangan mental bersekolah. Annie, kemudian memintanya bekerja untuknya ketika tahu Yuni berencana untuk berhenti kerja.

“Iyaa lah itu udah bawa bag besar tapi aku pikir lagi kalau aku lari aku nggak pegang passport mau kemana. Dia kan polis, dia macam kaya sekertaris, dia punya bos macam inspektur. Kalau aku pergi ke MOM, dia pandai ngomong. Aku orangnya nggak pandai. Aku orangnya mending diem kan, sekali udah aku diemin, diemin, diemin 3 tahun persis aku mau pulang udah gaduh ni dengan kakak (Annie) udah mau pulang.”

Yuni, PRT

Secara umum kasus-kasus yang terjadi di Singapura adalah:

1. Pelecehan fisik
2. Pelecehan seksual
3. Pelecehan psikis.
Termasuk paling sering terjadi adalah dihina. Termasuk diantaranya dihina (scolded) dan diancam
4. Terkena kasus kriminal
5. Ada juga PRT migran asal Indonesia yang melakukan tindakan kriminal seperti mencuri atau membunuh majikannya. Pelanggaran hubungan kerja
Termasuk gaji tidak dibayar, tidak mendapatkan hari libur, diperkerjakan di dua tempat atau lebih dari pekerjaan yang seharusnya (illegal work), ketiadaan jam kerja
6. Diperlakukan tidak manusiawi

Tidak diberi makan, diberi makanan basi, tidak diperkenankan istirahat, tidak memiliki tempat tidur yang layak (misalnya, di bagian tempat sampah –di apartemen/kondo).

7. Terjatuh dari apartemen

Kasus-kasus ini termasuk sangat sering terjadi di Singapura, pada tahun 2012 ini sudah ada 6 PRT jatuh dari apartemen –beberapa diantaranya dari Indonesia. KBRI meminta pemerintah Singapura melarang PRT untuk membersihkan jendela di apartemen tinggi. Pemerintah Singapura akhirnya melarang PRT membersihkan jendela apartemen tanpa pengawasan.

Kisah Vitria Depsi Wahyuni: Terbebas dari Hukuman Mati

Vitria adalah PRT asal Jember. Ia pergi ke Singapura karena harus menghidupi keluarganya. Ayahnya bekerja sebagai satpam, dan upahnya tidak memadai. Adik-adiknya masih kecil. Tak punya uang, ia pun tak melanjutkan sekolah. Vitria menikah muda, dan kemudian ditinggal pergi suaminya entah kemana. Ia memiliki satu anak yang dititipkan kepada kerabat suaminya.

Umur Vitria belum lagi 16 tahun ketika ia tiba di Singapura. Ayahnya memalsukan umur Vitria hingga 23 tahun, supaya ia bisa pergi bekerja ke luar negeri. Keluarganya butuh uang karena ayahnya sakit paru-paru. Selama 8,5 bulan –tanpa bisa bahasa Inggris-, Vitria bekerja di rumah seorang perempuan tua. Tugasnya menjaga dan membersihkan rumahnya. Majikannya seringkali tidak sabar dan sering menghardiknya. “Bodoh..” adalah kata yang sering digunakannya untuk menghina Vitria. Upah Vitria S\$ 350, namun selama 8,5 bulan Vitria harus bekerja tanpa upah. Berada di lingkungan baru dan dihina terus menerus membuat Vitria frustrasi dan marah. Vitria melampiaskannya pada majikannya. Seminggu setelah Vitria bekerja, Vitria membekap majikannya dengan bantal, sampai majikannya meninggal dunia.

Vitria sudah ditahan dua tahun ketika ia disidang di pengadilan. Proses penyelidikan dan penyidikan berlangsung cukup lama. Selama proses tersebut, Vitria didampingi oleh pengacara yang disewa oleh KBRI Singapura –Muzzamil. Dalam upaya melakukan pembelaan Muzzamil sempat melakukan investigasi ke kampung halaman Vitria –Jember.

Vitria sempat diperiksa oleh psikiater. Disebutkan Vitria masih mudah, tidak punya kedewasaan, dan tidak punya inteligensi yang memadai –dilihat dari hasil test IQ-nya. Karena dianggap dibawah umur ketika melakukan kejahatan, Vitria Depsy bebas dari hukuman mati. Jaksa menuntutnya 20 tahun penjara. Dengan situasi yang terjadi pada Vitria, hakim kemudian memvonisnya dengan hukuman minimal, 10 tahun penjara.

Lala: Bermasalah di Negeri Orang

Dilihat sekilas, Lala masih muda. Ternyata umurnya sudah 20-an. Asalnya dari Wonosari, Yogyakarta. Sejak kecil ia tinggal bersama neneknya di sana. Ibunya –*single parents*, bekerja di Jakarta. “Ibu yang kerja nyekolahkan aku,” kisahnya. Selepas SMA iapun pergi ke Jakarta. Ia bekerja sebagai pelayan toko di Tanah Abang. Gajinya waktu itu masih UMR. Tidak lama bekerja, ia memutuskan bekerja ke Singapura di tahun 2010. Waktu itu ia melihat saudaranya yang berhasil karena bekerja di Singapura. Ia pun pergi ke agen yang dirujuk oleh saudaranya. Dari sana ia kemudian pergi bekerja ke Singapura.

Majikan yang pertama mempekerjakannya untuk merawat Amah –ibu dari majikan laki-laki-nya. Selain merawat Amah, ia pun membersihkan dan membereskan rumah. Majikannya yang perempuan bekerja, sedangkan majikan laki-lakinya tinggal di rumah, karena baru saja dioperasi matanya dan belum mendapatkan pekerjaan. Lala sebenarnya sangat senang tinggal di rumah itu. Majikan perempuannya sangat baik padanya. Amah yang dirawatnya ia anggap seperti nenek sendiri. Majikannya tidak pernah membentak apalagi menghina. Keluarga besar majikannya juga sangat sayang padanya. Namun Lala tak merasa tenang tinggal di rumah itu.

Awalnya ia curiga karena kancing piama-nya sering terbuka di pagi hari. Namun ia kemudian tidak ambil pusing. Pun ketika majikan laki-lakinya memeluknya dari belakang ketika sedang mencuci atau memasak. Lala pun hanya menghardik, dan majikan laki-lakinya pun pergi. Namun ia pun tidak terima ketika ia mengalami percobaan perkosaan oleh majikan laki-lakinya.

Majikan laki-lakinya memang meminta maaf, dan meminta ia jangan bilang pada majikan perempuannya. Awalnya Lala terima, namun ia kemudian berubah menjadi pemurung. Ia tidak gembira lagi. Ia akhirnya terpaksa minta dipulangkan ke agen kepada majikan perempuannya. Majikan perempuannya meminta Lala bersabar sampai penggantinya kembali. Lala bersedia. Ketika Lala pergi, Amah yang dirawatnya menangis dan jatuh sakit hingga dirawat di rumah sakit. Lala tidak bergeming dan kembali ke agen.

Di malam tahun baru ia mendapatkan majikan baru. Seorang pendeta. Ia berharap bisa mendapatkan kondisi kerja yang lebih baik. Namun ternyata pekerjaannya sangat berat. Lala diperkerjakan di dua tempat: di rumah dan di sekolah. Beratnya pekerjaan membuat Lala tidak sempat makan. Waktu tidurpun sangat terbatas. Lala yang tidak diperbolehkan membawa HP terpaksa menyembunyikan HP di balik baju.

Saudaranya yang mendengarkan keluh kesahnya kemudian menyuruhnya melarikan diri ke rumah majikannya. Majikan saudaranya kemudian mengantarkan Lala ke *help desk* HOME di Lucky Plaza, yang kemudian mengurus kasusnya ke MOM. Lala kini sedang menunggu urusan kasusnya di polisi karena MOM tetap ngotot kasus majikan yang pertama termasuk kasus kriminal.

BAB V

KONSTRUKSI CARING DALAM RUMAH TANGGA SINGAPURA: KETIKA “MAID” BUKAN LAGI KEMEWAHAN NAMUN KEBUTUHAN

5.1. Makna, Aktivitas dan Negosiasi *Caring* dalam Kacamata Majikan dan Pekerja Migran

Definisi tentang ‘*care*’ sesungguhnya sangat beragam dan dikontestasikan. (Datta, McIlwaine, Evans, Joanna Herbert, May and Wills, 2010, dalam Yeates 2010). Dari kacamatan psikologi, ‘*care-giving*’ ditekankan pada motivasi individual, kedekatan emosional dan identitas dari *care-givers*. Sementara dalam pendekatan kebijakan sosial, *care-giving* ditempatkan sebagai “*labour*” (kerja). Dalam konteks ini, *care-giving*, adalah kerja fisik yang meliputi perawatan untuk orang lain atau memberikan kasih sayang dan perhatian kepada orang lain. (Hooyman and Gonyea, 1995, dalam Yeates, 2005).

Karena sangat beragam, pendekatan kebijakan sosial kemudian hanya merujuk “*care*” sebagai ‘pemberian bantuan atau layanan bagi individual yang tidak mampu melakukan aktivitas itu sendiri’ (Waerness, 1985, dalam Hooyman and Gonyea, 1995: 3, dalam Yeates, 2005), umumnya mereka yang sakit, difabel (cacat), orang tua, dan anak-anak (Daly, 2002).

Dengan demikian, pekerjaan “*care*” ini mencakup beragam aktivitas reproduksi sosial, dari mulai pekerjaan yang sangat intim terkait dengan layanan, sosial, kesehatan dan seksual, sampai ke pekerjaan-pekerjaan yang tidak intim, seperti masak, membersihkan, yang secara umum tercakup dalam pekerjaan-pekerjaan berbayar maupun tidak berbayar, baik di wilayah domestik, maupun di dalam lingkup organisasi. (Yeates 2005)

Singapura, membedakan antara *care-giver* dengan *domestic workers*. *Care-giver*, dalam kacamata pemerintah Singapura –adalah mereka yang memiliki lisensi untuk melakukan pekerjaan caring secara profesional, misalnya baby-sitter dan perawat orang tua –di home care maupun di care center, seperti *day care* atau rumah jompo. Karena mereka bersertifikat, *care-giver* profesional dibayar lebih mahal –sekitar S\$680 minimal sebulannya. Dan *care-giver* hanya memperkerjakan mereka untuk hal yang sangat spesifik. Untuk kebutuhan *care-*

giver ini, Singapura hanya memperbolehkan tenaga kerja dari Birma dan Filipina. Sementara itu, Indonesia hanya bisa memasok pekerjaan sebagai *domestic workers –house maid*.

Singaporean –begitu orang Singapura menyebut dirinya, sebenarnya sudah terbiasa dengan ‘bantuan’ pihak luar dalam mengurus rumah serta mengasuh dan merawat anak. Singapura sejak tahun 1930 hingga tahun 1970, “memasok” pekerja domestik dari China. Mereka biasa menyebutnya Amah²⁸. Amah, ini memainkan peran sebagai nanny, dan kadang sebagai pekerja domestik. Di masa itu, hanya orang kaya yang bisa memperkerjakan lebih dari satu Amah, sehingga kadang, Amah diharapkan berperan sebagai pelayan multi fungsi atau *yat keok tak*. Pekerja domestik migran saat ini adalah bentuk modern dari Amah.

Sebagian besar pekerja domestik, bekerja seperti Amah di jaman dulu – berperan sebagai *yat keok tak*: pelayan serba bisa. Pekerja domestik ini berfungsi selain berfungsi mengurus rumah seperti pekerja domestik, juga memberikan pelayanan seperti *care-giver*: mengurus anak dan atau orang jompo. Penelitian ini sendiri menaruh perhatian pada pengasuhan anak Beberapa majikan melihat aktivitas caring yang harus dikerjakan oleh Pekerja Rumah Tangga sangat tergantung pada kebutuhan rumah tangga tersebut:

Majikan menentukan makna *caring* dalam rumah tangga dari ekspektasinya kepada pekerja rumah tangga. Biasanya bagi yang memiliki anak, mengasuh anak menjadi pekerjaan utama.

“It’s the same things with my maid. Her duty is mainly my son. The household is not that important to me, of course the basic to clean.”

(Sama dengan PRT saya. Tugasnya adalah mengasuh anak saya satu-satunya. Pekerjaan rumah tangga tidak penting bagi saya, tentu saja, yang penting harus bersih)”

Emma, majikan

“What is a reasonable work load ? This is my personal opinion :

If a maid is taking care of a baby below one year old, and/or a toddler below 3 years old, without any help from grandparents, then the maid cannot be expected

²⁸ Dalam bukunya Kenneth Gaw, *Superior Servants: The Legendary Cantonese Amahs of the Far East* (Singapore: Oxford University Press: 1988) mengeksplorasi kehidupan Amah –PRT migran yang diekspor dari Cina daratan di tahun 1930-1970 ke Singapura, Malaysia dan Hong Kong. Amah ini rata-rata tidak menikah, buta huruf dan hidup di lingkungan pedesaan. Mereka bekerja sebagai nanny, tukang masak, PRT rumah tangga.

to do the full load of housework. She should be able to cook for herself and the children under her care, and probably only mop the floor once a day while the children are sleeping. It is NOT reasonable to expect her to do anything else. She should be allowed to do other housework during weekends when parents take over the kids.

If a maid is taking care of 3 kids all below the age of 3 or 4, without any help, then it is NOT reasonable to ask her to do any housework except to cook for herself and the kids

If the maid is taking care of 2 or 3 kids, all above the age of 3, without any help, she should be able to cook for herself and the whole family, mop the floor, and perhaps do laundry when the kids are attending kindergarten/nursery.

However, if grandparents are helping to look after the kids, then the maid should be able to do more.”

(Apa yang dimaksud dengan beban pekerjaan yang masuk kan, ini pendapat saya:

Jika PRT mengasuh seorang bayi dibawah satu tahun atau anak-anak di bawah 3 tahun, tanpa ada bantuan dari kakek/nenekm maka PRT tersebut tidak bisa diminta untuk mengerjakan seluruh pekerjaan rumah tangga. Dia seharusnya bisa memasak buat dirinya sendiri dan anak yang diasuhnya, dan mungkin mengepel lantai sehari sekali ketika anak-anak tidur. TIDAK masuk akal untuk mengharap PRT ini melakukan hal lainnya. Ia seharusnya diminta mengerjakan pekerjaan rumah lainnya di akhir pekan ketika orangtua mengasuh anaknya.

Jika seorang PRT mengasuh tiga anak dibawah umur 3 atau 4 tahun, tanpa bantuan sedikitpun, maka TIDAK masuk akal untuk memintanya mengerjakan pekerjaan rumah yang lainnya kecuali memasak untuk dirinya dan anak-anak

Jika PRT mengasuh dua atau tiga anak diatas umur 3 tahun, tanpa ada bantuan, dia seharusnya bisa memasak untuk dirinya dan untuk seluruh keluarga, mengepel lantai dan mencuci ketika anak-anak bersekolah di TK.

Jika kakek/nenek ikut membantu menjaga anak, maka PRT harusnya bisa melakukan lebih.)

Tamarind, majikan

Kemudian makna dan kebutuhan akan caring itu kemudian direfleksikan dari cara mereka memilih pekerja domestik. Biasanya, majikan, ketika merekrut pekerja domestik, melakukan wawancara dengan calon pekerja domestiknya. Calon pekerja domestik –dalam konteks ini juga berhak menolak atau menegosiasikan pekerjaan dan gaji. Pilihan majikan bisa karena alasan-alasan yang rasional atau tidak rasional. Maya bercerita misalnya, ia dipilih karena (calon) anak asuhnya menyukainya. Sedangkan Nana, yang oleh majikan Maya

kemudian ditolak²⁹, mengisahkan majikan yang sekarang memperkerjakannya setelah menemui sekitar 12 orang calon pekerja migran. Nana bercerita, sejak awal dia bila dia menegosiasikan dengan majikan tentang caranya mengasuh anak.

“Saya bilang sama mereka waktu wawancara, *don't interrupt*) kalau aku sedang menghukum. *If I'm doing that and if you interrupt they never never listen to me* Mereka oke dengan jawabanku. Bahkan aku langsung di-*hire*. Tidak perlu *second interview*.”

Nana, PRT

Namun seringkali majikan merasa, bahwa pekerja terkadang tidak memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Melatih – menjadi keharusan, meskipun pekerja rumah tangga juga membayar pelatihan cukup mahal, dengan biaya yang dipinjamkan oleh majikan, -pada saat ia tiba. Nana kini bekerja di majikannya saat ini –sudah lebih dari satu tahun. Majikannya, yang expatriate dari Inggris (laki-laki) dan Jepang (perempuan) sebelumnya belum pernah memperkerjakan pekerja domestik. Nana, adalah yang pertama. Mereka membutuhkan pekerja domestik ketika anak kedua lahir. Sebelumnya, istrinya mengasuh sendiri anaknya. Nana merasa majikannya sebenarnya tidak terlalu peduli dengan anaknya.

“Majikan sekarang ini baru pertama kali ngambil. Dulu waktu anaknya satu, ibunya ngasuh sendiri. Mau nggak mau. Bapaknya kadang bantuin. Bapaknya itu *lho* kalau berisik suka marah. Saya bentak, kalau nggak mau berisik nggak usah punya anak dua. Tak gitu-*in*. Dulu pernah, anaknya yang kedua nangis, kunci di kamar. Bapakku tuh gila.

Sebenarnya dia itu nggak mau punya anak. Tapi ya mau nggak mau. Sebenarnya dia punya anak nggak enak istri *lah*..Nah, bayi baru satu bulan. Tahunya nangis *lah*. Kalau dia bisa *pekik*, baru kamu boleh marah. Sama saya tak gitu-*in*. Istrinya sendiri nggak berani ngambil anaknya. Takut dia. Aku *tuh* masa bodoh. Aku bilang *suck me now, suck me now*, nggak apa-apa. Aku bilang. *I'll get ready*. Begitu anaknya udah diam, tak tidur-*in*. Aku masuk kamar, *bag*-ku tak *pack*. Deg-deg-an juga. Eh dia datang minta maaf. Aku bilang. Aku itu capek ya.

²⁹ Nana dan Maya pernah di tampung oleh agen yang sama pada periode yang sama. Sebelum mewawancarai Maya, majikannya mewawancarai Nana, dan sepertinya menyatakan ketertarikan. Namun kemudian majikannya melihat Maya dan kemudian mewawancarainya. Mereka kemudian memutuskan bahwa Maemunah lebih cocok mengasuh dan mengurus rumahnya ketimbang Nana.

Bukannya aku nongkrong. *Mbok*-nya tuh megangin *hand-phone*. *Mbok yo..gendong* aja udah diem lho bayi itu. *Lha* kok malah dibentak, dimasukkin kamar terus di kunci. Gila...”

Nana, PRT

Nana sepertinya sangat sayang dengan kedua anak yang diasuhnya. “Anaknya” begitu ia memanggil. Ia bercerita anaknya ada dua, laki-laki semua. Yang besar, sudah bersekolah di *play group*. Umurnya sekitar lima tahun. Yang kecil, sekarang umurnya 10 (sepuluh) bulan, ia yang mengasuh sehari-hari. Kedua anaknya sangat dekat dengannya. Biasanya jika si sulung sudah pulang sekolah, Nana harus sudah menyelesaikan pekerjaan rumahnya untuk mengajaknya jalan-jalan keliling rumah. Setiap sore. Nana mengaku tidak terlalu repot menjadi *yat keok tak* yang mengasuh anak dan mengurus kondo karena majikannya mengirim si sulung ke *full-day school*. Dia mengaku agak repot kalau hari Sabtu, karena mengasuh dua anak sekaligus, karena si sulung libur sekolah.

Kedekatan Nana dengan anak-anak yang diasuhnya sangat terlihat. Selama ngobrol misalnya, anak-nya menelepon dan menanyakan kapan pulang ke rumah. Hari itu hari libur, biasanya, Nana pulang sangat larut. Bahkan anak-anaknya selalu menunggunya di pintu di senin pagi.

“Biasanya saya mulai kerja jam delapan. Saya bangun jam setengah delapan. Biasanya kalau pagi, anak-anak itu sudah digedor-gedor duluan. Ya nggak..kalau pintu itu di buka. Yang kecil nunggu di pintu kamar mandi. Dia ke kamar dulu, nggak ada.... trus ke denger air... ke kamar mandi. Dia ngetok ngetok. Manggilin. Dia tahu kan...”

Yang kecil aja lho (deket banget sama aku). Kalau kayak gini, hari minggu gini besok pagi. Sehari nggak liat aku, besok pagi dah nunggu di pintu dapur. Soalnya pintu dapur ditutup yang tengah. Aku kan tidurnya di kamar sendiri di luar. Nanananana, bukaaa...Nanti kalau tak longok gitu, dia ketawa...”

Nana, PRT

Si sulung biasanya “menginterogasi” Nana –kemana saja kemarin. Apakah ia pergi berkunjung ke rumah emak –salah satu pekerja migran yang menjaga sebuah kondo atau tidak. Kebetulan, Nana sering mengajak kedua anak-nya pergi berkunjung ke rumah emak. Kedekatannya ini tampaknya tidak mengganggu majikannya sama sekali. Majikannya sebenarnya tidak bekerja, dan menjadi ibu

rumah tangga. Namun menurut Nana majikannya tidak terlalu membantu. Pun tidak terlalu terganggu dengan kedekatannya dengan kedua majikan. Menurutnya, majikannya lebih suka nonton TV dan main game di *hand-phone* ketimbang mengasuh anaknya.

“*Mam*-nya cuek-kan. Kadang aku gemas sendiri. Yang kecil kan, kalau aku lagi sibuk. Dia muter aja. Giliran aku sudah selesai dia malah pergi. Dia Cuma duduk liatin aku aja. Ketawa terus pergi. Tapi kalau ganggu. Dia tarik-tarik celana ku. Nih yang kecil tadi dah telp minta aku balik...”

(Majikan ku) Nggak (kerja) (tinggal) dirumah. Badan menghadap TV, mata di *hand phone*. Itu setiap hari kerjanya. Tapi dia di *handphone* nggak suka teleponan. Dia nggak suka. Cuma main *game*, 24 jam. Kalau nggak nonton TV. Kadang anaknya nangis dicuekkin. Kadang kalau aku lagi jengkel, lagi sibuk, aku diem-*in* juga. Nanti kalau udah (lama) (dia), teriak-teriak: *Nanny correct*. Korek-korek-korek api apa.. Aku jengkel.”
Nana, PRT.

Emma, informan majikan yang diwawancara mengaku anaknya sangat dekat dengan Cik Yuni –pengasuhnya. Jika Cik Yuni tidak ada, anaknya pasti mencarinya.

“When in new Zealand, she (her maid) was missing, and my son looking for her, then call her everyday, and come back and the bill is so expensive ha ha ha...”

(Ketika di New Zealand, she (PRTnya) tidak ada, dan anak saya mencari dia terus, dan kemudian meneleponnya setiap hari. Waktu saya kembali tagihannya mahal sekali ha ha ha...”

Emma, majikan

Tapi Emma tidak khawatir dengan kedekatan anaknya itu:

I know people said you got the maid, your son cling to your maid. That’s not true. Me, my mom baby sits before, and I also meet lots of maid in school. So my students parents all share. So when I went home, I will spent more time with my son and my maid do the households. So that’s the purpose of the maid. My son still cling to me *lah*. For my maid, I know some people call the maid bibik for the maid, but my sons call her “*Cik*” like *mak-cik lah*, like auntie.. (bulik..said her maid)

So, *okeelah*. I also told my son, when he grow up you must go and find Cik Yuni. Cause she take cares from 4.5 month

(Saya tahu orang-orang bilang kalau kamu punya PRT, anak kamu pasti dekat sama PRTmu. Itu nggak benar. Saya, ibu saya mengasuh anak sebelumnya, dan saya juga bertemu banyak PRT di sekolah. Jadi orang tua murid saya suka cerita. Jadi kalau saya pulang ke rumah, saya akan menghabiskan waktu dengan anak saya, dan PRT saya mengerjakan pekerjaan rumah tangga. Jadi itu gunanya PRT. Anak saya masih dekat sama saya lah..Untuk PRT saya, saya tahu ada orang yang

memanggil PRTnya bibik, tapi anak saya memanggilnya “*Cik*” seperti *Mak-Cik* lah, seperti Tante.. (Bulik, kata PRTnya).

Jadi okelah, saya juga bilang sama anak saya, kalau dia sudah besar dia harus pergi dan menemukan *Cik Yuni*)

Emma, majikan

Yang menarik, Emma, justru khawatir anaknya terlalu dekat dengannya saat ini. Kebetulan, ketika diwawancarai, Emma sudah sebulan tidak masuk kerja karena kakinya terkilir.

“I’ve been home for a month because of my feet, and I’m afraid that my son very clingy to me. I’m very worry when I got to back to work *lah*.”

(Saya sudah di rumah sebulan karena kaki saya (sakit), dan saya khawatir nanti anak saya terlalu dekat sama saya. Saya khawatir kalau nanti saya pergi bekerja *lah*)”

Emma, majikan

Emma sendiri memutuskan untuk memperkerjakan seorang *maid*, karena hitung-hitungan ekonomi menunjukkan lebih menguntungkan memperkerjakan seorang *maid*, ketimbang *baby-sitter*. Awalnya Emma, lebih memilih *baby sitter* karena dianggap tidak mengganggu privasi. Namun karena terlalu mahal, maka ia memutuskan memperkerjakan *maid*.

“First, I did want a maid, but I want a baby sitter. But baby sitter charge me, to come here, daily, while I go to works, start in the morning, so they charge me, for a day, 700 dollars per months. Cause the reason is I’m living in private estate. So they charge me quite high. But if I would send to their house, it will cause you 400 dollars per month. So after much calculation, we’re rather sacrifice our privacy, so we have a maid, and I’ve been telling her I want to look after me about six month before I go maternity leave, because I can’t go work *lah*..”

(Awalnya saya tidak mau seorang PRT, saya mau seorang *baby sitter*. *Baby sitter* meminta bayaran, untuk datang kesini setiap hari, ketika saya bekerja, di pagi hari. Jadi mereka meminta saya membayar, untuks ehari, 700 dolar per bulan. Katanya karena saya tinggal di komplek pereumahan. Jadi mereka meminta saya membayar lebih mahal. Tapi kalau kita mengirim anak ke rumah mereka, cukup hanya membayar 400 dolar sebulannya. Jadi setelah banyak berhitung, kami akhirnya memilih mengorbankan privasi kami, jadi saya punya PRT. Saya bilang ke dia, saya maunya dia bekerja enam bulan sebelum cuti hamil, karena saya tidak bisa pergi kerja *lah*)”

Emma, majikan

Emma pun menemukan kandidat yang cocok. Ia mengenal *Yuni* sudah cukup lama –satu tahun. *Yuni* adalah salah satu pengasuh anak berkebutuhan

khusus yang bersekolah di tempat ia bekerja. Ia sempat melatih Yuni cara mendidik anak asuhnya itu di rumah –supaya bisa mandiri. Dan Emma melihat perkembangan positif muncul dari anak itu. Waktu dia tahu Yuni hendak meninggalkan rumah karena tak tahan perlakuan majikan, Emma membujuk untuk bertahan karena kasihan pada anak yang diasuhnya. Namun hanya satu tahun. Yunipun tak tahan. Emma pun akhirnya menawari pekerjaan di rumahnya. Umumnya, majikan lain juga memilih memperkerjakan PRT karena merupakan pilihan yang lebih ekonomis dibandingkan dengan memperkerjakan *babysitter*, atau menempatkan anaknya di *day-care*.

Kisah Yuni

Yuni bekerja di Singapura sejak umur 20 tahun. Kini ia sudah lima belas tahun. Dia bekerja di Singapura selama empat tahun kemudian pindah ke Brunai Darussalam. Disana ia bekerja dua tahun. Ia kemudian pulang ke Indonesia dan bekerja sebagai guru TK. Ia pun kemudian menikah. Tidak lama setelah itu, dia pergi ke Singapura untuk kembali bekerja. Total, ia bekerja selama 10 tahun di luar negeri: 7 tahun di Singapura, 3 tahun di Brunei. Dia sempat tinggal di Indonesia selama lima tahun sebelum pergi kembali bekerja ke Singapura. Di Singapura ia menyelesaikan 4 kali kontrak kerja.

Ia pergi ke Singapura sejak lulus sekolah. Usianya waktu itu baru saja dua puluh satu tahun dan belum menikah,. Waktu itu ia mengasuh anak 20 tahun. Anak itu berkebutuhan khusus. Kebetulan, keluarga tempat Yuni bekerja memiliki dua anak berkebutuhan khusus, yang muda umurnya 13 tahun dan duduk di bangku SD. Anak yang muda kebetulan tidak memiliki keterbelakangan mental, namun cacat –seperti terkena polio- sehingga harus duduk di kursi roda. Setiap hari Yuni mengasuh kedua anaknya. Rutinitas paginya adalah mengantar yang kecil sebelum mengantar yang sulung ke St. Andrew –tempat ia bersekolah. Majikannya berasal dari etnis Melayu. Yuni sayang pada kedua anaknya. Menurutnya kedua anak laki-laki itu *handsome* dan baik. Ia menyayangkan sikap keluarga yang sepertinya belum bisa menerima kondisi kedua anaknya. “Dia kayak nggak *care* dengan anaknya gitu,iyalah kita paham dia kaya nggak mau terima, padahal kedua anak lelakinya *handsome*,” kisah Yuni.

Sebelum dia bekerja dengan Emma, dia juga bekerja dengan keluarga Melayu dengan anak berkebutuhan khusus. Waktu itu ia dilatih khusus oleh Emma, supaya bisa membantu Nizan, anak majikannya itu supaya bisa mandiri di rumah. Waktu ia ada, anaknya berkembang pesat, bahkan direkomendasikan untuk pindah ke sekolah lain – supaya bisa belajar lebih “normal”. Tapi Yuni kemudian memutuskan pindah karena tidak tahan perlakuan majikannya. Ia kemudian mendengar bahwa Nizan, kemudian memburuk kondisi sejak ia pergi. Ia pun tidak bisa masuk sekolah yang lebih “normal”, bahkan harus dimasukkan ke kelas khusus.

Kisah Yuni menggambarkan bahwa kasih sayang –*care*, tidak identik dengan apakah ia memiliki anak atau tidak, sudah menikah atau tidak. Apalagi dalam kasus Yuni, anak yang diasuhnya adalah anak berkebutuhan khusus. Keahlian –hasil didikan Emma, -gurunya di sekolah justru sangat membantu.

Kebanyakan informan yang ditemui belum menikah, namun mengaku sangat dekat dengan keluarga yang diasuhnya. Nana, misalnya meski belum menikah ia sangat sayang dengan kedua anaknya. Ia selalu membawa foto mereka berdua di dompet, dan menyimpannya sebagai *screen-saver* di laptopnya. Dua hal yang sangat personal sifatnya. Informan lainnya, Lizta, juga belum menikah. Ia bahkan masih sangat muda. Umur aslinya dipalsukan 4 (empat) tahun dari yang sebenarnya. Dia tiba di Singapura sebelum berumur 17 tahun. , ia merasa kasih sayang yang diberikan diapresiasi positif oleh kedua “anaknya” yang sudah diasuh hingga 11 (sebelas) tahun lamanya. “Anaknya” yang sulung, ia asuh sejak umur 6 tahun hingga sekarang berumur 17 tahun dan masuk NS (wajib militer).

“Anak yang cewek bilang nanti kalau aku dah kawin kakak juga yang asuh anak-anakku. *How much do you want to pay me* (Berapa banyak kamu akan bayar saya), kata saya. Dia bertanya kakak mau dibayar berapa. *A thousand* (Seribu), kata saya lagi. Dia bilang *so expensive* (mahal sekali), tapi nanti *if my husband rich, I will pay* (jika suami saya kaya, saya akan bayar). Merawat anak-anak itu repot. Lagi nyetrika, mereka lari-lari. Capek.”

Lizta, PRT

Uma, salah satu informan yang ditemui juga belum menikah ketika ia bekerja di Singapura pertama kali³⁰. Majikannya yang pertama sangat sayang dengannya. Begitu juga anak-anaknya, meski anak-anaknya kini sudah dewasa. Uma terpaksa berhenti karena ia tidak mau diajak majikan yang pertama bekerja di India. Sementara itu, majikannya yang kedua, orang Australia beranak dua. Mereka hadir pada resepsi perkawinan Uma –ketika saya sebagai peneliti juga hadir disana. Uma terlihat sangat sayang dengan kedua anaknya. Ia pun masih sempat mencari salah satu anaknya dan menggendongnya ke dalam, ketika anaknya menyelinap keluar ketika orantuanya sedang sibuk dengan urusan

³⁰ Baru-baru ini Uma menikah dengan salah satu pekerja migran asal Sabah, Malaysia, yang bekerja di Singapura. Uma tetap bekerja di Singapura namun belum memiliki anak.

lainnya. Majikan Uma juga sangat sayang padanya. Di perkawinannya, majikan yang pertama mengucapkan *“I love you...”* Keduanya bahkan berkaca-kaca ketika majikannya ini kemudian berkata ia akan pindah dari India dan Dubai, dan akan sangat jarang berkunjung ke Singapura. Keduanya pun kemudian berpelukkan.

Belakangan, dalam sebuah obrolan ringan antara Aya dan Uma, ketahuan bahwa majikannya sebenarnya saling berebut “Uma”. Majikannya yang pertama sebenarnya sangat berharap –sampai saat ini Uma bisa ikut dirinya ke India –dan agak “iri” dengan majikan Uma yang kedua yang bahkan menurut Aya dan Uma lebih baik dari majikannya yang pertama. Ketika Uma bekerja untuk keluarga ini, Uma belum lagi menikah.

Emma juga tidak mempertimbangkan status menikah atau tidak ketika memilih Yuni untuk membantu mengasuh anaknya. Yuni memang menikah –dan sesudah bekerja di rumahnya ia baru tahu kalau Yuni sudah memiliki anak. Menurutnya status –menikah dan latar belakang pendidikan tidak terlalu berpengaruh dengan cara pekerja rumah tangga mengasuh dan memberikan kasih sayang. Ia melihat Yuni adalah pekerja domestik yang baik. Anak yang diasuhnya meningkat perkembangannya ditangannya. Emma juga sering mengamati perilaku para pekerja domestik. Apalagi pekerjaannya sebagai guru membuat ia sering berinteraksi dengan PRT yang mengasuh anak berkebutuhan khusus di sekolah. dan ia berkesimpulan status menikah atau tidak, tidak berpengaruh pada kualitas kasih sayang dan pengasuhan yang diberikan.

Bagi Nana, Lizta atau Uma –yang mengasuh anak dan belum menikah, apalagi punya anak, kasih sayang juga tidak identik dengan status apalagi punya anak atau tidak. Salah satu informan mengatakan “Kalau ngasuh anak ya harus sayang mbak...”, meskipun dia belum menikah dan punya anak.

Dari berbagai wawancara tersirat bahwa menikah dan menikah bukan prasyarat karena sayang anak dan lemah lembut itulah karakter yang seharusnya dimiliki oleh seorang perempuan. Sayang anak adalah sebuah karakter yang harus dimiliki –apalagi jika bekerja menjadi PRT dan mengasuh anak. Emma misalnya mengatakan:

“Some maid. I think even she is single or married, I think is back down to attitude and character. Many of the maid I’ve seen is tend to bloody rude to me. She is

single. Quite number of maid *lah*. The other is married maid. She didn't treat the child nicely. In front of the employers they treat the child very nice, but in the back, she just ignored *lah*..... So no matter if the maid is single or married, it back to your own character..

(PRT, saya kira tidak peduli dia menikah atau tidak, selalu kembali kepada perilaku dan karakter. Banyak PRT yang saya temui cenderung bersikap kasar kepada saya. Dia tidak menikah. Ada beberapa *lah*. PRT lainnya sudah menikah tapi dia tidak memperlakukan anaknya dengan baik. Di depan majikannya dia memperlakukan anaknya dengan baik, di belakang dia abai,... jadi bukan masalah menikah atau tidak, semuanya kembali ke karakter)”

Emma majikan

Namun, bagi mereka yang memiliki anak –mengasuh anak kemudian tidak hanya merefleksikan kewajiban dalam pekerjaan. Namun juga merefleksikan kasih sayang bagi anaknya yang ditinggalkan. Yuni misalnya mengaku bahwa ia menyayangi anak majikannya seperti anaknya sendiri. Apalagi umurnya hampir sebaya. Dulu, waktu ia masih belum menikah, ia menyayangi anak asuhnya yang berkebutuhan khusus–seperti adik sendiri. Tapi Yuni harus membayar mahal. Yuni bercerita bahwa anaknya tidak mau ia dekati ketika ia datang.

“Kita sabar-sabar gitu lah, paling bilang sama suami, terus suami ngomong jangan gitu, ini kan mama, mama kan pulang, sekali-sekali lah...”

Yuni, PRT

Tina juga begitu, kadang-kadang anaknya tak mau menerima teleponnya jika sedang bermain. , perasaan itu tak menghalangi mereka tetap pergi bekerja. Bagi keduanya, tidak banyak pilihan yang tersedia di dalam negeri untuk bisa hidup berkecukupan, hidup lebih baik. Apalagi seperti Tini yang *single parents*. Yang menarik, meskipun kadang-kadang ada anak kecil seumur anaknya –cucu dari majikannya datang ke rumah – dia tidak membayangkan anak kecil itu seperti anaknya. Biasa saja. Kerinduannya ia alihkan dengan bekerja sebaik mungkin.

Kisah Tina Meninggalkan anaknya

Tina, awalnya pergi ke luar negeri tergiur dengan keberhasilan tetangganya. Sebelumnya ia bekerja sebagai baby sitter di Bali, namun upahnya tidak seberapa. Di Singapura, ia merasa gajinya cukup memadai. Dua juta sebulan. Namun setelah tiga tahun bekerja, Tina mengetahui bahwa suaminya menikah lagi. Ia pun segera berhenti bekerja dan mengurus perceraian dengan suaminya. “Ayahnya pergi kawin lagi. Makanya saya pulang sudah (baca sesudah) 3 tahun pergi. Ngurus perceraian. Trus anak saya ambil. Setelah itu saya pergi lagi. Pokoknya gimana caranya saya harus kerja, cari uang buat anak saya. Makanya saya pergi lagi. Saya tidak mau anak saya susah.” katanya. Bagi Tina tidaklah mudah meninggalkan anaknya, “Duh mbak. Rasanya situasi hati bersalah besar. Anak saya perempuan, saya nggak pernah disana,” katanya bercerita sambil menangis. Ia kemudian meninggalkan anaknya kepada tetangganya, dengan perjanjian. Ia membayar lima ratus ribu sebulan. “Saya bilang sama dia. Ini jangan dikasih bapaknya ambil yang asuh. Tolong jagain nanti saya bayar. Lima ratus ribu sebulan,” katanya lagi. Lima ratus ribu sebulan hanya digunakan untuk membayar tetangganya saja, untuk susu dan makanannya, ia memberikan tambahan uang. Jumlah yang dia kirim tidak pasti. Kadang ia mengirim sejuta, kadang dua juta. Ia mempercayakan sepenuhnya kepada tetangganya. Tak pernah ia bertanya tentang perincian penggunaannya. “Kadang kalau saya telepon, (anak saya) minta dibeliin mainan dan baju,” katanya sambil menangis lagi. Anaknya kadang tidak tertarik untuk berbicara dengannya di telepon kalau sedang main. “Saya harus kerja buat anak saya.” Ujarnya lagi. Selama dia belum digaji untuk membayar hutangnya selama enam bulan, kakaknya yang kerja di Malaysia membayarkan semua biayanya. Tina, tak tahu sampai kapan ia bekerja di Singapura. Ia ingin bekerja sampai anak saya besar. “Saya mau kerja sampai anak saya besar. Supaya anak saya bisa hidup enak. Tak kayak ibunya. Pokoknya saya sebagai ibu harus menconkan ibu yang baik untuk anak saya nanti. Saya mau kerja keras cari uang buat anak saya.” katanya.

Kasih sayang seorang PRT sangat besar pengaruhnya bagi perkembangan anak. Paling tidak itu hasil pengamatan Emma, yang menjadi guru di sekolah berkebutuhan khusus. Emma dengan telaten melatih PRT anak-anak yang bersekolah di tempatnya –seperti Yuni dulu sehingga bisa mempraktekkan hal yang sama di rumahnya. Menurutnya tanpa kasih sayang, tidak mungkin seorang PRT mampu melakukan hal tersebut. Karenanya, menurut Emma, yang terpenting adalah karakter, dan bukan latar belakang pendidikan, dan yang lainnya. Emma pernah menemukan beberapa anak yang tidak menunjukkan perkembangan positif, dan setelah ia selidiki ternyata PRTnya cenderung berperilaku tidak baik. Sebaliknya, jika PRT nya sayang dan telaten dalam mengasuh anak, anaknya menunjukkan kemajuan yang pesat.

“(although) the child has global mental delay so I still see the potential on the child. So when the child is not improving, I investigate by my own. I told the parents. The parents trust the maid. So everything goes nicely. So when I go back from maternity leave, I found out that the employers has sent back the maid, because the maid always been lying....I said poor you, you don’t believe me. The child is crying. So no matter if the maid is single or married, it back to your own character..... friends or my students parents, when they heard how I treat my maid, they want to employ new maid, they asking me so many questions. I told them, because they scared to get those educated maid, those going before university hmm -high school right-, they said the maid has high school education, should I employ her? Why can’t you employed? Because she is so smart. Afraid that she will talk bad to me. So you want the maid to take care of your child or you looking at the maid who cannot..... I argue with this person. So finally she employed the maid. So I can see the maid is very good. One month the child coming to the school twice a week, the maid came. And I teach the maid. So the maid sit over there in the class while I’m teaching. She observed how I teach, then toilet (training) and we need proper teaching like showering and that. The maid see, and the maid can do at home. So in one month, a lot improvement in the child. Progress are continue. The child first never even making sounds, but with the presents of this maid, the son improved tremendeously. And then the employers talk bad about the maid. So the child improve and you want try to compare. That’s why I told people is not about education, marital status, its go down to attitude and behavior. Whatever you employ will be the same.

(walaupun) anak itu punya keterbelakangan mental, namun saya masih melihat potensi di anak itu. Jadi kalau anak itu tidak meningkat, saya selidiki sendiri. Saya kemudian bilang kepada orang tuanya. Namun orang tuanya lebih percaya kepada maid-nya. Jadi (menurutnya) semua baik-baik saja. Waktu saya kembali dari cuti melahirkan, saya baru tahu bahwa dia (majikan) telah mengirim pulang PRTnya, karena PRTnya ternyata berbohong.... Saya bilang kasihan sekali kamu tidak percaya sama saya. Itu kembali ke karakter..... teman atau orang tua, ketika mendengar bagaimana saya memperlakukan PRTnya, (kalau) mereka ingin memperkerjakan PRT, mereka menanyakan banyak pertanyaan. Saya bilang ke mereka, karena mereka takut untuk mendapatkan PRT yang berpendidikan –apa itu yang sebelum universitas – SMA, ya. Mereka bilang PRTnya berpendidikan SMA, apakah saya harus memperkerjakan dia? Kenapa tidak memperkerjakan dia (balik bertanya). Karena dia begitu pintar. Khawatir dia akan bicara buruk kepada saya. Jadi kamu ingin memperkerjakan PRT untuk mengasuh anak atau mencari PRT yang tidak bisa.....Saya berargumen kepada-nya. Jadi akhirnya dia memperkerjakan PRT ini. Saya bisa lihat bahwa PRTnya sangat bagus. Jadi PRT ini duduk dikelas selama saya mengajar. Dia melihat bagaimana saya mengajar, latihan menggunakan toilet, mandi, dll. Setelah sebulan, banyak kemajuan terlihat di dalam anak tersebut. Anak itu awalnya tidak mengeluarkan bunyi sedikitpun, tapi dengan keberadaan PRT ini, anak ini mengalami kemajuan hebat. Dan kemudian majikannya bicara buruk tentang PRTnya. Jadi (saya bilang) anak kamu membaik dan kamu ingin membandingkan. Itu sebabnya saya bilang sama orang-orang, itu bukan karena pendidikan, status pernikahan. Itu kembali kepada perilaku. Siapapun yang akan kamu pekerjakan, sama saja ”

Emma, majikan

Tapi yang menarik –umumnya anak-anak ini lebih tergantung dengan pengasuhnya –menikah atau tidak menikah pengasuhnya-, ketimbang kebalikannya. Yuni dan Nana misalnya kerap ditelepon anak majikannya jika berjauhan. “Anaknya” Lizta malah menginginkan Lizta menjadi pengasuh keluarganya jika ia besar nanti. Yuni bercerita, jika ia pergi –ia lebih sibuk membujuk anaknya yang sudah mulai lupa denga dirinya ketimbang anak majikannya. Dari pengamatan peneliti, di hari libur, PRT juga lebih sibuk memikirkan kehidupan dan urusan pribadinya ketimbang melayani “kangennya” anak majikan.

Bagi PRT makna caring sangat berhubungan dengan seberapa bahagia ia bekerja. Frista –salah satu pekerja migran yang bekerja mengasuh anak mengaku di majikan yang lama ia sangat tidak bahagia. Ketika keinginannya untuk pindah di tolak –kualitas pekerjaannya menurun drastis.

“Kalaupun saya menyiapkan makan –yang penting ada, saya tidak berpikir apakah majikan saya suka atau tidak. Beda sekali dengan sebelumnya, waktu saya masih senang bekerja disana.”

Frista, PRT, mengasuh anak

Malfee, salah seorang majikan yang ditemui juga mengemukakan hal serupa. Baginya cara mengenali PRT yang bahagia sangat mudah: jika rumah majikannya bersih, maka bisa dipastikan PRT-nya bahagia, karena ia bekerja dengan hati.

Bagi banyak majikan kompetensi dalam melakukan pengasuhan merupakan hal yang utama –supaya PRT bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Tamarind, salah seorang majikan lainnya, melihat kompetensi dan *attitude* menjadi hal yang utama –ketimbang hal lainnya. Ia sempat berganti-ganti *maid* untuk mengasuh kedua anaknya. Sekarang ia memperkerjakan PRT orang Indonesia –yang kebetulan sudah menikah, dengan satu anak yang sedang kuliah di Universitas di Indonesia. PRT ini sudah empat tahun lamanya bekerja dengan Tamarind. Ia lebih memilih orang yang berpengalaman bekerja di Singapura mengasuh bayi sebagai pengasuh anaknya.

“When I first employed maid, baby care is critical. The agency claimed to have a large training center for maid. However, I had maid who do not even know how to bathe a baby. When I questioned the agency, I was told that in the training center, plastic babies were used for training. Maid are scared to handle real babies.

My personal experience is that any training by agencies is useless. I would rather employ a maid who has at least 2 years experience working in Singapore taking care of real babies.

Furthermore, every household is different. The training center may tell the maid that she can use the same piece of cloth to wipe the floor and the table top. In my house, the maid must use different cloth to wipe different things. The most important thing is for the maid to have a good attitude and willing to learn..

(Ketika saya memperkerjakan PRT pertama kali, pengasuhan bayi sangat penting. Agen mengklaim bahwa mereka punya balai pelatihan besar buat para PRT. Saya malah mendapatkan PRT yang sama sekali tidak tahu memandikan bayi. Ketika saya bertanya pada agennya, saya diberitahu bahwa di tempat pelatihan, bayi plastik digunakan untuk latihan. (Kadang) PRT takut untuk menangani bayi betulan.

Pengalaman pribadi saya, pelatihan oleh agen sama sekali tidak berguna. Saya lebih suka memperkerjakan mereka yang sudah memiliki pengalaman bekerja mengasuh anak paling tidak dua tahun di Singapura.

Lebih jauh lagi, setiap rumah tangga berbeda. Pelatihan bisa memberitahukan bahwa PRT bisa menggunakan lap yang sama untuk mengepel lantai dan mengelap meja. Di rumah saya, PRT menggunakan lap yang berbeda untuk benda yang berbeda. Yang terpenting, PRT harus memiliki perilaku yang baik dan mau belajar...)”

Tamarind, majikan

Tamarind, menegaskan bahwa kebiasaan di tiap rumah berbeda-beda. Bagi Tamarind, cara terbaik adalah memberitahukan “standar” yang berlaku –melalui “pelatihan” di rumahnya. Di sisi lain, selain persoalan bahasa dan adaptasi terhadap alat-alat rumah tangga modern, pemerintah Singapura juga mengidentifikasi persoalan adaptasi untuk tinggal di gedung tinggi dan perbedaan kebiasaan dalam mengasuh anak, menjadi faktor-faktor yang membuat PRT seringkali menghadapi kesulitan. Karena itu pemerintah Singapura memberikan semacam “pengarahan” kepada majikan supaya majikan memberikan ruang dan waktu bagi PRT migran untuk beradaptasi. Selain itu, pemerintah Singapura menganjurkan setiap rumah tangga memberikan orientasi dan melatih PRT migrannya di masa awal.

“(biasanya diajarin) he eh, kebiasaan. Biasanya ya kalau kita yang *maid* baru masuk rumah orang mesti diajar lah macam kamu biasanya bangun jam sekian, dikasih tahulah kerjanya apa-apa, setiap jadwal kamu kerja apa tuh baru-baru dalam 1-2 bulan tuh mesti dibagi tahu. Masalahnya kan lain rumah lain cerita, lain kebiasaan gitu. Saya dulu pun gitu, saya setiap masuk rumah baru saya mesti nanya, ni kebiasaannya apa..

kalau kita yang *experience* biasanya kita yang tanya, tapi biasanya kalau yang baru-baru mesti dikasih tahu, kadang-kadang ada *mam* yang kadang disiplin banget, yang dikasih jadwal jam sekian gini-gini, jam sekian gini-gini sampai malam. Kebanyakan di sini kan tidurnya malam.. orang-orang singapur kan kalau tidur malam.”

Yuni, PRT

Salah satu proses “negosiasi” aktivitas *caring* di dalam rumah adalah dengan cara memberikan jadwal yang ketat. Malfee misalnya punya jadwal yang ketat bagi pekerja rumah tangganya. Pekerja rumah tangganya diharuskan bangun jam lima pagi, untuk kemudian memulai aktivitas. Malfee membolehkan ia mandi pada pukul dua siang, setelah seluruh pekerjaan selesai.

“Of course. Look ... (she shows me the schedule of her maid). There are routine job, such as mop and swept the floor. And Monday for example she need to clean the kitchen areas, all of them, Tuesday, need to take care this room, everything, Wednesday, master bed room, Thursday, garden, and so on. She only need to do it until two. After that she can have lunch and take a shower.

Tentu saja. Lihat... (memperlihatkan jadwal untuk PRTnya). Ada pekerjaan rutin, seperti menyapu dan mengepel lantai. Dan Senin –misalnya dia harus membersihkan area dapur. Selasa, ruangan ini. Rabu, kamar tidur besar. Kamis, taman, dst. Dia hanya melakukannya sampai jam dua. Setelah itu dia bisa makan siang dan mandi.”

Malfee, majikan

Meski demikian, Malfee memastikan bahwa ekspektasinya pada pekerja rumah tangganya, normal. Apa yang dilakukan oleh pekerja rumah tangganya, bisa ia lakukan sendiri –jika ada waktu.

“Ya lah.. before all the maid came, I do all by myself. I wake up at 5, so my maid need to wake up at 5, and then know the standar and know how lah. So, my maid can't make stuff with me. She actually a little bit afraid of me ha ha ha. But I set some system so they not overburden

Iya lah...sebelum PRT datang, saya mengerjakan seluruh pekerjaan itu sendiri. Saya bangun jam lima, jadi PRT saya perlu bangun jam 5, dan tahu seluruh standar dan tahu lah... Jadi PRT saya tidak bisa main-main sama saya. Dia sebenarnya agak takut dengan saya. Tapi saya membuat sistem supaya tidak melebihi bebannya.”

Malfee, majikan

Cara pengasuhan yang berbeda juga seringkali jadi masalah. Nana, menyadari betul hal ini. Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, Nana kemudian mengkomunikasikan sejak awal dengan terbuka kepada majikannya. Dan majikannya pun nampaknya tidak terlalu mempermasalahakan hal ini.

“Aku bilang sama dia (majikan perempuan). Kalau sama dia ajarin dia sama Jepang. Sama Bapaknya ajarin Inggris. Kalau sama aku, aku begini. Ada maknya. Kalau dia bikin salah. Kalau aku suruh *stay*, ya harus *stay*. Aku pake sistem *punishment*. Kalau ibunya, Anaknya cuma dimasukkan ke kamar. Anaknya malah senang dimasukkan ke kamar. Ya itulah.. waktu hari apa gitu. Aku dah bilang mau kesini. Kerumah Mak. Kalau mau diajak, jangan berantakin kamar. Oke-oke. Eh malah semua barang dikeluarkan dari laci. Aku bilang sebelum aku beresin ini nggak boleh keluar kamar. Mau minum apa nggak ada. Berdiri dia. Mungkin capek dia. Lima menit lebih. (trus dia bilang) *Please forgive me, I will be a good boy. I forgive you, if you want to be a good boy, now help me*. Rapiin *pampers* dia. Itu cara saya. Maknya bapaknya lebih suka cara saya. Maknya diam aja.”

Nana, PRT.

Yuni juga sama. Kerap kali majikannya, mendiskusikan beberapa perbedaan budaya yang kerap diterapkan dalam mengasuh anak.

“ Ya saya sayangnya udah kaya anak sendiri. (saya suka) marah-marah. (kalau) dia salah ya marah.Saya ngomong lah sama kakak, kalau kakak (ya kalau) anaknya nakal ya boleh... (tapi) masalahnya (keluarga) ini keturunan orang jawa, jadikan kalau dari jawa banyak pantang-pantang. Nggak boleh gini, nggak boleh gitu. Kadang kalau anak kecil nggak boleh keluar,- kalau kita orang modern kan udah lah boleh keluar-, kalau magrib nggak boleh ke luar. Tapi ini kan dah modern ya, (kalau begitu) nanti saya cakap oh nanti kalau ke luar saya doa aja, masalahnya (keluarga) ini orang jawa.”

Yuni, PRT

Yuni juga mengaku meski serumpun ada saja perbedaan dalam mengasuh anak. Kadang-kadang ketidak cocokkan itu diutarakan secara gamblang.

“ya..ya biasa lah majikan kan gitu kita sabar aja,cara kita betul cara dia salah.kita walau pun serumpun tapi kita lain bangsa..”

Yuni, PRT .

Emma, salah satu majikan yang diwawancarai mengaku senang dengan cara pekerja domestiknya, Cik Yuni mengasuh anaknya yang baru saja berumur satu tahun lebih. Anaknya dibebaskan untuk melakukan apa saja, sementara Cik Yuni mengawasi. Emma mengaku model pengasuhan semacam itu adalah khas Indonesia. Di Singapura, menurut Emma, anak cenderung dibatasi ruang geraknya.

“My maid tend to let my son doing anything. Just like Indonesian. As long as my son is not hurt, doesn’t matter with me. Train motorics like that contribute to development of the brain..”

(PRT saya cenderung membiarkan anak saya melakukan apa saja. Seperti orang Indonesia. Selama anak saya tidak terluka, saya tidak masalah. Melatih motorik seperti itu dapat menunjang perkembangan otak.)”

Emma, majikan

Emak, yang bekerja mengasuh anak selama dua belas tahun juga diberi kebebasan penuh –karena majikannya tinggal di Jakarta. Ia ditugaskan untuk tinggal di Singapura bersama kedua anak majikannya. Ia mengasuh yang sulung sejak ia duduk di Sekolah Dasar, hingga sekarang sudah kuliah dan tinggal di Jakarta. Tidak heran kalau si Sulung –laki-laki, sangat dekat dengannya. Si Sulung yang tidak punya banyak teman di Singapura lebih suka mengobrol dengan Emak –ketimbang pergi keluar. Sampai kini mereka pun masih dekat. Emak mengaku majikannya tidak terlalu banyak urus anak-nya. Apalagi karena secara geografis jauh. Jika Emak menelepon ke Jakarta –anak majikan yang kedua memanggil kakaknya..”Kak, ada telepon dari pacarmu.. Maksudnya itu saya..” kata Emak,

Tidak semua majikan senang dengan cara mengasuh *a la* PRT. Yayah, pekerja domestik yang saya temui di shelter HOME, mengaku sering dimarahi majikan karena dianggap tidak becus mengurus anaknya.

“Saya dimarahi karena anaknya terluka. Kedua anaknya senang berantem main pedang-pedangan. Saya sedang mencuci piring. Di depan ada bapaknya. Jadi saya biarin. Saya pikir bapaknya bisa menjaga mereka”

Yayah, PRT (kabur)

Siti kemudian bercerita bahwa anaknya hanya luka lecet. Dia kemudian mengisahkan bahwa di keluarga yang dia tempati anak adalah segalanya. Apa yang dilakukan anak selalu benar. Tidak heran kalau kemudian majikannya marah ketika Siti menegur anaknya yang berlaku kasar.

“Saya sering dipukul dan diludah sama anaknya. Kalau saya tegur, orang tuanya marah. Terakhir waktu kedua anaknya saling main pedang-pedangan dan terluka, saya dimarahi. Kemudian saya diancam anak saya akan disakiti. Saya tidak tahan kemudian kabur.”

Yayah, PRT (kabur)

Bagi majikan, tentu tidak mudah menentukan apa yang perlu dan tidak diperlukan mengasuh anak. Menjadi sebuah pertimbangan sendiri, untuk kemudian dimana memposisikan PRT sebagai yang mengasuh anak. Ada yang menyerahkan sepenuhnya kepada pekerja domestik, seperti kasus Nana. Ada pula yang menempatkan pekerja domestik hanya sebagai “PRT” yang meringankan beban, sehingga ibu-ibu ini bisa menghabiskan waktu yang berkualitas dengan anaknya. Apalagi peran ibu tidak dapat digantikan. Tidak heran meskipun dengan bantuan pekerja rumah tangga domestikpun, perempuan harus memastikan perannya sebagai ibu tidak tergantikan.

“I am a full-time working mother of 2 young children between the age of 2 and 4. We have a helper at home and we send our 2 children to full-day childcare. When I come back home, I try to do my best as a mother, I parent them, teach them, sleep with them, play with them and did those night-feeding ALL BY MYSELF! Coz I am quite an anal person when it comes to parenting so I prefer to leave the helper out of the picture. It sucks to be a mother in Singapore because if you want a comfortable life plus kids, you gotta go out there and work unless you married a rich husband. I am lucky to work in a very pro-family American MNC but sometimes I still get frustrated and drained balancing work and family.”

Saya adalah ibu dari dua orang anak berumur 2 dan 4. Kita memiliki PRT di rumah dan kita mengirimkan kedua anaknya ke penitipan anak. Ketika saya pulang kerumah, saya berusaha untuk melakukan yang terbaik sebagai seorang ibu. Saya mengasuh mereka, mengajari mereka, tidur dengan mereka, bermain dengan mereka, menyuapi mereka di malam hari. Semua sendirian. Ketika berhubungan dengan pengasuhan saya memilih meninggalkan PRT. Menyebalkan menjadi ibu di Singapura, karena kalau kita menginginkan hidup

yang enak dan memiliki anak, kamu harus pergi keluar dan bekerja, kecuali kamu menikahi suami kaya. Saya beruntung saya bekerja di perusahaan MNC Amerika yang pro-keluarga, tapi seringkali saya merasa frustrasi berusaha menyeimbangkan kerja dan keluarga.

Double LS, majikan

My maid can only help with the housework and babysitting but she can't not take over the role of a mother. That's why I try my best to be with my kids as much as I can, no matter how tired I am. Can you imagine it's me who do the night feeding instead of my maid.

PRT saya hanya membantu pekerjaan rumah dan menjaga anak, tapi dia tidak bisa menggantikan peran seorang ibu. Itu sebabnya saya berusaha sekuat tenaga untuk bersama dengan anak saya, setelah apapun saya. Bisa kamu bayangkan, saya yang menyuapi anak saya di malam hari, dan bukan PRT saya.

Ah Capp, majikan

"I need my maid to be around to take care of the domestic chores so I can spend quality time with my kids. It causes alot of inconvenience to me if the maid is not around and I need to make logistical arrangements.

Saya membutuhkan PRT saya untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga supaya saya bisa menghabiskan waktu yang berkualitas dengan anak saya. Sangat tidak nyaman buat saya jika PRT saya tidak ada di rumah dan saya harus mengatur logistik rumah tangga.."

Blogger6, majikan

Ada yang sejak awal memang memilih untuk menggunakan *maid*, karena sadar tidak memungkinkan untuk meninggalkan anaknya sendiri atau dengan keluarga. Emma, salah satu informan majikan yang diwawancarai misalnya, memilih untuk menggunakan "*maid*" sejak anaknya berumur 0.5 tahun. Mertuanya, yang kebetulan tinggal dengan mereka, tidak lagi cukup punya energi untuk diminta membantu menjaga anaknya. Ada pula ibu yang memilih untuk menggunakan *maid*, setelah mencoba untuk mengasuh anaknya sendiri.

"I am a full time working mum. I found a maid to help out with the housework and my 2 children after the birth of my no2. It was never easy for me. I work long hours at work, as long as my husband. After work, i take it upon myself to feed and pat both kids to sleep because it's the only time I get to spend with them each day.

No one even my husband say I'm wonderful. Except my female friends who feel I'm fantastic, jingling between a full time job and 2 kids. Sometimes I feel so

frustrated that I want a break from it all. But I know with the high cost of living in Singapore, I can't afford to stay at home

(Saya ibu yang bekerja penuh waktu. Saya memperkerjakan PRT yang membantu pekerjaan rumah setelah anak yang kedua saya lahir. Itu tidak mudah bagi saya. Saya bekerja dengan jam kerja panjang, seperti suami saya. Setelah bekerja saya harus menyuapi anak saya, dan mengeloni anak saya, karena itu satu-satunya waktu dimana saya bisa menghabiskan waktu dengan anak saya setiap harinya.

Tidak seorangpun, termasuk suami saya mengatakan saya hebat. Kecuali teman perempuan saya yang merasa saya hebat sekali bisa mengelola pekerjaan dan dua anak. Seringkali saya merasa frustrasi dan saya ingin berhenti dari itu semua. Namun saya menyadari bahwa dengan tingginya biaya hidup di Singapura, saya tidak mungkin bisa tinggal di rumah.)”

Blogger7, majikan

Kasus Nana dan majikannya yang asli Jepang serupa itu. Majikannya baru memperkerjakan PRT setelah memiliki anak kedua. Kebutuhan itu kemudian dinegosiasikan oleh PRT-nya. Proses seleksi adalah bagian dari negosiasi tersebut, bersamaan dengan proses pelatihan dalam rumah. Majikan dalam konteks ini lebih sering mengeluh tentang PRT –dan terpaksa harus menerima PRT apa adanya karena majikannya tidak berdaya. PRT menjadi kebutuhan dan bukan kemewahan.

Bagi Aya, yang berpengalaman bekerja di Singapura selama 15 tahun – pada 3 majikan yang berbeda. Identitas budaya –negara asal majikan sangat berpengaruh pada cara majikan memperlakukan anak dan pengasuhnya. Pengalaman Yayah dengan majikan Cina-Singapura misalnya memperlihatkan bahwa anak adalah segalanya, dan PRT cenderung dianggap pihak yang salah.

Aya, yang pada majikannya terakhir bekerja di keluarga Australia, sejak anak majikannya yang suluh bersekolah di sekolah dasar, hingga sekarang kuliah di Australia, ada perbedaan mendasar antara majikan “asing” dalam hal ini “bule” dengan majikan Cina –dalam hal ini *Singaporean*. Menurut Aya, majikan *bule* – dalam pengalamannya Australia, akan mengasuh anaknya sendiri. Mereka, tidak akan meninggalkan anaknya sendirian –ke pengasuh, kalau mereka tidak pergi keluar. Ana misalnya, bercerita majikannya berhenti kerja ketika memiliki anak, dan mulai bekerja ketika anaknya lulus SD. Awalnya pun hanya *part-time*, dan kemudian seiring anaknya dewasa, majikan perempuannya pun lebih sering menghabiskan waktu di kantor.

“Kalau *bule* memang gitu. Anaknya diurus sendiri. Kecuali harus keluar urus ini dan itu. Kalau memang nggak ada hal mustahal –*she is looking after that.*”

Aya, PRT

Maya, yang memiliki majikan perempuan asal Australia juga memperlihatkan pengalaman yang sama. Berbeda dengan majikan laki-laki-nya yang asli Melayu.

“Kemarin tuh Bapakku mau mandi. Aku dibilangin May jagain ya anakku, aku mau mandi. Ibunya lagi anter kedepan. Aku jaga anaknya. Trus *mam*-ku datang. Maya kamu jagain anak ya... *Sir*-mu yang suruh ya. Mana dia? Dia pergi mandi. Aku suruh jaga dia sebentar aja, suruh orang jaga. Tapi dia baik.”

Maya, PRT

Menurut Maya, majikannya –meski pelit dalam urusan uang, namun sangat fleksibel untuk urusan pekerjaan. Untuk urusan anak –posisi Maya hanya menjadi “PRT”:

“...kalau gaji, hmmm jangan harap. Australia sama Melayu cocok.... (tapi) kalau kerja. Kalau kerja nggak ada he-he-he nggak ada ha. Kau buat lah. Anaknya jangan diitu-in, Biarin dia jaga. Ngurus anak biarkanlah dia jaga. *Baby* satu malam, biarlah dia jaga. Nggak ada panggil-panggil. Ya sudah aku tidur.”

Maya, PRT

Emma, yang asli Melayu mengaku menghabiskan waktu sepulang bekerja, bermain dengan anaknya. Ia pun masih sempat melakukan aktivitas sosial, seperti menjadi *community leaders*.

“Yeah I have time for my son, and for my voluntary activities. It’s how we do it. That’s how I tell my friends, for example, if I have full day training from 9-5.30. So I have to leave 7.30, depend on the location. So when I came home, I play with my son, my maid just doing other works. She has a choice, as long work is done.

(Ya, saya punya waktu untuk anak saya dan kegiatan relawan saya. Itu tergantung bagaimana kita melakukan. Misalnya, saya ada pelatihan sepanjang hari, dari jam 9.-5.30, saya harus pergi jam 7.30, tergantung dari lokasinya. Jadi, waktu saya pulang ke rumah, saya bermain dengan anak saya, dan PRT saya mengerjakan yang lainnya. Dia punya pilihan, selama pekerjaannya selesai dilakukan.)”

Emma, majikan,

Meski demikian ada beberapa majikan yang karena tekanan pekerjaan bahkan tidak sempat melakukan apa-apa bersama anaknya. Proses negosiasi atas *caring*

semacam ini tidak serta merta bisa dilakukan PRT migran. Dalam banyak hal majikan memegang kendali. PRT migran, serupa Yayah, tidak berdaya –dan juga tidak dapat bernegosiasi, mengenai makna, konsep dan cara mengasuh anak dengan majikannya. Menurut Nana, berdasarkan pengalaman, tidak semua PRT bisa melakukan hal itu. PRT yang berpengalaman masih jauh lebih punya keberanian untuk melakukannya. Ia mengaku, ia juga baru bisa bernegosiasi dengan majikannya setelah cukup punya pengalaman.

5.2. Melihat Relasi Pekerja dengan Majikan: Antara Menjadi Keluarga dan Menjadi Pekerja

Memperkerjakan pekerja rumah tangga bukanlah persoalan gampang bagi sebagian orang. Bagaimanapun juga memasukkan “orang asing” ke dalam rumah penuh dengan resiko. Calon majikan yang ingin memperkerjakan pekerja, biasanya melakukan wawancara dengan calon pekerjanya. Kadang, tidak sekali jadi. Nana, misalnya, diterima setelah majikannya mewawancarai lebih dari 12 orang calon pekerja. Sebelumnya, ada calon majikan yang menolak Nana dan memilih yang lainnya. Begitu juga sebaliknya, pekerja rumah tangga, juga berjudi dengan “kepercayaan” ketika masuk ke dalam rumah. Lala misalnya, setelah meminta pulang ke agen dari majikan pertamanya –karena kasus pelecehan seksual, merasa akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, karena majikan keduanya pendeta. Ternyata tidak demikian adanya. Lala, misalnya, hanya tahan lima hari bekerja disana. Ia dipaksa bekerja tidak kenal waktu –mengurus rumah, sekolah dan mengurus anak. Di hari keenam ia kabur dari rumah majikannya.

Jadi, baik bagi pekerja rumah tangga atau majikannya, bekerja adalah berjudi dengan kepercayaan. Kedua belah pihak percaya sepenuhnya tanpa punya kemewahan untuk memupuk kepercayaan terlebih dahulu. Beberapa majikan kemudian merefleksikan minimnya kepercayaan itu dengan membatasi ruang gerak pekerja domestiknya.

Emma, salah seorang majikan, agak lebih longgar, dia percaya dengan pekerja domestiknya.

“My maid much more familiar with Singapore then I am by the way.....My maid would be bring out my son. She has a freedom as long as my son goes to school., and my son is ok. So my maid, she has a freedom.....Now she has a weekly off,

but she can go out anytime she want *lah*. As long there is someone to take care my son. Me or my husband. She won't run away. She run away for what *lah*.

(PRT saya lebih familiar dengan Singapura dibanding saya... PRT saya suka membawa anak saya pergi ke luar. Dia punya kebebasan selama anak saya pergi sekolah dan baik-baik saja. Jadi PRT saya punya kebebasan. Sekarang dia punya hari libur setiap minggu, tapi dia bisa pergi keluar rumah kapanpun dia mau. Dia mau lari untuk apa..)"

Emma, majikan

Namun kepercayaan sebesar itu pun tidak datang tiba-tiba. Emma tetap waspada dengan pekerja rumah tangganya. Di awal bekerja, Emma memberikan jadwal kerja kepada Cik Yuni –pekerja rumah tangganya- , dan memasang *web-cam*, di rumahnya.

Meski demikian Emma juga mengaku *web-cam* tidak menjadi senjatanya setiap saat. Setelah tiga bulan ia pun melepas *web-cam* itu, karena sudah cukup percaya dengan Yuni. Namun Emma juga wanti-wanti bahwa ia tidak pernah memberikan kepercayaan 100% -selalu 99% bahkan kepada suami yang dipercayai-nya. Begitu pula terhadap Yuni.

"Initially she has (schedule). After 3 months we even told her we've got webcam. Even now. Because if the strangers coming in, to my house, although I knew her a year before from my school, I never really live with a strangers, and the you' re living with a son, and elderly. So going to work you need a piece of mind. My husband install the webcam. Even when I work, living my in law with my son, install the web cam. Just to make sure if anything happened, my in law could come up. Not necessarily my in law go upstairs everyday. It's too tired for her. So we install cam here, and cam on the room, so my husband can see from handphone or in the room. Anytime.

(Awalnya dia punya (jadwal). Setelah 3 bulan, kita bilang sama dia kalau kita punya *web-cam*. Bahkan sekarang. Karena kalau ada orang asing masuk ke rumah, meskipun saya sudah mengenalnya selama satu tahun sebelumnya di sekolah, saya tidak pernah benar-benar tinggal dengan orang asing. Dan kamu meninggalkan orang asing ini dengan anak dan orang tua. Jadi, saya ingin pergi kerja dengan ketenangan pikiran. Suami saya memasang *web-com*. Sehingga walaupun saya kerja dan meninggalkan mertua saya dengan anak saya, saya memasang *webcam*. Hanya untuk memastikan bahwa jika terjadi apa-apa, mertua saya bisa naik keatas. Tidak setiap hari mertua saya perlu naik keatas. Terlalu melelahkan buat mereka. Jadi saya pasang *web-cam* disini dan dikamar, jadi suami saya bisa melihat dari ponselnya atau dari ruang kerjanya. Kapan saja). "

Emma, majikan

Di kalangan masyarakat Singapura, memasang web-cam untuk memata-matai orang adalah hal yang biasa. Kebiasaan ini dimulai dengan kebijakan negara yang memata-matai warganya untuk mendisiplinkan warganya. Warga tak boleh buang sampah sembarangan, merokok atau makan minum dalam MRT. Untuk mengawasinya, pemerintah memasang kamera di stasiun dan didalam kereta.

Tidak heran kalau kemudian banyak majikan yang juga memasang kamera di rumahnya. Memasang kamera di rumah ini sempat menjadi perdebatan hangat di media massa karena ada protes pemasangan kamera di taman-taman, yang dianggap ingin memata-matai PRT. Banyak majikan yang merasa perlu untuk memasang *web-cam* untuk mengawasi pekerja rumah tangganya. Tamarind, misalnya, dalam blog-nya kerap menganjurkan agar mengawasi pekerja rumah tangga dengan kameran video, sehingga kalau terjadi apa-apa, dan pekerja rumah tangga melaporkannya ke MoM (*Ministry of Manpower*), majikan bisa menunjukkan bukti sebaliknya

Selain memata-matai, memberikan jadwal yang ketat juga menjadi salah satu kebiasaan para majikan. Malfee misalnya punya jadwal yang ketat bagi pekerja rumah tangganya. Pekerja rumah tangganya diharuskan bangun jam lima pagi, untuk kemudian memulai aktivitas. Malfee membolehkan ia mandi pada pukul dua siang, setelah seluruh pekerjaan selesai. Meski demikian, Malfee memastikan bahwa ekspektasinya pada pekerja rumah tangganya, normal. Apa yang dilakukan oleh pekerja rumah tangganya, bisa ia lakukan sendiri –jika ada waktu. Meski demikian Malfee merasa tidak perlu harus memasang web-cam atau mengawasi pekerja rumah tangganya.

“There are good employers and bad employers. My mom is here for watching my maid. She said because it’s new. I said *untuk apalah...* but lots of *Singaporean* thinks that your maid are need to be watched out. I can say half of them are good employers, and half of them are bad employers.

(Ada yang namanya majikan yang baik dan majikan yang jelas. Ibu saya disini mengawasi PRT saya. Dia bilang karena dia bari. Saya bilang untuk apalah, tapi banyak orang Singapura berpikir bahwa PRT itu perlu dipantau. Saya bisa bilang separuh dari mereka adalah majikan yang baik, dan separuhnya lagi adalah maikan yang buruk.)”

Malfee, majikan

. Bisa jadi itu sebabnya banyak majikan cenderung memperlakukan pekerja migran sebagai bagian dari keluarganya, meski ada batasannya. Ambiguitas ini bisa terlihat dari bagaimana majikan memperlakukan PRT-nya, Mr. Kwik, misalnya, kerap mengajak pekerjanya, Tina, makan satu meja bersama keluarganya. Tak urung hal ini membuat Tini terharu, di awal dia bekerja. Mr. Kwik juga mengajak Tini untuk nonton TV bersama. Tentu saja si PRT tetap duduk di lantai –sementara majikannya duduk diatas kursi, seperti yang peneliti lihat di rumah Mr. Kwik.

Emma juga menyatakan hal yang sama, meski ia memperlakukan Yuni seperti saudara, dengan memanggil Yuni –Cik, dan Yuni bisa memanggil Emma Kak, namun menurut Emma tetap ada batasannya.”*Don’t get over board-lah...*” katanya.

Meskipun memperlakukan seperti keluarga, namun disisi lain ekspektasi terhadap PRT tidak berubah seperti halnya ia mempekerjakan seorang *yat keok tak*. Malfee, salah satu majikan yang diwawancarai misalnya mengaku memperlakukan PRT-nya seperti keluarga, namun tetap memberlakukan relasi kekuasaan yang cenderung otoritatif, dengan memberikan jadwal yang ketat dan mengatur apa yang harus dan tidak harus dikerjakan. PRT-nya bekerja dari jam lima pagi sampai jam delapan malam, setelah makan malam usai. Sepanjang waktu kerja PRT-nya tidak boleh menelepon atau ditelepon. Malfee bahkan menentukan bahwa PRT-nya bisa mandi setelah semua pekerjaan membereskan rumah selesai –sekitar jam satu atau jam dua siang.

“I consider her as a part of family. I provide them their basic needs, well. They can eat all they want. I bring my maid outside and she can sit with me. Like you and me. Others would ask the maid to sit on the back. But she need to remember that house, is not their house, it is their workplace.”

(Saya menganggap dia (PRTnya) sebagai bagian dari keluarga. Saya menyediakan semua kebutuhan dasarnya. Mereka bisa makan apa yang mereka mau. Saya membawa PRT saya keluar, dan dia bisa duduk bersama saya. Seperti kamu dan saya. Yang lainnya, sangat mungkin menyuruh PRTnya duduk di belakang. Tapi dia harus ingat bahwa rumah saya –bukan rumahnya, ini adalah tempat kerjanya.)”

Malfee, majikan

Dalam konteks ini, perilaku majikan merujuk pada apa yang disebut Foucault sebagai teknik mengontrol (Water, 2000). Karena bagi Foucault, kekuasaan adalah sesuatu yang sengaja dilakukan kepada pihak lain. Foucault melihat bawah proses kontrol itu dilakukan melakukan bahasa, mengontrol gerak tubuh –dan menjadi ciri dari masyarakat modern dan rasional. Foucault, seperti diungkap oleh Waters (2001,p.231-233) mengidentifikasi ada 3 teknik melakukan kontrol atas orang lain –sebagai bagian dari proses *exercising power*:

1. Disiplin

Membuat sibuk, memberikan jadwal dan memecah pengalaman menjadi berbasis waktu, dan memperlakukan tubuh selayaknya mesin. Dalam kasus PRT di Singapura, majikan mengontrolnya dalam bentuk jadwal yang ketat. Di beberapa tempat, majikan bahkan mengontrol kapan PRT-nya harus bangun, mandi dan makan – juga dimana.

2. Latihan

Supervisi terus menerus dan memperkenalkan standar kinerja yang berlaku yang memungkinkan “penilaian” menjadi hal yang normal. Termasuk membuat ujian formal untuk menguji apakah standar sudah dipenuhi atau tidak. Dalam kontes PRT di Singapura, majikan memberikan semacam pengenalan terhadap norma-norma standar yang berlaku di rumah. Tamarind misalnya, mengatur bahwa jika dirumahnya, PRT harus membersihkan barang dengan lap yang berbeda. Menurutnya aturan ini tidak diajarkan di Balai Latihan Kerja (BLK)

3. Memata-matai

Inspeksi terus menerus dan jika memungkinkan dengan mempraktekkan arsitektur *panoptical*. Dalam konteks Singapura, arsitektur panoptical ini begitu vulgar dipraktekkan dengan menempatkan kamera di mana-mana, termasuk di ruang yang sifatnya pribadi, untuk membuat PRT merasa, bahwa meski majikannya tidak ada, namun PRT-nya merasa terawasi.

Yang menarik kemudian, meski dianggap sebagai bagian keluarga, PRT Indonesia umumnya tetap merasa ada batasan yang jelas antara ia dan majikannya. Emma yang memperlakukan Yuni begitu rupa –memberikan banyak fasilitas, dan memanggilnya dengan sebutan Cik-pun masih merasa Emma sebagai

majikannya. Padahal Yuni memanggilnya dengan sebutan Kakak-karena umur mereka yang hampir sama. “Bagaimanapun juga ia tetap majikan saya, katanya.”

Begitu pula dengan Nana, yang meskipun sejak awal diminta makan bersama dalam satu meja, selalu menolak. Ada saja alasannya.” Pokoknya bagi saya, tempat saya dibelakang.” Bagi Nana tempat di belakang, terpisah dari majikan memberikan ruang privasinya sendiri. Frista juga merasakan hal yang sama. Majikannya yang kedua, orang Indonesia, selalu mengajaknya nonton bersama. Padahal bagi Frista, ia lebih suka menghabiskan waktu di kamar, bermain *face-book* atau menelepon temannya.

Bagi Emma, memperlakukan Cik Yuni sebagai keluarga, juga membuat ia menaruh perhatian pada hal-hal yang sifatnya pribadi. Setiap bulannya, Emma memastikan Cik Yuni mengirimkan uang kepada keluarganya dalam jumlah yang memadai. Emma tak ingin Cik Yuni menghabiskan uang untuk hal yang tidak perlu di Singapura. Itu sebabnya, kadang-kadang Cik Yuni melakukan banyak hal tanpa sepengetahuan Emma. “Saya setiap bulan ikutan arisan. Ssst jangan bilang ya nanti Kak Emma marah. Dia tidak suka kalau saya ikut arisan.”

Ketidaknyaman juga berkumpul bersama majikan dirasakan oleh pekerja lainnya. Dalam sebuah obrolan ringan di mal, satu pekerja rumah tangga berkonsultasi tentang majikannya kepada pekerja rumah tangga lain yang kadang selalu berada di rumah. Dia mengeluhkan majikannya yang tinggal di rumah ketika ia bekerja. Aya kemudian menanggapi, “kalau majikan di depan, ya kerja di belakang, kalau majikan di belakang ya kerja didepan..aku juga begitu kok.”

Emma memahami, bagi pekerja, dibandingkan berkumpul dengan majikannya –meskipun dalam rangka liburan, lebih baik jika berkumpul dengan keluarga aslinya. Karenanya, ia mengirim Cik Yuni pulang kampung ketika ia berlibur ke New Zealand. Ia sebenarnya tidak berkeberatan Cik Yuni ikut ke New Zealan, tapi menurutnya lebih baik Cik Yuni bertemu anaknya di Indonesia ketimbang ikut dengannya di Indonesia.

Pertanyaannya kemudian, mengapa memperlakukan sebagai keluarga menjadi penting bagi majikan, dan diperlakukan menjadi pekerja –bagi PRT jauh lebih bermakna. Penelitian ini menunjukkan majikan perlu merasa aman ketika meninggalkan anak dan asetnya di rumah –aman itu diciptakan lewat imaji bahwa

anaknya diasuh oleh orang yang bisa dipercaya –orang yang sudah dianggap menjadi bagian dari keluarga. “Kepercayaan” krusial disini. Dan bagi majikan itu tidak mudah. Malfee jelas-jelas berkata bahwa PRT mendapatkan kepercayaannya tanpa harus bersusah payah. Karenanya, bagi Malfee³¹ yang sering berganti-ganti PRT, jika PRT mengkhianati kepercayaannya maka ia tidak terima dan langsung mengirimnya pulang.

”I need to trust them. I leave them alone. They get trust even without earned it. They should respect it well... they tend to be don't though. For my self, I trust maid completely as soon as she enter the house. But in anyway, if you (maid-ed) show me a sign of distrust. I will kick you out. No mercy..”

(Saya butuh untuk percaya pada mereka. Saya meninggalkan mereka sendiri. Mereka mendapatkan kepercayaan (saya) tanpa harus bekerja untuk itu. Mereka harus menghargainya baik-baik.. meskipun mereka (PRT) cenderung untuk tidak. Untuk diri saya, saya mempercayai PRT saya sepenuhnya sejak mereka masuk ke rumah. Namun, kalau dia memperlihatkan tanda-tanda yang membuat saya tidak percaya. Saya akan mengeluarkannya. Tidak ada ampun)

Malfee, majikan

Emma, juga mengakui hal serupa. Meski relatif longgar pada Cik Yuni namun Emma tetap berhati-hati untuk urusan kepercayaan. Ia akan tetap melakukan kontrol atas kualitas pekerjaan dan juga menegur jika Yuni tidak melakukan sesuai dengan yang diharapkan.

“...for me I never trust people 100%, always 99%, even for my husband. Just same with her. But she's doing good. Once in a while I do check for her work. Like, on her off day. If I'm hard working I will check whether they do the cleaning. I was see whether the work is done. If not done, I will talk with her. If not done again, my husband will talk to her. So far it's oke lah. Accept for yesterday. She injured herself and she insist to go work on Monday.

(... buat saya, saya tidak pernah mempercayai orang seratus persen, selalu 99%, bahkan untuk suami saya. Begitu juga dengannya (PRTnya). Tapi dia kerjanya bagus. Sekali-kali saya mengecek pekerjaannya, seperti pada saat dia libur. Kalau saya lagi kerja keras, saya akan cek apa dia bersih-bersih. Saya akan cek apa pekerjaannya selesai. Kalau tidak selesai, saya akan bicara dengannya. Kalau dia melakukannya lagi, suaminya akan bicara dengannya. Jadi oke-lah. Kecuali untuk kemarin. Dia terluka dan ngotot bekerja di hari Senin.)“

Emma, majikan

³¹ Malfee terbilang sering berganti-ganti PRT dalam setahun, sampai ia pernah dipanggil oleh MoM untuk re-edukasi. PRT-nya ada yang dipulangkan karena tidak bisa bekerja dan mencuri.

Ikatan yang kuat untuk mempertahankan relasi semacam ini umumnya justru muncul dari majikan. Dalam kacamata ideal majikan –secara historis, kisah amah ideal yang diceritakan turun temurun adalah cerita soal kesetiaan Amah. Emma, bahkan memimpikan memiliki amah ideal semacam ini. Dia ingin Cik Yuni bisa bekerja terus untuk keluarganya sampai tua, dan secara turun menurun mengabdikan kepada keluarganya. Kisah “anak” Lizta yang menginginkan Lizta mengasuh dan bekerja dirumahnya setelah menikah nanti misalnya, juga menjadi gambaran.

Sementara itu, PRT migran ingin justru ingin dianggap sebagai pekerja. Frista justru memilih untuk pindah majikan karena majikannya memperlakukannya seperti keluarga. Jika disuruh memilih, Frista lebih memilih diperlakukan sebagai pekerja ketimbang keluarga. Majikannya selalu menyuruhnya nonton TV bersama, namun ia lebih suka dikamar sendirian. Begitu juga dengan kecenderungan bertanya hal yang pribadi. Majikan yang kedua, benar-benar memperlakukannya seperti pekerja. Ia bahkan memiliki jam kerja sendiri.

“Selain kontrak yang saya tanda tangan di depan KBRI. Saya dan majikan saya juga memiliki kontrak kerja sendiri. Saya memiliki hari libur setiap minggu selama 24 jam dan jam kerja saya hanya sampai jam 8 malam. Kadang, kalau saya lihat majikan saya sibuk, saya akan tinggal sampai jam setengah Sembilan.”

Frista, PRT

Di majikannya yang sekarang, Frista bisa bebas bergerak. Buat Frista ruang untuk bisa bergerak sangat penting. Nana juga sama, meskipun tawaran pergi ke Eropa dan Jepang untuk berlibur bersama majikannya sangat menarik, namun ia memilih untuk tinggal di rumah. Pergi dengan majikannya baginya agak rikuh. Apalagi majikan laki-lakinya ikut serta. “Kalau hanya sama majikan perempuan mungkin aku ikut.” katanya. Majikan yang laki-laki suka bertanya di hari Senin tentang apa yang ia lakukan di hari minggu. Biasanya Nana secara sukarela bercerita, termasuk bercerita apa yang dilakukannya bersama anak-anak di hari biasa. Tapi Nana juga memilih tidak bercerita hal-hal yang terlalu pribadi. Aya sangat suka dengan majikannya yang sekarang karena ia tidak pernah dipaksa

untuk bercerita. Aya bilang, ia akan bercerita yang ingin ia ceritakan saja. Kalau mukanya tampak sebal, majikannya hanya bertanya kenapa.

Pertanyaan kemudian mengapa PRT ini lebih memilih diperlakukan sebagai pekerja ketimbang keluarga. Penelitian ini melihat ada tiga hal utama. *Pertama*, ada kecenderungan PRT memiliki kesadaran mental bahwa saya adalah PRT. Ini bisa dilihat dari mereka yang memang secara mental menarik garis batas yang jelas atas status yang berbeda. Ini bisa terlihat dengan Nana yang berkata dengan jelas bahwa tempat saya di belakang. Di belakang kepala Nana, bahwa PRT berbeda “status” dengan majikannya. Karenanya tempat majikannya di depan, dan ia di belakang. Begitu pula dengan Yuni. Nana dan Yuni sadar bahwa mereka pergi bekerja di Singapura, sebagai PRT. Dan karenanya dia juga akan tahu diri dan berperilaku seperti PRT.

“Tapi kita biarpun kita dianggap kayak keluarga, kitapun mesti tahu diri, kita di sini maid, dia (yang) punya.. macam orang cakap ooh kamu udah punya banyak duit tapi kita nggak bisa gitu. Masalahnya, kita dianggap keluarga baik kayak apapun mesti kita ada batas. Ada batas kita *maid*, dia majikan.. itu yang saya jadi pengajaran, macam mama saya ngomong, sebaik apapun dia, kita mesti ada batas, batas macam batas derajat, derajat bukan dalam apa, derajat dalam perkauman.. jadi macam majikan kita mau, jadi ya kita sama aja lah..”

Yuni, PRT

Disisi lain, ada pekerja yang enggan diperlakukan sebagai keluarga karena alasan yang lebih rasional. Kasus yang dialami Frista misalnya. Seperti telah diceritakan sebelumnya, Frista memilih pindah meskipun majikannya memperlakukannya seperti keluarga karena ia ingin mengatur hidupnya –di waktu yang ia miliki sendiri –pada saat ia selesai bekerja. Frista, ingin punya kuasa atas dirinya. Menentukan apa yang ia lakukan sendiri. Ini adalah alasan kedua. Dengan menjadi “keluarga” maka ia membiarkan orang lain menentukan apa yang ia lakukan di waktu senggangnya. Majikan Frista yang lama misalnya, selalu memaksa Frista nonton bersama seluruh keluarga, meskipun Frista memilih untuk pergi ke kamar –bermain *facebook* atau sekedar menelepon temannya. Nana, dalam beberapa hal memiliki kecenderungan serupa dengan Frista. Daripada bersama majikannya, dia lebih suka menghabiskan waktu bermain *facebook*.

Aya, juga demikian. Menurutnya, memang harus ada batas yang jelas antara ia sebagai pekerja dan majikannya.

“Meski dianggap ada keluarga. Kita tetap ada batasan. Kalau nggak kita akan *loose*. *You know what I mean*. Nggak bakalan *stay* sama dia lama. Sebaik apapun majikan. Kita ada tempat masing-masing. Majikan nggak perlu mengetahui 100 % *who you are, what your personality*. *Don't need lah. Unless related to the job*.”

Aya, PRT

Ketiga, dengan diperlakukan sebagai pekerja, maka ia berpeluang menegosiasikan hak-hak-nya: upah, kerja yang layak, hari libur dan privasi. Frista misalnya, ia memiliki jam kerja. Jam kerjanya hanya sampai jam 8. , ia biasanya tinggal sampai jam 9 –untuk membantu majikannya membereskan makan malam dan mengasuh anaknya sebentar, karena tidak tega majikannya kerepotan. Frista, sebagai PRT memiliki aturan yang jelas tentang jenis pekerjaan dan pekerjaan apa yang harus dia kerjakan.

Tidak heran kalau kemudian, di agen, yang dinegosiasikan mereka pertama kali dengan majikan adalah soal *load pekerjaan*, upah dan hari libur. Maya mengaku menegosiasikan upah dan pekerjaan setelah tahu bahwa rumah majikannya memiliki lima tingkat. Percakapan antara 3 orang PRT migran asal Indonesia dibawah ini mencerminkan situasi tersebut:

M: (Biasanya kalau mau ketemu majikan) Kalau *agent* itu nanya, mau gaji berapa.

A: (Kita bisa minta) Kan sesuai dengan *quality* kerjaan kita

N: Makanya aku mau sama yang sekarang ini aku kerjakan. Sini pilihan. Sana pilihan,

M: (waktu itu) berapa lama di agen?

N: Aku nggak lama setelah kamu itu kok.

M: Kan dari Indonesia kita bertiga. Sama siapa satu lagi

N: Oh si Parti

M: AKu nggak tahu siapa namanya. Dia cuma minta 400 apa berapa. (Dia bilang) Mbak aku cuma minta segitu kok.

A: Jangan lah...

M: Kan dia diinterview majikanku juga. Aku bilang dia kayaknya suka sama kamu.

A: Majikan kan juga mikir juga. Kok dia mau digaji segitu.

Keempat, dengan menjadi pekerja juga membuat mereka punya “*mental-block*” atas ikatan emosional yang mungkin muncul karena mengasuh anak-anak. Nana misalnya, meskipun cukup akrab dengan anak-anaknya, sudah berniat pulang setelah kontraknya habis. Uma juga demikian, meskipun sangat akrab dan bahkan bisa berpelukan dengan majikannya yang pertama – ia memilih untuk tetap tinggal di Singapura dan mencari majikan baru ketimbang pergi ke India – karena alasan kepraktisan saja. Ia lebih suka tinggal di Singapura ketimbang di India.

Yang kemudian menarik juga melihat bagaimana majikan mempersepsikan majikannya

5.3. Melihat Aktor: Ketika Pasar Memainkan Peran Dominan

UU 39/2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Buruh Migran di Indonesia menyebutkan bahwa semua pekerja informal³² –termasuk pekerja rumah tangga, penempatannya harus melalui PPTKIS (Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta) atau yang lebih dikenal dengan nama PJTKI. Sederhananya, pemerintah mendelegasikan kewenangan penempatan tenaga kerja ini kepada pihak swasta. Tugas pemerintah, hanyalah mengawasi supaya pihak swasta menjalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Pemerintah, karena dianggap rentan, kemudian memberlakukan aturan yang rumit bagi calon pekerja informal, terutama PRT Migran. PRT Migran misalnya harus mengalami masa “karantina” di penampungan, dimana seharusnya mereka dilatih. Untuk negara penempatan Singapura, pemerintah memberlakukan aturan bahwa pelatihan yang harus dijalani adalah 400 jam atau 40 hari, terdiri dari pelatihan bahasa dan pelatihan keterampilan tata laksana rumah tangga. Mara yang sempat ditampung sebulan di tempat penampungan mengaku meski sudah sebulan di tempat pelatihan, bahasa Inggrisnya baru membaik setelah dia beberapa lama tinggal di Singapura. Jika laki-laki yang bekerja di sektor informal, sebagai tukang kebun atau supir misalnya –tidak perlu ditampung di tempat

³² Sebutan formal atau informal lebih merujuk kepada siapa yang menjadi majikannya. Jika majikannya adalah perusahaan/berbadan hukum, maka ia menjadi pekerja formal-meskipun pekerjaannya hanya *cleaning services*. Disisi lain, apabila majikannya adalah individu, meski ia menjadi *Personal Assistance*, maka ia termasuk pekerja informal

pelatihan, apalagi dilatih. Mereka bisa langsung pergi. Jika ia bekerja sebagai supir misalnya –ia cukup menunjukkan bukti kepemilikan SIM sebagai tanda bahwa ia bisa menyetir. Pelatihan bahasapun tidak dilakukan, hanya diberikan buku saku saja. Namun di Singapura, kebanyakan pekerja adalah PRT, karena pemerintah Singapura tidak menerima pekerja Indonesia untuk sektor lain –yang masuk dalam kategori *low skilled workers*, kecuali PRT.

Bagi perempuan yang berminat pergi bekerja ke luar negeri, ada berbagai langkah yang harus ditempuh, yang bisa dikategorikan sebagai:

a. Fase pra keberangkatan

Pada fase pra-keberangkatan ini calon PRT harus menyiapkan dokumen yang dibutuhkan, seperti ijazah, dan dokumen identitas diri (KTP, dll), untuk kemudian mendaftar di Dinas Tenaga Kerja setempat. Biasanya, sponsor yang menyiapkan seluruh dokumen, termasuk –pemalsuan dokumen jika diperlukan.

b. Rekrutmen dan Pemberangkatan

Pada saat rekrutmen dan pemberangkatan ini, calon PRT menjalani prosedur pemeriksaan kesehatan, pelatihan dan penampungan, serta pembuatan visa dan paspor.

Pemerintah sebenarnya mengatur bahwa pembiayaan yang ditanggung oleh calon TKI sangat terbatas. Menurut UU 39/2004, pembiayaan yang ditanggung TKI hanyalah untuk identitas diri (paspor), pelatihan dan pemeriksaan kesehatan. UU melarang pembiayaan rekrutmen dibebankan kepada TKI, juga biaya perjalanan.

Namun prakteknya tidak demikian. Dalam kasus Singapura, TKI hampir menanggung seluruh biaya penempatan, termasuk biaya *fee* untuk agen di Singapura, biaya rekrutmen PT dan sponsor, pengurusan dokumen, sampai tiket keberangkatan. Majikan, hanya bertanggungjawab untuk meminjamkan uang untuk membiayai hal tersebut, di muka. Besarnya beragam, dari mulai S\$ 3000-S\$ 4000.³³ Nanti TKI akan membayar dengan memotong upahnya dari 7-10 bulan. Malfee berkisah, dia pernah bertanya sebenarnya berapa biaya penempatan dari

Indonesia kepada agen, namun agen hanya menjawab agen di Indonesia membebankan biaya terlalu mahal. Bagi agen di Singapura, untuk TKI yang masih baru, mereka akan mengutip *fee* dua bulan gaji, sedangkan bagi pekerja transferan (pindahan) maka agen di Singapura akan mengutip *fee* satu bulan gaji.

Belakangan upaya Indonesia untuk meregulasi persoalan pembiayaan semakin meningkat –meskipun di Singapura, mekanisme kemudian diserahkan kepada pasar. Setelah pada tahun 2010 menggulirkan KUR TKI, pada tahun 2012, pemerintah Indonesia kemudian mengeluarkan aturan pembiayaan (*cost-structure*) baru yang “hanya” membebankan S\$1600 kepada TKI, yang pembiayaannya langsung dibayarkan oleh Bank ditunjuk. Biaya ini hanya untuk biaya pelatihan wajib selama S\$1600, pemeriksaan kesehatan dan pengurusan dokumen. Majikan akan dikutip biaya untuk *fee* agen di Singapura dan tiket penerbangan, di luar biaya yang sudah diatur negara penempatan seperti asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan.

Tabel.5.1. Perbedaan Sistem Pembiayaan Dulu dan Sekarang

	Saat ini	Sistem Baru
PRT	PRT membayar melalui pinjaman majikan S\$ 3000-4000. Cicilan 7-10 bulan, dengan upah yang diterima sepanjang 7-10 tadi sebesar S\$10-20.	Meminjam kepada bank sebesar S\$1600 (untuk yang tidak berpengalaman bekerja di Singapura) dan S\$800 (untuk yang pernah bekerja di Singapura). Membayar kepada bank selama 8 bulan. PRT akan menerima upah S\$200-S\$300
Majikan	Memberikan pinjaman di muka tanpa bunga kepada PRT. Membayar biaya administrasi S\$400-S\$600	Membayar S\$1200-S\$1600 Tidak perlu meminjamkan uang kepada PRT.

Diolah dari berbagai informasi seputar pembiayaan PRT ke Singapura

Sistem ini tidak ditanggapi positif. Majikan mengeluh karena biaya yang dikeluarkan sangat banyak. Sementara kalau ditotal, tidak banyak berubah struktur pembiayaannya, hanya bebannya dibagi. Padahal kritik selama ini ada pada kemana pembiayaan itu pergi, bukan hanya siapa dan berapa banyak harus membayar.

Kisah Mara dari SOE

Mara berasal dari SOE. Umurnya belum lagi 30. Kedua majikan Mara bekerja. Anaknya tiga orang yang satu sedang sekolah di Australia. Yang dua sudah ada disekolah menengah. Anaknya ketika itu belum pulang. Mara sudah Sembilan bulan kerja disana, dia baru dua bulan saja menerima gaji secara penuh. Selama tujuh bulan, gajinya dipotong untuk membayar hutang. Menurut Mara majikannya sangat baik. Ia menyuruh Mara mengurus rumahnya seperti mengurus rumahnya sendiri. Kedua anaknya juga sangat baik, “Ya seperti adik gitu,” katanya. Sebelum ini dia bekerja di Malaysia selama 7 (tujuh) tahun. Mara pergi karena desakan ekonomi. “Tak ada yang urus mama di rumah,” katanya. Tidak heran ketika ada sponsor yang menawarkannya pergi ia langsung menerima, -dengan syarat- sponsornya bersedia memberikan bekal sebanyak satu bulan gaji. “Buat mama di rumah,” katanya. Sponsornya menyetujui. Sejak awal ia tahu bahwa gajinya akan dipotong selama 7 bulan. Ia tidak berkebaratan. Sekarang ia senang sekali bekerja disana. “Gajinya besar, jauh dibanding dengan Malaysia.” Ia berkeinginan untuk bekerja di Singapura paling tidak lima tahun, atau lebih. Baginya, Singapura lebih menjanjikan ketimbang di kampung halaman. “Tak ada kerja di sana.” Katanya, meski ia sudah memiliki sedikit lahan pertanian. Ia pun tak berminat menikah. Setidaknya dalam waktu dekat. “Percuma punya suami, nanti disuruh pergi lagi.” katanya sambil tertawa.

Yang menarik, bahwa selama UU 39/2004 tersebut diberlakukan tidak aturan yang pasti sebenarnya berapa biaya penempatan yang dibebankan kepada TKI. Jumlahnya berbeda-beda tiap agen. Pun di Indonesia, biaya itu juga tidak jelas untuk apa. Kasus Mara misalnya, menunjukkan bahwa pinjaman 7 bulan yang ia bayar, termasuk dengan uang saku satu bulan gaji yang diterimanya sebelum pergi ke Singapura. Padahal uang saku satu bulan gaji ini tidak termasuk dalam struktur pembiayaan PRT keluar negeri.

Tidak heran kalau majikan merasa jumlah itu tidak masuk akal –dan mereka juga menolak aturan baru yang akan membuat mereka harus membayar biaya yang lebih mahal. Yang menarik, aturan pinjaman di muka ini bukan aturan yang dibuat pemerintah –baik pemerintah Indonesia namun pemerintah Singapura- namun justru dibuat oleh pasar. Dan ini berlaku untuk semua negara,

tidak cuma Indonesia. Salah satu partisipan dalam blog bertanya soal pinjaman untuk Myanmar dan Philipina yang juga mencapai 8-10 bulan potongan gaji.

Di tahun 2011, agen tenaga kerja di Singapura mengumumkan bahwa upah untuk PRT asal Indonesia naik menjadi S\$450 dari sebelumnya sebesar S\$350, karena besarnya hutang yang harus dibayar oleh PRT asal Indonesia.

Upah ini menjadikan upah PRT Indonesia berada dalam “harga pasar” yang tidak jauh berbeda –bisa lebih tinggi atau lebih rendah ketimbang Philipina. Padahal, beberapa penelitian awal menyebutkan adanya diskriminasi berdasarkan etnis, kelas, ras dan gender yang kemudian berdampak pada perbedaan upah. Di Singapura, yang tidak memiliki standar upah, ada asumsi pekerja migran perempuan asal Filipina dibayar lebih mahal, ketimbang pekerja migran perempuan asal Indonesia dan Srilanka. (Castle & Miller: 2003, Yeoh : 2008). Majikan juga tidak ambil pusing jika pemerintah Indonesia kemudian memutuskan untuk menghentikan pengiriman PRT ke Indonesia. Emma misalnya, berpendapat bahwa Singapura akan senantiasa bisa berpaling ke Myanmar yang juga memasok tenaga kerja PRT ke Singapura. Hal agak berbeda disebutkan oleh Tamarind. Menurutnya, penghentian pengiriman tenaga kerja dari Indonesia, tidak strategis. Bagaimanapun, majikan di Singapura dan PRT Indonesia juga saling membutuhkan.

Menurut Malfee, setiap negara punya kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Indonesia disukai karena rendah hati, dibanding Filipina. Namun dari segi kebersihan diri –orang Indonesia dianggap lebih ”jorok” dianggap Filipina. Orang Indonesia menurutnya lebih ekspresif, dan suka tertawa, hal yang dianggap *Singaporean* juga kasar. Namun secara umum, banyak majikan tidak terlalu bermasalah dengan identitas asal PRT asal bekerja dengan benar.

Besarnya peran pasar –yang diwakili oleh pihak swasta ini sangat terasa di Singapura, apalagi di tengah ketidak hadirannya negara terutama dalam pemberian informasi yang memadai, dan pengawasan terhadap mekanisme pasar yang cenderung eksploitatif.

“According to MOM, the maid loan is an issue between the maid agency and the employer, and has nothing to do with MOM. In fact, MOM also does not want to regulate the salary of the maids which must be determined by supply and demand.....”

Currently the employer has to pay the maid loan of about \$3000. Essentially we are giving the maid an interest free loan, to be repaid over 10 months.

(Menurut Kementerian Tenaga Kerja Singapura, pinjaman PRT adalah isu antara agen penyalur PRT dan majikan, dan tidak ada hubungannya dengan MoM. Malahan, MoM tidak mau mengatur upah dari PRT yang seharusnya ditentukan oleh pasokan dan permintaan.... Saat ini majikan harus membayar pinjaman majikan sekiat S\$ 3000. Pada dasarnya pinjaman ini tanpa bunga dan dibayarkan selama 10 bulan”

Tamarind, majikan

Menurut Tamarind, praktek ini bahkan telah berlangsung sejak 10 tahun yang lalu ketika ia pertama kali memperkerjakan PRT. Tidak heran kalau baik majikan dan pekerja kemudian berupaya mencari strategi baru untuk melawan mekanisme itu.

Yang *pertama*, adalah memperkerjakan PRT yang sudah ada di Singapura –baik yang sudah habis kontrak atau pindah majikan. Biasanya, PRT yang sudah habis kontrak memilih menunggu majikan baru –sebelum pulang ke Indonesia. Pada saat akan dipekerjakan, PRT umumnya bernegosiasi untuk mendapatkan libur sebelum memulai kerja. Nana, misalnya mencari majikan dulu sebelum dia pulang ke Indonesia untuk “cuti”. Dengan demikian, ia bisa pulang ke Indonesia, dan tak perlu mengulang prosesnya dari awal. Ia pun hanya perlu membayar *fee* satu bulan gaji. Agen, karena *fee*-nya sangat bergantung dari besar kecilnya upah yang didapat PRT juga berupaya membantu proses negosiasi upah antara PRT dengan calon majikannya yang baru. PRT lama semacam ini biasanya mendapatkan upah lebih tinggi dari rata-rata. Maya dan Nana misalnya memulai dengan upah S\$450.

Yang kedua, adalah dengan *direct hiring*. Setelah berpengalaman, ia menjadi lebih mudah mencari kerja di luar negeri. Ketimbang lewat PT, Yuni lebih baik mencari majikan sendiri, atau menunggu *calling visa*. Dengan demikian ia tak perlu repot-repot tinggal di penampungan, namun bisa menunggu di rumah. Namun karena tidak diperbolehkan *direct hiring*, maka Yuni memilih metode *numpang proses* di PPTKIS. PPTKIS memproses, namun tidak perlu ikut pelatihan dan penampungan. Yuni hanya membayar Rp. 3,5 juta untuk proses tersebut. Bagi mereka yang berpengalaman, ketimbang pergi secara “*un-documented*” mereka lebih memilih untuk membayar PT untuk membeli dokumen

yang diperlukan –meski kemudian mereka pergi sendiri. Di Singapura, calon majikan kemudian mengurus sendiri *working permit* Yuni. Total, biaya yang dibutuhkan hanya S\$1000, termasuk tiket. Jauh lebih murah dibandingkan mengurus lewat jalur biasa yang menghabiskan sekitar S\$3000. Yuni juga beruntung karena seluruh biaya ditanggung Emma dan upah Yuni pun tidak perlu dipotong,

Di sisi lain, agen juga sangat berperan dalam proses penempatan, pemindahan majikan maupun repatriasi di negara penempatan. Umumnya PRT sangat bergantung pada agen di Singapura untuk ditempatkan di majikan tertentu. PRT bermasalah juga umumnya meminta dikembalikan ke agen jika ada masalah. Lala, misalnya ketika merasa tidak nyaman bekerja di rumah majikan yang pertama karena takut dilecehkan, memaksa agar majikan perempuannya mengembalikannya ke agen. Begitu juga dengan Frista, yang minta dikembalikan ke agen. Dengan dikembalikan ke agen, mereka berkesempatan untuk bekerja di majikan yang baru –yang bisa jadi lebih baik.

Selain meminta kepada majikannya untuk dikembalikan ke agen, beberapa PRT migran juga mendatangi agen jika ada mereka kabur atau ada masalah berat dengan majikannya. Yayah misalnya, ia memutuskan kabur ke agen. Sayangnya, ia kemudian tidak menemukan agen dimaksud karena alamatnya salah. Ia kemudian ditampung di shelter HOME –salah satu NGO di Singapura yang menaruh perhatian pada urusan migran.

Ketika kontraknya selesai, jika PRT ini masih berminat bekerja, mereka juga akan kembali ke agen. Nana misalnya, hampir tidak pernah memperpanjang kontrak dan selalu kembali ke agen. Jika sudah berpengalaman dan tidak kembali ke dalam negeri, pekerja hanya dipotong satu bulan gaji oleh agen. Dengan demikian, agen juga diuntungkan kalau gaji pekerjanya juga tinggi.

Selain agen, di negara penempatan, aktor yang dianggap penting juga KBRI Singapura. KBRI memainkan peran penting karena memfasilitasi perjanjian formal antara TKI dengan majikannya.³⁴ KBRI menentukan standar upah, kondisi

³⁴ Mengawasi perjanjian kerja antara majikan dengan PRT-nya tidak menjadi kebijakan standar di seluruh KBRI. Kebetulan, KBRI Singapura mengawasi proses ini, namun hal serupa tidak serta merta ditemukan di KBRI/KJRI lainnya.

pekerjaan, dan membantu proses negosiasi upah dengan majikan –terutama yang sudah berulang kali memperpanjang kontrak kerja.

“iya masalahnya kita bila ada...ini kan saya dengan Kak Emma nggak terikat kayak saya masuk agensi. Jadi bila kita buat *passport* ni dari *embassy* ada perjanjian kerja. (kita) di kasih surat perjanjian kerja semua. Jadi dia bagi tahu kita gini-gini.... Saya dengan Kak Emma datang pas itu, (dijelaskan) tanggung jawab seorang majikan tanggung jawab seorang pekerja nanti kita semua dah paham”

Yuni, PRT

Selain urusan kontrak kerja, KBRI juga menampung TKI yang bermasalah. Setiap tahunnya ada sekitar 2000 TKI yang ditampung di *shelter* KBRI di Singapura. KBRI kemudian memastikan TKI bermasalah ini mendapatkan kebutuhan hidupnya secara layak, sembari menegosiasikan penyelesaiannya kasusnya.

Tabel. 5.2.
Kasus TKI yang Ditampung dan Ditangani KBRI Singapura

	2009	2010	Maret 2011
KBRI Singapura	2033	2407	183

Dimodifikasi dari Database Dit. Perlindungan WNI dan BHI 2010

Beberapa orang –seperti Lala, menganggap proses yang dilakukan KBRI sangat lambat karena ada beberapa orang yang bahkan sudah di *shelter* selama dua tahun namun kasusnya tak kunjung selesai. Meski demikian ada PRT migran asal Indonesia yang menanggapi positif inisiatif KBRI ini. Menurut Nana, KBRI sekarang jauh lebih baik dibandingkan dulu.

“Dulu *lho* anak (bermasalah pergi) ke KBRI, (sama KBRI) di telp agennya suruh urus (dijemput.ed) Sekarang *lho* nggak. Disimpan ke KBRI. Kalau TKWnya pulang ke ...*Agent* baru ditelp. Dia mau pulang atau mau kerja lagi, KBRI tuh mengurus mak... Majikan di telp agennya ditelp. Tapi nggak disuruh jemput. Cuma bilang gini: kamu punya PRT ada disini, complaint begini-begini. So apa tanggapan kamu. Kalau dengan *agent*, karena majikan di telp *don't care*. Kalau misalnya nggak mau, pulangkan saja. Kalau *agency* angkat tangan, majikan angkat tangan KBRI sendiri yang ngeluarin duit. Kalau dulu mana adaa...Dulu juga dicuekkin. Menurut ku sih kalau sekarang banyak tekanan: dari IFN, dari

HPLRT, karena anak sekarang itu *smart-smart*, nggak kayak dulu. Dulu sih *yes mam, yes sir. Sorry mam, sorry Sir*. Aku juga dulu begitu. Sekarang, *if you want suck me suck me. I'll pack my bag. Good bye.*”

Nana, PRT

5.4. Kebijakan yang Menyebabkan Kerangkeng

Kepercayaan dan ketidakpercayaan majikan juga dipengaruhi oleh bagaimana majikan merespon aturan yang membebaskan tanggungjawab atas keselamatan pekerja rumah tangganya –di dalam maupun di luar rumah kepada majikan. Pemerintah misalnya, menetapkan deposit \$5000 bagi majikan yang ingin memperkerjakan pekerja rumah tangga migran. Deposit ini bisa hangus jika pemerintah menilai majikan yang bersangkutan tidak memenuhi kewajibannya, atau dinilai bermasalah. Selain itu, pemerintah juga bisa memasukkan majikan tersebut dalam daftar “*black-list*” yang artinya, si majikan tidak bisa memperkerjakan pekerja migran lagi. Majikan pun harus memiliki asuransi keselamatan atas pekerja rumah tangganya.

Tabel. 5.3.

Biaya yang dibutuhkan untuk memperkerjakan PRT di Singapura³⁵

Item	Besarnya biaya	Yang membayar
Deposit	S\$5000 (sekali)	Majikan
Asuransi	Setiap tahun	Majikan
Levy	S\$170-265 setiap bulannya	Majikan
Biaya Agen (termasuk uang saku, tike pergi, biaya pelatihan, komisi agen)	S\$3000-4000	Pekerja, dibayar di muka dengan pinjaman dari majikan. Majikan akan memotong gaji pekerja selama 7-10 bulan
Gaji	S\$380-450	Majikan

³⁵ Gambaran ini memperlihatkan kondisi sebelum aturan baru diberlakukan, untuk pekerja yang bekerja di Singapura pada 1 Mei 2012.

Di luar itu, majikan juga harus bertanggung jawab jika pekerjaanya hamil atau melarikan diri. MoM pasti akan segera memanggil dan memeriksa. Jika PRTnya melarikan diri, maka majikan harus mengganti biaya tiket pulang dan membayari gajinya. Resiko lainnya, jika melarikan diri sebelum penggantian hutang selesai, terbuka kemungkinan majikan tidak akan mendapatkan pembayaran sepenuhnya. Implikasinya, majikan cenderung membatasi ruang gerak pekerja rumah tangganya.

Biasanya yang dibatasi oleh majikan adalah:

- 1) ketiadaan hari libur,
- 2) larangan menggunakan hp/telp/internet,
- 3) larangan untuk keluar rumah pada jam kerja.
- 4) Jam kerja yang sangat panjang.

“For many years, employers are required to pay \$5000 of security bond if the maid becomes pregnant. This rule was removed only in Oct 2009.....This is the main reason why many employers are not willing to give their maid off days. Unless an employer has millions of dollars in her bank account, \$5000 is a large sum of money to lose. Although the rule has been removed recently, it is difficult for employers to change their mindset.

However, under the new security bond conditions : In cases where the FDW absconds, only half the Security Bond (\$2500), instead of the entire bond of \$5000, will be forfeited, so long as the employer has made reasonable efforts to locate the worker.

This is the reason why employers cannot let their maid go out whenever they like, because if the maid disappears, then employers are going to lose money. Since the maid are human beings just like us, why do we need to be responsible for what happens to them on their off days ? Our employers do not need to lose any money if we disappear

Selama bertahun –tahun, majikan diwajibkan untuk membayar S\$5000 security bond jika PRT nanti hamil. Aturan ini dihilangkan pada tahun 2009....Ini adalah alasan utama mengapa banyak majikan tidak bersedia untuk memberikan PRT-nya libur. Kecuali jika majikan memiliki jutaan dolar di rekeningnya, S\$5,000 adalah uang yang banyak. Walaupun aturan itu telah dihilangkan, sulit bagi majikan untuk merubah pemikirannya.

Meski demikian, dibawah aturan yang baru: jika PRT kabur, hanya separuh dari deposit akan hilang, jika majikan mengupayakan beberapa upaya untuk menemukannya.

Ini alasan mengapa majikan tidak membiarkan majikan pergi ke luar kapanpun dia mau, Karena kalau maidnya kabur, majikan akan kehilangan uang. ”

Tamarind, majikan,

Malfee adalah satu diantara sekian banyak majikan yang tidak pernah memberikan libur rutin:

"I give them holiday only two days. Easter, since they need to go to church. My maid is catholic. And labor day.

Saya memberikan libur hanya dua hari. Paskah, karena dia harus ke gereja. PRT saya katolik. Dan hari libur"

Malfee, majikan

Majikan juga cenderung "melemparkan" urusan rumah tangga, sepenuhnya kepada pekerja rumah tangga. Hari libur, berarti pekerja rumah tangga mengabaikan pekerjaan rumah tangganya.

I was just wondering if we need to insist our maid to 'get out of the house' on their off day. Else what are they going to do at home? Watch tv? Watch me carrying baby n changing diaper? Who is going to prepare the meals if it's her off day? I will probably pack food. Do I have to pack for her? Gosh. This is really headache. I don't think my maid does not have enough rest on weekdays. She rest at 8 plus and can chat on phone daily till 11pm if she wants. As a working mom, we are so stressed out at work with work politics and all and wanted to rest on weekend and now u tell me maid also off. Who is going marketing with me? I don't know what she needs to buy at home as she manages the food etc. Weekend is the only day to do all these. You talk a out replacing off day, which weekday for a working mom u can afford your maid to go 'on leave'? Gosh, i better think twice to have another baby

Saya bertanya-bertanya jika kita bersikukuh bahwa PRT keluar rumah di hari liburnya. Apa yang akan dilakukannya di rumah? Nonton TV? Nonton saya menggondong bayi dan mengganti popok? Siapa yang akan menyiapkan makan jika dia libur. Saya mungkin akan menyiapkan makanan. Apa saya harus menyiapkan makanan untuk dia? Gosh. Ini memusingkn. Saya tidak berikit bahwa PRT saya tidak punya waktu istirahat. Dia istirahat 8 lebih sehari, dan dia bisa menelepon hingga jam 11 jika dia mau. Sebagai ibu yang bekerja, saya frustrasi dengan politik kantor dan yang ingin dilakukan adalah beristirahat di hari minggu. Dan sekarang pembantu saya harus libur? Siapa yang akan ke pasar bersama saya? Saya tidak tahu apa kebutuhan karena dia yang mengelola makanan. Akhir minggu adalah hari dimana kita bisa melakukan hal ini. Kamu bicara untuk mengganti libur di hari kerja, mana bisa ibu yang bekerja memberikan cuti di hari kerja? Gosh, lebih baik saya berpikir dua kali untuk memiliki bayi lagi."

Blogger8, majikan

Dari kutipan diatas –terlihat bagaimana sebenarnya *Singaporean* menempatkan posisi PRT migran dalam rumah tangganya. Amah –yang dulu dianggap sebagai *supermaid* –pelayan majikan untuk sementara majikan –adalah ekspektasi yang diinginkan oleh kebanyakan majikan di Singapura. Dan sebagai *supermaid* –pelayan majikan, maka PRT seharusnya tidak bisa beristirahat, ketika majikannya tidak beristirahat. Pelayan –benar-benar harus mengabdikan.

Hal ini juga terlihat dari bagaimana mereka menyebut PRT-nya. Kebanyakan *Singaporean*, menyebut mereka sebagai *maid*. Ada beberapa *Singaporean* yang menolak sebutan ini karena dianggap –dekat dengan konsepsi pelayan dan juga perbudakan.

“Well, actually I don’t like to use the words maid. Maid is just maid. I prefer to use helper. They’re helping me. Maid is more like a modern day slavery.”

Well, sebenarnya, saya tidak suka menggunakan kata maid. Maid itu seperti pelayan. Saya memilih untuk menyebut mereka pembantu. Mereka membantu saya. Maid itu seperti perbudakan modern”

Malfee, majikan

Jika Malfee lebih memilih kata *helper* –karena memang mencerminkan tugasnya yang membantu, beberapa orang lainnya biasa menyebut PRT migran dengan FDW (*foreign domestic workers*) atau *domestic workers*. Istilah ini dipilih karena mencerminkan *nature* pekerjaannya.

Menggunakan kata *helper* – berarti menempatkan PRT benar-benar sebagai tambahan tenaga dan sumberdaya ketika ibu/istri/perempuan bekerja tidak memungkinkan untuk mengerjakan semuanya sendiri. Dalam konteks ini bisa dilihat dari bagaimana majikan menempatkan majikan yang, seperti diulas sebelumnya, bahwa majikan mengambil alih pengasuhan –seperti yang dilakukan Emma misalnya, ketika ia kembali dari kerja.

Sedangkan menyebut PRT sebagai pekerja domestik, majikan secara tidak langsung mengakui ada konsekwensi ketika mengakui PRT sebagai pekerja. Ada kewajiban dan hak yang harus dipenuhi.

Sebagai pekerja, seharusnya PRT migran diberikan libur. Tidak ada kewajiban bagi majikan untuk meliburkan PRT nya setiap minggu. Namun KBRI

Indonesia mensyaratkan setidaknya satu bulan sekali PRT Indonesian mendapatkan libur, dan hal ini tercantum dalam kontrak kerja yang ditandatangani bersama oleh majikan dan pekerja di depan Staf KBRI.

Meski demikian, ada beberapa majikan yang meliburkan pekerja rumah tangganya setiap minggu. Beberapa informan yang diwawancarai, mengaku mereka mendapatkan libur setiap minggu. Mereka juga bisa “ijin” jika dibutuhkan –untuk *off* di hari lain selain hari minggu. Frista, Nana, Ana, Uma adalah beberapa diantaranya. Yang menarik, keempat pekerja migran ini memiliki majikan *expatriate* (*Barat*). Pekerja rumah tangga lainnya, seperti Retno, memiliki kebebasan karena sudah cukup lama bekerja di majikannya. Majikannya, berasal dari etnis China.

Tidak cuma libur. Banyak majikan juga tidak mengizinkan pekerjanya memiliki *hand-phone* atau membatasi telepon. Emma, salah satu majikan yang diwawancarai tidak sependapat jika resiko kabur atau yang lainnya menjadi pertimbangan utama untuk mengekang pekerja rumah tangga dengan tidak memberikan libur pada pekerjanya.

“Treat them well means you don’t scolded them. We give the freedom *lah*. I think some employers are just don’t give off day and they don’t give maid handphone. Ridiculous *lah*. Maid is just like us *lah*. Need to call family, need to call boy friend. Need to call friend. Just human being.

(Memperlakukan mereka dengan baik berarti kamu tidak menghardik mereka. Kita berikan mereka kebebasan *lah*. Saya pikir majikan tidak memberikan hari libur dan mereka tidak membolehkan PRT pegang ponsel. Aneh *lah*. PRT itu seperti kita juga. Butuh menelepon keluarga, pacar, teman. Cuma manusia biasa.)”

Emma, majikan

Menurutnya, resiko kabur juga bisa diatasi dengan membeli asuransi. Ada dua jenis asuransi yang tersedia: asuransi dengan premi yang lebih mahal, bisa membayar kerugian jika pekerja rumah tangganya kabur.

Ada beberapa majikan yang kemudian melarang pekerjanya menggunakan hp di di jam kerja. Majikan semacam ini biasanya membolehkan pekerjanya menggunakan HP setelah jam tidurnya, yang biasanya jam 10 malam. Beberapa kemudian melarang penggunaan HP sama sekali, karena terkadang pekerjanya

mengobrol di telepon hingga malam, sehingga terlambat bangun keesokan harinya. Malfee adalah salah satu majikan yang melarang pekerja rumah tangganya menggunakan HP. Menurutnya, selama bekerja, seharusnya pekerja rumah tangganya tidak menggunakan HP karena mengganggu. Pekerjaanya boleh menggunakan HP selepas jam kerja jam 10 malam. Pekerjaanya harus bangun jam 5 pagi.

Tidak heran kalau banyak majikan juga sinis dengan banyaknya pekerja rumah tangga yang membawa laptop dan mengakses internet. Dan menganggap PRTnya kaya dan menghambur-hamburkan uang dengan hal yang tidak perlu. Sambil bercanda, Aya, mengomentari Nana yang sering online di facebook.

“Nana ini ndak pernah matiin laptopnya. Abis ngepel langsung lari ke kamar *online*. Trus pergi lagi.”

Aya

Padahal banyak pekerja, juga tidak nyaman menggunakan akses internet rumah majikannya. Banyak diantara mereka yang kemudian membeli modem sendiri. Aya, Uma dan Nana misalnya, tidak bisa setiap saat menggunakan internet karena harus menggunakan modem bergantian.

Selain *hand-phone* dan akses komunikasi lainnya. Libur menjadi salah satu kebutuhan yang dirasa pekerja menjadi kebutuhan penting. Frista misalnya, merasa bahwa ia perlu pergi dari “pekerjaan” setiap minggunya, supaya bisa bernapas lega. Keluar dari rumahnya, membuat ia merasa terbebas. Beberapa informan yang lain menghabiskan waktu sejak pagi hingga malam hari. Bahkan kadang-kadang, mereka tidak menginap dirumah jika memungkinkan. Umumnya jika mereka berlibur, mereka berkumpul dengan sesama rekan pekerja rumah tangga. Beberapa diantara mereka bahkan seringkali pergi selama 24 jam lamanya.

Di masa libur ini mereka menggunakan untuk berbagai macam kegiatan, dari mulai pengajian, diskusi di dalam organisasi, sekolah sampai latihan teater. KBRI misalnya menginisiasi sekolah paket B,C bagi para pekerja migran. Setiap minggu para pekerja migran itu mengikuti Kejar Paket di Sekolah Indonesia. Ada pula beberapa pendidikan kejuruan yang coba ditawarkan seperti computer. Nana

dan Aya, memilih bersekolah di Stamford College dan mengambil diploma untuk keterampilan *computer*. Aya, bahkan telah tamat mengikuti pendidikan entrepreneurship di Aidha –sebuah lembaga yang memberikan pelatihan bagi para PRT migran. Sementara itu, Frista baru saja meraih diploma di LP3i di Singapura.

Kebanyakan pekerja migran juga mengikuti pengajian rutin. Biasanya mereka berkumpul di Darul Arqam di bilangan Paya Lebar –Geylang setiap minggu ba'da dzuhur. Dulu School of Art Singapore juga mengorganisir pekerja migran untuk mengikuti latihan teater – bahkan sempat pula menggelar pentas bersama. Di luar itu, TWC2³⁶ juga merelakan kantornya untuk dijadikan tempat kursus *computer*, menjahit, memasak dan lainnya. TWC2 menyerahkan sepenuhnya pengelolaan kegiatan di hari minggu itu kepada IndoFamily –salah satu organisasi buruh migran yang ada di Singapura. Sementara HOME, yang relatif lebih besar, mengorganisir sendiri pendidikannya: dari mulai pendidikan *caregiver*, komputer sampai *entrepreneurship*.

Bagi mereka yang tidak memiliki kegiatan, sekedar berjalan-jalan menjadi salah satu kegiatan favorit. Mereka juga berkumpul di tempat makan sambil ngobrol dan berjalan-jalan di *mall*, main *bowling* atau sekedar duduk-duduk. Kadang mereka merencanakan pergi ke tempat yang agak jauh bersama-sama, seperti Johor Baru atau Pulau Santosa. Tempat berkumpulnya adalah di Lucky Plaza di bilangan Orchard atau wilayah Geylang –Paya Lebar. Kadang mereka berkumpul sesama pekerja Indonesia, atau berkumpul dengan pekerja Bangladesh. *Singaporean*, umumnya tidak senang dengan kondisi ini, karena dianggap menimbulkan problem sosial.

Majikan juga merasa libur membuka peluang untuk terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti kehamilan. Padahal hal-hal semacam itu, jika terjadi pada pekerja rumah tangga, akan menimbulkan resiko di pihak majikan. Kemungkinan hamil, juga menjadi alasan majikan Singapura enggan melihat pekerjanya berpacaran atau berkenalan dengan laki-laki. Tidak heran kemudian di Singapura kemudian beredar diskursus –yang dimunculkan oleh sekelompok

³⁶ TW2C adalah salah satu lembaga non profit yang menaruh perhatian pada isu pekerja migran di Singapura.

aktivis- agar PRT tidak dilarang berpacaran, namun diberikan pendidikan seks yang aman. Hal yang ditolak mentah-mentah oleh sebagian majikan.

Setiap tahunnya sekita 100 PRT migran dikirim pulang karena hamil, dan angkanya mungkin bisa bertambah karena ada banyak kasus aborsi dilakukan oleh PRT yang ingin mempertahankan pekerjaannya. Salah satu survey yang dilakukan Strait Times terhadap 10 agen PRT menemukan bahwa setiap tahunnya terjadi 1-3 kasus dimana PRT dikirim pulang atau tetap bekerja setelah melakukan aborsi. Menurut beberapa PRT yang diwawancarai kadang majikan juga tidak mengurus persoalan pribadi. Majikan banyak yang membebaskan dan tidak peduli. “Asal tidak hamil,” katanya.

Tak cuma itu, jika pekerja ingin berhenti sebelum masa kontrakpun, majikanpun kerap menjadi rugi. Selain rugi waktu, ia juga harus mengeluarkan biaya untuk perekrutan.

“I totally agree it is very unfair to employer when the maid is allowed to breach the contract anytime and employers must fork out for repatriation. My maid has been working for 11 months and she plans to go home early next month. That means she only wants to work one year but pretended to sign a 2 year contract with us. We are her 5 th employer and the only one that has managed to maintain her for almost a year. The problems was before me she had wasted a year, constantly transferring to 4 employers within 1 month, 2 months, 3 months, 4 months. Although she finally found me and enjoy working for my family but for her, she had left for home for almost 2 years. Now finally save some money so she wants to go home.

We will waste the agent fees, her health insurance and flight ticket plus to find another maidwe must pay all these fees all over again. Employers can only try to do the best to motivate the worker but idea when she actually plans to quit her job even though she will still signs a fake 2 year contract with us. She can do that because employers must pay for her repatriation. It's indeed an unfair employment

(Saya sepenuhnya setuju adalah tidak adil bagi majikan ketika PRT diperbolehkan untuk melanggar kontrak kerja kapanpun juga, dan majikan harus menanggung repatriasi. PRT saya sudah bekerja selama sebelas bulan dan dia berencana pulang cepat bulan depan. Ini artinya dia hanya ingin kerja selama setahun namun berpura-pura untuk menandatangani dua tahun kontrak kerja dengan kami. Kita adalah majikannya yang kelima dan hanya satu-satunya yang bisa membuatnya bertahan selama satu tahun. Masalahnya dia sudah berpindah ke empat majikan dalam satu bulan, dua bulan, tiga bulan dan empat bulan. Walaupun dia akhirnya menemukan saya dan menikmati kerja bersama saya, untuk keluarga saya, namun untuknya, dia telah meninggalkan rumah hampir dua tahun. Ketika akhirnya dia sudah menyetor uang, dia ingin pulang ke rumah.”

AK, majikan

Belum lagi resiko menanggung hutang baru –jika hutang yang pertama belum lunas. Majikan juga bisa kena resiko masuk daftar hitam majikan, sehingga tidak bisa lagi memperkerjakan pekerja migran. Ada beberapa aturan yang dirasa memberatkan oleh majikan, yang kemudian memicu majikan membatasi ruang gerak pekerjaanya. Karakter *Singaporean* yang cenderung untuk berhitung membuat semuanya dihitung untung ruginya.

1. *Security bond*

Deposit yang membuat majikan harus menyetorkan \$5000 jika ia ingin memperkerjakan pekerja rumah tangga. Jika PRT migrannya melarikan diri, separuh deposit tersebut akan digunakan sebagai denda, kecuali ada upaya dari majikan untuk menemukannya. Menurut salah seorang majikan itu sebabnya banyak majikan tidak mengizinkan PRTnya berpergian seenaknya. Karena jika PRT nya menghilang maka majikannya akan kehilangan uang. Karena itu, majikan merasa seharusnya aturan ini tidak perlu ada karena seharusnya jika PRT itu pergi dan kabur, itu menjadi tanggung jawab PRT itu sendiri.

“Since the maid are human beings just like us, why do we need to be responsible for what happens to them on their off days ? Our employers do not need to lose any money if we disappear.

(Karena PRT juga manusia seperti kita, kenapa kita harus bertanggungjawab untuk apa yang terjadi pada saat hari liburnya? Majikan kita tidak harus kehilangan uang jika kita menghilang)”

Tamarind, majikan

2. Perawatan kesehatan

Kewajiban untuk mengurus kesehatan PRT migran membuat majikan harus menanggung seluruh biaya perawatan kesehatan. Majikan sering mengeluh karena kondisi ini muncul sebelum ia mulai bekerja di Singapura –yang kalau kambuh di Singapura harusnya tidak menjadi tanggung jawab majikan.

3. Repatriasi/Pemulangan

Majikan harus memberikan pemberitahuan yang layak jika ingin merepatriasi/memulangan PRT migran ke negara asalnya dan menanggung seluruh biaya pemulangan. Masalahnya, majikan merasa jika PRTnya bekerja hanya 3 (tiga) hari dan menolak melakukan apapun kemudian meminta untuk kembali kerumah, majikan terpaksa membiayai kepulangannya atau kehilangan uang depositnya.

4. Berganti PRT migran lebih dari empat kali setahun

Bagi majikan yang mengajukan Working Permit kelima kali bagi PRT-nya, diwajibkan untuk ikut kelas orientasi majikan. Dan jika majikan mengajukan *working permit* keenam kalinya dalam periode waktu 12 bulan, maka harus ada wawancara khusus dari Kementerian sebelum permohonannya diproses. Disisi lain majikan mengeluh karena hal yang sama tidak berlaku pada PRT-nya. Seluruh kesalahan dibebankan kepada majikannya.

“I personally know of a maid who has changed 10 employers in 2 years and still get her work permit approved easily. Why is it that MOM does not bother to interview the maid to gain an understanding of what is the problem with her ? Why does MOM always assume that it is the employer's fault ?”

Saya pribadi mengenal PRT yang telah bergantu 10 majikan dalam 2 tahun dan masih bisa mendapatkan persetujuan ijin kerja dengan mudah. Kenapa MoM tidak mewawancarai PRT itu untuk memahami apa masalahnya. Mengapa MoM selalu mengasumsikan bahwa ini semua adalah kesalahan majikan?”

Tamarind, majikan

5. *Maid Loan*/Pinjaman bagi PRT

Majikan harus membayar seluruh pinjaman bagi PRT sebelum ia tiba di Singapura. Saat ini pinjamannya sebesar S\$3440, dan PRT migran akan dipotong gajinya hingga 8-10 bulan. Masalahnya, majikan merasa, jika PRT-nya tidak merasa senang dengan majikan, dia bisa minta pindah ke majikan baru, dimana majikan baru harus membayar sisa pinjaman. Jika PRT-nya kemudian memutuskan untuk pulang ke rumah, maka majikan akan kehilangan seluruh uangnya.

Majikan kemudian merasa, karena PRTnya tidak diwajibkan untuk membayar apapun untuk bekerja di Singapura, dan tahu begitu mudahnya berganti majikan, menurut para majikan, kebanyakan *maid* tidak termotivasi untuk bekerja keras. Menurut Tamarind, akar dari carut marutnya persoalan PRT migran di Singapura adalah pinjaman ini. Aturan ini datangnya tidak dari pemerintah, melainkan dari kesepakatan dan praktek yang berlaku antara majikan dan agen. Sayangnya, agen kemudian membebankan hal ini kepada program. Bagi Tamarin, situasi ini tidak akan berubah kecuali pemerintah Singapura melakukan tindakan tegas.

6. *Maid Levy*

Majikan di Singapura diwajibkan untuk membayar pajak/levy sebesar S\$265 setiap ulannya. Jika memiliki orang tua atau anak-anak, pemerintah memberikan keringanan hingga S\$170. Majikan mengeluh karena bagi banyak rumah tangga hal ini terlalu besar. Bersama levy, mereka harus menghabiskan S\$800 setiap bulannya. Beberapa majikan merasa jika boleh memilih, mereka memilih untuk menaikkan gaji PRT-nya ketimbang membayar *levy*. Emma, yang meskipun menyetujui adanya *levy* pun merasa jumlah itu terlalu besar.

"We paid levy promptly so why penalise us for hiring maid again and again? 200,000 maid x \$265 levy or \$170 each month earning close to \$53000000!! Taking so much from us still treating us, the sg working women with children and a household to take care so unfairly??"

(Kita membayar pajak tepat waktu, jadi mengapa kita dihukum karena memperkerjakan PRT lagi dan lagi? 200,000 pembangu x S\$265 pajak atau S\$170 setiap bulannya, mencapai hampir S\$53,000,000)"

Citizen, majikan

Aturan-aturan itu kemudian membuat majikan memperketat perlakuannya kepada pekerja migran. Namun salah satu pekerja migran menyatakan kalau majikannya berperilaku baik seharusnya tidak perlu takut untuk ditinggalkan. Dari beberapa informan yang diwawancarai terlihat bahwa umumnya pekerja migran loyal dengan majikan yang dianggap cocok. Aya yang sudah 7 tahun bekerja, atau ibu Ratna yang sudah 20 tahun bekerja di satu majikan. Aya bahkan tidak mengeluhkan soal upah ketika majikannya memperlakukan dengan baik.

Sementara itu Lala tidak mengeluh soal minimnya libur yang diberikan majikan pertamanya, karena majikan perempuan menurutnya sangat baik.

Malfee misalnya tidak merasa bahwa tindakan majikan dipengaruhi sepenuhnya oleh aturan dari pemerintah. Menurutnya aturan pemerintah yang tidak adil cenderung membuat disharmoni dalam relasi majikan dan pekerja. Padahal dasar kerjasama kedua pihak seharusnya adalah kepercayaan dan komunikasi –yang tidak mungkin bisa terlaksana kalau saling curiga.

“Not indirectly. But this regulation create a disharmony. For example, the maid is asking for raise heard the other got more money. And also holiday etc. It creates tension. The attitude change. And the maid come here for money not for the job. So they always ask money-money-money. The problem is Singapore inflation is very high, 5% per year. And you don't get increase in salary. Government also cut the CFP (Central Fund Pension –amount of money cutting out from your salary for your pension fund), cost of helpers increased—Indonesia maid get a salary raised from 350-450 sing dolar, levy also increase. Everything became so expensive while the salary don't increase.....For most of us, having maid is not luxury. It's about basic.

Tidak langsung. Namun aturan ini menghasilkan disharmoni. Misanya saja, PRT minta untuk naik gaji setelah mendengar yang lain mendapatkan upah yang lebih besar. Dan libur. Dan seterusnya. Itu akan menimbulkan ketegangan. Perilakunya berubah. Dan PRT akan datang ke sini untuk uang dan bukan untuk pekerjaan. Jadi mereka selalu minta uang-uang-uang. Masalahnya inflasi di Singapura ini tinggi sekali, 5% per tahun. Dan kita tidak mendapatkan kenaikan gaji. Pemerintah juga memotong CFP, biaya untuk PRT meningkat. PRT Indonesia mendapatkan kenaikan dari S\$350 menjadi S\$450, pajak juga meningkat. Semua menjadi mahal, sementara gaji tidak meningkat Bagi sebagian dari kita, memiliki PRT bukan kemewahan. Ini adalah kebutuhan.”

Malfee, majikan

Yang menarik, jika majikan keberatan dengan aturan dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah Singapura yang dianggap tidak berpihak pada majikan. PRT migran asal Indonesia menyambut baik situasi yang ada di Singapura. Bagi sebagian PRT, MoM dan pemerintah Singapura tanggap terhadap kebutuhan PRT migran. PRT migran justru menuding kebijakan pemerintah Indonesia – yang meskipun niatnya melindungi namun menyusahkan PRT migran. Yang sering dikeluhkan adalah KTKLN dan Terminal 4 (Terminal Pendataan Selapajang)

Bagi beberapa TKI, KTKLN menyulitkan karena kemudian pekerja migran tak bisa keluar dari Indonesia tanpa membawa KTKLN. Petugas imigrasi tidak membolehkan. Sialnya, untuk mendapatkan KTKLN mereka harus

membayar asuransi. Bagi mereka yang pulang bukan karena kontrak habis – seperti Ana misalnya, ini jadi masalah, karena KTKLN tidak bisa dibuat di Singapura. Ia pun tidak membeli asuransi di dalam negeri, karena majikannya sudah menanggung asuransi yang dibutuhkan di luar negeri. Namun sepertinya bagi petugas KTKLN hal ini tidak menjadi pertimbangan penting. Yang penting, membeli asuransi –baru bisa membuat KTKLN. Ana pun terpaksa membeli asuransi agar ia dapat mengurus KTKLN dan pergi pulang ke Singapura. Sebagian pekerja lainnya kerap mengurungkan niatnya untuk pulang karena tak punya KTKLN. Uma misalnya, mengaku enggan pulang karena takut tak bisa kembali ke Singapura karena tak memiliki KTKLN.

Keluhan lainnya yang sering muncul adalah perlakuan diskriminatif di bandara. TKI yang tiba di terminal 2 Soekarno Hatta –digiring ke terminal 4-GPK Selapajang. Bagi TKI yang sudah berpengalaman seperti Aya, hal ini sangat tidak menyenangkan –karena dipaksa dan berdalih untuk perlindungan. Yuni, dulu pernah mengalami hal serupa. Waktu itu masih terminal 3. Kini Yuni lebih memilih pulang lewat Yogyakarta, karena setelah itu bisa bebas pulang tanpa harus pergi ke terminal khusus.

BAB VI.
BERDIALOG DENGAN *GLOBAL CARE CHAINS*:
SEBUAH REFLEKSI KRITIS

6.1. Melihat konteks: Globalisasi & Komodifikasi Kerja Reproduksi di Singapura

Potret migrasi terkini menunjukkan beberapa indikasi penting yang mengkonfirmasi apa yang disebut Saasen (1991, 2002) sebagai *Global City*. Industri berbasis ekspor yang ditandai dengan industri manufaktur kini mulai bergeser ke arah industri berbasis pengetahuan dan teknologi tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa Singapura secara sadar menggeser orientasi industrinya dari industri berbasis manufaktur menjadi industri pengetahuan dan teknologi. Statistik menunjukkan bahwa komposisi industri manufaktur berkurang jauh dibawah industri jasa dan keuangan. Ministry of Manpower Singapura mencatat saat ini ada 7000 *Multi-National Cooperation (MNC)* yang beroperasi di Singapura.

Pekerja migran baik laki maupun perempuan, *low-skilled worker* ataupun *high skilled worker* diberi ruang oleh negara di Singapura. Namun negara melihat *low skilled worker* perlu diatur kuotanya –bahkan dari negraa asalnya. Dengan tingkat pembangunan yang tinggi, sebenarnya *low skilled workers*, terutama di sektor konstruksi, tidak menurun jumlahnya. Namun industri manufaktur digeser ke negara lain. Disisi lain, perempuan pekerja migran justru meningkat jumlahnya. Partisipasi perempuan di dunia kerja yang meningkat yang tidak serta merta mengabaikan peran sosialnya sebagai pengurus rumah tangga, pengasuh anak, atau pengasuh orang tua menjadi penyebabnya. Perempuan masih memiliki tanggung jawab dalam kerja reproduksi. Ternyata, meskipun akses perempuan terhadap ruang publik meningkat, *”a corresponding shift, that would have more men carry an equal share household responsibility has not occurred.”* (UNFPA, 2006). Dalam konteks ini, peran perempuan dalam kerja produksi berubah, namun tidak berdampak pada perubahan peran dalam kerja reproduksi.

Di Singapura, yang menarik justru pekerja migran yang dominan adalah mereka yang memegang *Permanent Residence*. Sekitar 24% penduduk Singapura adalah orang asing yang mengisi jabatan profesional manajerial –yang seringkali

bergaji lebih tinggi ketimbang warga Singapura asli -45% expatriate di Singapore membawa pulang upah tahunan lebih dari US\$200,000 (S\$265,000). Minimnya pertumbuhan penduduk dan pertumbuhan ekonomi yang tinggi juga membuat Singapura masih mengandalkan pekerja asing laki-laki sebagai pegawai konstruksi. Negara, kemudian menerapkan pajak tinggi guna mengendalikan arus migran. Memberikan dis-insentif pajak bagi majikan yang mempekerjakan *low skilled workers*, dan memberikan insentif pada *high-skilled workers*.

Seperti juga diungkapkan Saasen, partisipasi perempuan memang meningkat. Perempuan banyak di bekerja di ruang publik. Di Singapura kebanyakan dari mereka menempati jabatan profesional –umumnya *skilled workers*- namun bukan majerial. Upah mereka terbatas, namun biaya hidup yang tinggi memaksa perempuan bekerja untuk membantu suami memenuhi kebutuhan rumah tangga. Sementara itu, negara menyerahkan sepenuhnya perlindungan dan kesejahteraan kepada masing-masing keluarga, dan mendelegasikan seluruh fasilitas yang terkait dengan aktivitas reproduksi –terutama pengasuhan anak, kepada pihak swasta.

Inilah yang memicu meningkatnya permintaan akan pekerjaan yang berhubungan dengan *industri care*. Di *Global City*, seperti halnya Singapura, kemudian terjadi polarisasi pekerjaan di negara-negara maju: 1) Pekerjaan profesional, manajerial, dan pekerja senior di jasa keuangan di keuangan, 2) Pekerjaan berketerampilan rendah di sektor domestik, layanan sosial/komunitas dan layanan pribadi. *Industri care* inilah yang kecenderungannya meningkat dari tahun ke tahun (Yeates: 2010, Escriva: 2008). Sektor kedua inilah yang kemudian diisi oleh perempuan pekerja migran dari negara-negara mis kin (UNFPA:2006, Parrenas:2008, Hoschild: 2000, Saasen:2000, Escriva: 2008, Labadie-Jackson, 2008, Yeates: 2010) Kehadiran perempuan pekerja migran menjadi hal yang tak terelakkan dalam suplai tenaga kerja murah di ekonomi kapitalis global.

Secara tradisional, pembagian kerja di dalam rumah tangga terbagi atas dua: kerja produktif, dan kerja reproduksi. Kerja reproduksi, merujuk pada Engels (1990), adalah kerja yang membantu mempertahankan kerja produktif yang dilakukan laki-laki. Termasuk pekerjaan reproduksi adalah mengasuh, memasak, mencuci, mengajar dan merawat seorang individu, sehingga mereka memiliki

kemampuan untuk menjadi pekerja produktif di masyarakat (Benner and Laslett, 1991, dalam Parrenas: 2008). Kerja reproduksi adalah tanggungjawab privat dan bukan tanggung jawab publik, (Conroy:2000, Folbre:2001, dalam Parrenas: 2008). Meski demikian, kerja reproduksi bisa muncul baik di ruang publik maupun ruang privat. Contoh pekerjaan reproduksi di ruang publik misalnya layanan laundry, pengantaran makanan, dan di Jepang, misalnya menemani tamu, karena laki-laki sering datang ke bar hostess untuk mengatasi ketegangan karena bekerja (Allison: 1994, dalam Parrenas 2008)

Seperti telah disebutkan sebelumnya, partisipasi perempuan yang meningkat tidak serta merubah tanggung jawab perempuan atas kerja reproduksi. Sementara negara juga tidak menyediakan sistem pendukung bagi persoalan yang dihadapi pekerja perempuan.³⁷ Yang terjadi kemudian, untuk tetap memastikan perempuan bekerja dan dibayar disektor produksi, dan tanpa melalaikan tanggungjawab reproduksinya di rumah, perempuan yang mampu kemudian mendelegasikan pekerjaan reproduksinya dasarnya hanya mereplikasikan model keluarga tradisional (Labadie-Jackson, 2008; Gorfienkiel and Tobio: n.d.). Dan meskipun terjadi pengalihan pekerjaan rumah tangga ke pekerja domestik, namun perempuan masih mengerjakan pekerjaan tersebut secara tidak langsung, dengan cara mengontrol dan mengawasi kinerja dari pekerja kepada perempuan lain: pekerja domestik, pengasuh bayi, atau pengasuh anak, -yang kadang pekerjaannya saling tumpang tindih-, yang di negara-negara maju umumnya dikerjakan oleh perempuan migran. Hal serupa juga terjadi di Singapura. Dalam konteks inilah komodifikasi terjadi. Kerja reproduksi ini sejak lama menjadi komoditas yang dibeli oleh perempuan dari kelas yang lebih diuntungkan. (Parrenas: 2000)

Namun, patut dicatat, tidak seperti sebelumnya, dimana memiliki pekerja rumah tangga adalah sebuah "kemewahan", saat ini, pekerja domestik memberikan layanan standar yang memastikan pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Majikan di Singapura juga merasakan hal yang sama. Hal ini bisa terlihat dari betapa khawatirnya mereka jika pekerja rumah tangganya berhenti

³⁷ Kegagalan negara kesejahteraan dalam menyediakan sistem pendukung bagi ibu-ibu yang beraktivitas di ruang publik, termasuk diantaranya *day care*, dituding menjadi salah satu faktor yang mendorong adanya peningkatan permintaan pekerja rumah tangga migran. (Parrenas: 2010)

mendadak –dan ia harus sibuk mencari pengganti. Pernyataan Jennifer, salah satu majikan jelas-jelas menunjukkan bahwa pekerja rumah tangga di Singapura bukan kemewahan, namun hal yang sangat mendasar.

Yang menarik, ”penghargaan” yang lebih tinggi kepada pekerja rumah tangga migran–dari segi upah, tidak ditentukan oleh kemiripan budaya, atau keterampilan bahasa seperti yang diisyaratkan oleh Gorfienkiel & Tobio, dalam studinya. Gorfienkiel & Tobio menemukan , bahwa perempuan cenderung mencari pengganti yang semirip mereka, dan cenderung menolak pekerja migran dengan budaya yang terlalu jauh berbeda. Akibatnya, pekerja migran yang sepertinya ”dekat” dengan Spanyol, adalah mereka yang dihargai lebih tinggi. Dalam kasus Singapura, saat ini harga pasar ditentukan oleh ”otoritas” lain – dalam hal ini agen – yang menetapkan besaran upah minimum. Upah pekerja migran asal Indonesia terbilang lebih tinggi di bandingkan dengan yang lain –dan disebabkan karena pinjaman yang lebih besar ketimbang Filipina. Dan bukan karena sentimen atau ras tertentu.

Umumnya, majikan bersikap lebih praktis ketika memilih pekerja rumah tangga –dan lebih memilih berdasarkan kecocokan kepribadian, ketimbang masalah ras dan etnis. Walaupun ada majikan yang menyatakan adanya *stereotype* tertentu yang diasumsikan melekat pada asal negara. Misalnya Filipina dikenal dengan orang yang outspoken, dan membuat majikan enggan. Majikan lebih suka memperkerjakan pekerja Indonesia yang lebih penurut dan pendiam. Namun majikan menyatakan pekerja rumah tangga asal Indonesia standar kebersihannya lebih rendah dibandingkan dengan Filipina. Temuan ini perlu dielaborasi lagi untuk memastikan asumsi bahwa irisan-irisan antara gender, kelas, ras dan etnis menjadi salah satu catatan penting dalam rangkaian ketidaksetaraan perempuan pekerja migran yang dibentuk oleh ekonomi global ini. Diskriminasi berdasarkan etnis, kelas, ras dan gender yang kemudian berdampak pada perbedaan upah. Di Singapura, yang tidak memiliki standar upah, ada asumsi pekerja migran perempuan asal Filipina dibayar lebih mahal, ketimbang pekerja migran perempuan asal Indonesia dan Srilanka. (Castle & Miller: 2003, Yeoh : 2008) Disisi lain, pekerja juga tidak ambil pusing dengan misalnya –pernyataan pemerintah yang akan menghentikan pengiriman PRT ke Singapura, karena

mereka akan selalu bisa berpaling ke Myanmar. Majikan juga tidak menyatakan kekhawatirannya soal perbedaan budaya dan bahasa yang mungkin "ditularkan" kepada anak-anaknya. Ada juga majikan yang malah menyukai "gaya" mengasuh ala Indonesia. Annie misalnya mengaku menyukai gaya Yuni mengasuh anaknya yang cenderung memberikan kebebasan kepada anaknya untuk bermain –tidak dilarang, selama diawasi.

Teori Feminisme Marxis dan Sosialis melihat bahwa penindasan yang terjadi pada perempuan terjadi karena perempuan tidak menguasai produksi. Penindasan ini, dalam konteks relasi perempuan dan laki-laki di dalam rumah tangga tercermin dari bagaimana proses pengambilan keputusan di dalam keluarga terjadi. Salah satu studi yang dilakukan di Mesir menunjukkan, perempuan yang bermigrasi mendapatkan kekuasaan lebih dalam pengambilan keputusan, dan mulai diajak dalam proses pengambilan keputusan di dalam keluarganya: termasuk soal sekolah, kesejahteraan, dan persoalan rumah tangga di dalam keluarganya (Assad, 2010; Elbadawy & Roushdy, 2009, seperti dikutip oleh Sika, 2010). Meski demikian, Elbadawy & Roushdy (2009) menegaskan, keberdayaan perempuan ini hampir sementara dan hanya berlaku pada saat perempuan bermigrasi keluar negeri. (Sika, 2010)

Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa PRT migran Indonesia yang pergi ke Singapura relatif lebih mandiri dalam mengambil keputusan, dan juga mulai membagi tanggungjawabnya dengan suami atau keluarga lainnya. Kasus Yuni misalnya, meskipun suaminya tidak menolak untuk Yuni pergi ke luar negeri, suaminya juga tidak mengiyakan. Yuni pun kemudian mengambil keputusan sendiri dan kemudian memilih pergi. Yuni dan suami juga mendiskusikan dan menyepakati penggunaan remitansinya nya. Dalam kasus ini, Yuni akan membayar biaya cicilan rumah dan investasi, sedangkan suaminya akan membayar biaya hidup sehari-hari termasuk biaya sekolah anaknya. Hal ini memperlihatkan bahwa daya tawar Yuni bisa dikatakan "setara" karena keputusan dilakukan bersama –bahkan sebelum Yuni pergi ke luar negeri.

Lala juga punya pengalaman serupa. Ketika ia memutuskan pergi ke Singapura, ibunya memang tidak melarang, namun neneknya –yang mengasuh Lala sejak kecil, tidak mengijinkan. Lala kemudian pergi ke Singapura –

meninggalkan pekerjaannya di Jakarta sebagai pelayan toko, untuk mencari upah yang lebih baik.

Pertanyaannya kemudian mengapa mereka bisa memutuskan kehidupannya sendiri –dan tidak sepenuhnya bergantung pada suami atau keluarga ketika mengambil keputusan? Alasan ekonomi memang menjadi alasan utama –namun mereka sebenarnya punya pilihan. Aya misalnya, sebelum bekerja di Singapura, sudah bekerja –dengan menjadi PRT juga di Jakarta. Lydia demikian juga. Satu hal yang ditengarai menjadi faktor utama adalah pendidikan yang relatif tinggi. Pemerintah Singapura mensyaratkan PRT yang bekerja di Singapura minimal lulusan SMP. Banyak pula diantara PRT Indonesia yang berpendidikan hingga SMA. Nana, Lala, Yuni dan Frista misalnya. Dengan pendidikan menengah semacam ini punya wawasan dan perspektif bagi diri mereka sendiri. Tidak heran kalau kita menemukan para PRT itu juga lumayan ”visioner” dengan hidupnya. Mereka mulai merencanakan apa yang akan dilakukan dengan hidupnya. Yuni misalnya, menginvestasikan uangnya di bursa valuta asing, sementara Nana dan Frista saat ini sudah memiliki Warnet sendiri.

6.2. Melihat gagasan awal *Global Care Chain* dalam konteks Singapura

Global Care Chain adalah sebuah konsep yang pada dasarnya ingin menggambarkan rantai eksploitasi yang melibatkan pekerja migran perempuan. Istilah “*Global Care Chain*” pertama kali di gunakan oleh Arlie Hoschild untuk menggambarkan “*a series of personal links between people across the globe based on the paid or unpaid work of caring.*”

Hoschild (2002) yang memang mendalami persoalan emotional labor, melihat yang terjadi adalah peralihan kasih sayang dari ibu-ibu yang meninggalkan anaknya di kampung halaman untuk bekerja, kepada anak-anak yang diasuhnya di rumah tangga negara-negara maju.

Mereka yang bekerja di negara maju, dibayar untuk melakukan hal tersebut. Namun anak-anak mereka yang ditinggalkan juga harus ada yang mengasuh. Hoschild, melihat anak tertua, kerabat dekat atau bahkan anggota komunitas mengganti peran ibu yang pergi bermigrasi menjadi “ibu” bagi anak-anak di negara maju, yang bertanggung jawab untuk melakukan pengasuhan

kepada anak yang ditinggalkan, dan dia tidak dibayar untuk melakukan itu. Inilah yang disebut sebagai rantai dalam global care yang dimaksud oleh Hoschild, yang dimulai dengan pengasuh yang dibayar, dan diujungnya ada pengasuh yang tidak dibayar. (Yeates: 2005)

Gagasan *Global Care Chain* ini mengasumsikan beberapa hal. Pertama, perempuan yang bekerja keluar negeri adalah perempuan yang sudah menikah, kedua, perempuan ini bekerja untuk mengasuh anak. Yeates (2005, 2011) melihat bahwa gagasan *global care* ini perlu diperluas setidaknya untuk dua hal utama. Pertama, perempuan yang bekerja keluar negeri tidak sepenuhnya selalu menikah, dan tidak selalu bekerja untuk mengasuh anak –namun masih bekerja sebagai *caregiver*. Hal serupa Yeates, juga menjadi temuan dari penelitian ini. Di Singapura, banyak diantara pekerja migran ini belum menikah –dan berumur masih sangat muda, serta tidak sepenuhnya merawat anak. *Caring* –dalam konteks ini kemudian diperluas maknanya, menjadi seluruh aktivitas di dalam rumah yang bisa membuat penghuninya nyaman secara fisik maupun psikis.

Gagasan *Global Care Chain* juga menggaris bawahi eksploitasi perempuan dari kerja reproduksi berbayar hingga tidak berbayar. Temuan penelitian yang menunjukkan tidak selamanya berjalan demikian. Ada beberapa varian yang terjadi:

1. Sepenuhnya dialihkan kepada perempuan kerabat dekat (nenek, bibi) seperti yang diasumsikan oleh *Global Care Chain*.
2. Ada pembagian kerja antara laki-laki yang ditinggalkan (ayah) dengan perempuan kerabat dekat.
3. Sepenuhnya dialihkan kepada layanan berbayar. Hal ini bisa dilihat dari kasus yang terjadi pada Tini, yang mengalihkan seluruh pera

Dalam konteks inilah perempuan mengembangkan strategi praktis untuk bisa bertahan di pusaran perubahan melalui cara yang informal dan privat sifatnya. Bagi perempuan di Singapura memperkerjakan pekerja migran memungkinkan situasi tradisional, dimana perempuan menjadi pusat dan mendedikasikan diri bagi rumah tangga, tidak berubah. Pekerja rumah tangga menggantikan atau membantu perempuan dalam peran reproduksi yang dibagi

berdasarkan jenis kelamin, dan menghindarkan mereka dari persepsi bahwa perempuan bekerja menelantarkan keluarganya. (Gorfienkiel & Tobio, NA). Disisi lain, bagi perempuan bekerja –single parents, seperti kasus Tini ataupun Retno, menunjukkan perubahan fungsi breadwinner yang memaksa ia mendelegasikan tugas reproduksinya kepada orang lain –kerabat yang tidak berbayar, atau jasa ”profesional” seperti yang dilakukan Tini.

Dilihat dari prosesnya, *Global Care Chain*, menurut Yeates (2005) memiliki dua komponen utama. Yang *pertama* adalah “*outsourcing*” dari domestic care labor, yang terjadi di skala nasional dan internasional. *Outsourcing* ini melibatkan mobilisasi suplai tenaga kerja lewat jejaring informal sekaligus lewat mekanisme pasar. Proses ini menurut Yeates (2005) biasanya melibatkan migrasi baik yang didalam negeri (migrasi rural-urban) ataupun yang lintas batas (Indonesia ke Malaysia) atau dalam bentuk trans-regional (misalnya Indonesia ke negara-negara Timur Tengah).

Dalam konteks pergerakan migrasi pekerja rumah tangga migran Indonesia ke Singapura, proses *outsourcing* ini sungguh terjadi. Di Indonesia, sebagai negara pengirim, yang paling berperan dalam proses ini adalah sponsor dan PPTKIS di dalam negeri dan agen di luar negeri. Sponsor terutama menjadi ”narasumber” pertama yang kemudian memberikan ”rekomendasi” negara mana yang akan ditujukan. Sponsor datang ke rumah-rumah merekrut pekerja secara langsung. Penelitian ini menunjukkan bahwa mereka pergi ke Singapura karena ditawarkan sponsor. Pengurusan dokumen pribadi yang menjadi tanggung jawab calon pekerja rumah tangga seringkali diambil alih, sebagai bagian dari pelayanan. Seringkali pengurusan dokumen ini melibatkan proses pemalsuan dokumen. Anung yang kini sudah 13 tahun bekerja di Singapura, mengaku dokumennya dipalsukan oleh sponsor.

Dalam penelitian ini juga ditemukan, pekerja migran yang lebih mandiri dan tidak bergantung pada sponsor adalah pekerja memiliki kerabat atau kenalan yang sudah berhasil yang kemudian merekomendasikan PT tertentu –atau sudah mengetahui informasi tentang PT tertentu sebelumnya, sehingga tidak tergantung dengan PT. Bagi mereka, pilihan pergi ke Singapura, sudah ditentukan sebelum mereka masuk ke PT.

PPTKIS, kemudian melakukan pendidikan dan penempatan tenaga kerja yang harus direkrut. Dalam proses ini, PPTKIS bekerjasama dengan agen yang ada di luar negeri. Proses pemasaran tenaga kerja oleh agen di luar negeri ini dilakukan melalui website, iklan di media massa, bahkan di pusat perbelanjaan. Disana calon majikan bisa memilih calon pekerja berdasarkan foto dan biodata, atau memilih langsung pekerja rumah tangga yang sudah berada di Singapura melalui wawancara.

Pemerintah Indonesia, di dalam negeri tidak berperan banyak untuk melayani secara langsung pekerja rumah tangga migran Indonesia. Di dalam negeri, pemerintah sesungguhnya melayani PPTKIS yang menjadi tangan pertama yang mengurus kebutuhan dokumentasi calon PRT migran. Namun di luar negeri, perwakilan Indonesia –dalam hal ini KBRI kemudian terlibat dalam menyusun kontrak kerja standar, dan memastikan majikan dan pekerja menandatangani kontrak kerja di depan KBRI. Disinilah, negara kemudian berperan dalam proses *outsourcing* ini.

Sementara itu di Singapura, sebagai negara penempatan, mengintervensi proses *outsourcing* melalui seperangkat aturan dan regulasi yang mengatur arus pekerja migran –yang berdampak bagi kepada majikan maupun kepada pekerja. Singapura, misalnya mengatur visa, ijin kerja dan *levy*, yang dikategorikan berdasarkan pekerjaan (*highskilled-skilled-lowskilled*). Singapura juga menetapkan regulasi hari libur, melarang majikan menyuruh

Dalam penelitian sebelumnya ditemukan, banyak perempuan dari Indonesia, menganggap Singapura sebagai negara tujuan yang lebih baik, karena waktu pelatihan yang cepat, biaya yang lebih murah dan gaji yang lebih besar dibandingkan dengan Malaysia. (Wardhani et.al, 2005). Bagi agen, memperkerjakan pekerja rumah tangga ke Singapura, merupakan batu loncatan, sebelum pekerja rumah tangga tersebut bisa dipromosikan ke Hongkong atau Taiwan (Wardhani et.al, 2005).

Namun dalam penelitian ini, umumnya pekerja rumah tangga tidak banyak yang berkeinginan untuk pindah kerja ke negara lain. Pilihannya tetap bekerja di Singapura atau kembali ke Indonesia. Beberapa yang bermasalah juga tetap

menginginkan untuk tetap bekerja di Singapura. Lydia misalnya berusaha sungguh-sungguh agar kasus majikannya yang sedang diurus ke polisi tidak membuatnya mendapatkan raport merah yang membuatnya tidak bisa bekerja ke Singapura.

Proses *outsourcing* inilah yang kemudian membuat industri migrasi berkembang, dan didukung oleh regulasi dan kebijakan baik negara tujuan maupun negara pengirim.

Kedua adalah proses yang disebut Yeates (2005) sebagai strategi internasionalisasi rumah tangga (*household internationalisation strategies*). Bagi rumah tangga di negara yang lebih miskin seperti Indonesia, strategi ini berbentuk emigrasi dari ibu untuk menyediakan *care labour* di luar negeri. Bagi rumah tangga di negara kaya, bentuknya adalah rekrutment tenaga kerja asing. Dalam strategi internasionalisasi inilah terjadi relasi antara perempuan yang menyediakan layanan *care* dan perempuan yang membutuhkan layanan *care* di rumah tangga-nya terjadi.

Strategi internasionalisasi ini membentuk jejaring antar keluarga. Jejaring ini terdiri dari jejaring diantara keluarga yang sama melalui pembentukan transnational households dan jejaring diantara keluarga yang terbentuk melalui hubungan ketenagakerjaan. Jejaring ini tidak hanya terdiri atas orang-orang dewasa, namun juga terdiri dari apa yang disebut sebagai: “*global links between the children of service-providers and those of service-recipients*” (Hochschild, 2000: 132, seperti dikutip Yeates, 2005).

Pekerja rumah tangga, termasuk Indonesia, biasanya menjaga relasi tersebut, melalui komunikasi dan kiriman remitansi. Dalam konteks Singapura, kadang relasi ini terganggu karena kekangan majikan yang tidak membolehkan pekerja migran berkomunikasi lewat telepon dengan keluarganya di kampung.

Koneksi antara *outsourcing* yang didominasi oleh pasar kemudian mempengaruhi proses strategi internasionalisasi rumah tangga, dan menentukan makna *caring* baik dari kacamata majikan maupun kacamata pekerja. Makna dan bagaimana aktivitas *caring* dilakukan di dalam rumah tangga ini juga mempengaruhi bagaimana majikan menentukan posisi PRT di dalam rumah tangga –yang implikasinya pada bagaimana majikan memperlakukan PRT

Tabel 6.1.
Makna Caring Menurut Majikan

Makna Caring	Alasannya	Persepsi majikan*
Anak ditiptikan di day care, PRT mengasuh anak yang masih kecil, dan memastikan kebersihan rumah.	Keluarga cukup mampu untuk membayar day care. Di hari libur (minggu dan hari besar) kedua orang tua turut membantu pengasuhan. PRT bisa libur	Helper/domestic work
PRT mengasuh anak ketika pergi, dan memastikan kebersihan rumah	Ibu adalah yang utama. Ibu menghabiskan waktu dengan anaknya. Ketika ibu ada, PRT-nya bisa libur dan ibu bisa menggantikan pekerjaan rumah.	Helper/domestic workers
PRT melakukan semuanya, mengelola rumah tangga dan mengasuh anak.	Karena sudah dibayar mahal dan seharusnya mereka yang melakukan. Ibu ingin memiliki "me" time –setelah bekerja seminggu. PRT tidak libur karena harus ada yang mengerjakan pekerjaan rumah dan harus melayani kebutuhan rumah dan keluarganya.	Maid

Diolah dari hasil penelitian

Dari tabel diatas, yang direpresentasikan oleh kondisi 4 majikan terlihat ragam majikan memposisikan PRT dalam rumah tangga. Yang paling ideal adalah ketika ibu, membagi pekerjaan dalam rumah tangga dengan ayah, dan menempatkan PRT sebagai bantuan pihak luar yang dibutuhkan ketika ayah dan ibu tidak ada di rumah. Lebih ideal lagi jika anak ditiptikan ke *day care*. Namun dalam kasus ini pun, -dalam hal ini merujuk pada majikan Nana – ibu yang menjadi *stay at home mom*, juga tidak membantu pekerjaannya sebagai PRT. Yang paling tidak ideal tentu saja ketika PRT dianggap supermaid yang bisa melakukan semuanya –dan karena sudah dibayar, maka majikan merasa berhak menyuruh PRT melakukan semua-nya, seolah-olah PRT adalah miliknya.

Tabel 6.2.
Makna Caring Menurut Pekerja

	Makna Caring	Bagaimana majikan memperlakukannya?	Bagaimana pekerja memandang dirinya
Yuni	Sayang anak seperti sayang pada dirinya sendiri. Namun tidak menyebut anak yang diasuh dengan sebutan "anakku". Dari pengalaman sebelumnya, memiliki <i>mental block</i> dan bisa pergi. Kalaupun tinggal alasannya lebih karena butuh uang	Tidak makan bersama di satu meja –namun biasa melakukan aktivitas bersama, seperti nonton TV. Lebih egaliter dari cara bicara. Majikan membantu pekerjaan rumah tangga	Ada batasan antara ia dan majikan. Ia diam-diam menyimpan rahasia dan tidak ingin majikannya tahu – karena majikannya mengatur banyak hal dalam kehidupan pribadinya.
Nana	Menyebut anakku, memikirkan betul metode mengasuh anak yang tepat. Tidak merefleksikan sayangnya terhadap anak (karena belum punya anak) Memiliki <i>mental block</i> dan bisa pergi kapan saja. Berharap orangtua lebih berperan dalam mengasuh anak.	Mengajak makan malam bersama di satu meja	Mengaku bahwa tempatnya di belakang Membutuhkan privasi, menegosiasikan cara pengasuhan terhadap anak, dan menegosiasikan kebutuhannya sebagai pekerja
Yayah	Tidak merefleksikan sayang atas anaknya kepada kedua anak yang diasuhnya.	Memperlakukannya seperti pesuruh	Rela diperlakukan buruk (misalnya diberikan makanan basi selama dua tahun-dan menganggap majikannya oke)
Maya	Hanya membantu orang tua menjaga anak ketika orang tua pergi. Orang tua menjadi aktor caring dominan, meskipun dipilih oleh majikan karena anaknya menyukainya.	Benar-benar membantu orang tua. Jika orang tua ada, meskipun kerepotan, dia tidak ikut berperan.	Menegosiasikan kebutuhannya sebagai pekerja.

Diolah dari hasil penelitian

Dari tabel diatas terlihat bahwa di pekerja makna *caring* juga memiliki ragam yang berbeda –tergantung bagaimana majikan memandang dirinya dan bagaimana ia memandang dirinya sendiri.

Disisi lain, ditemukan memang bahwa anak yang ditinggalkan menunjukkan "defisit" emosi. Anak dari Yuni yang kerap tidak mengenalinya adalah salah satu contohnya. Sementara anak dari Tini bahkan dititipkan ke tetangganya "secara profesional", tanpa pengawasan keluarganya. Dalam kacamata *Global Care Chain*, pekerja rumah tangga yang meninggalkan anaknya di kampung, biasanya mengalihkan rasa kasih sayang kepada anak yang diasuhnya, yang membuat negara maju (negara tujuan) mengalami surplus kasih sayang, dan negara pengirim mengalami defisit kasih

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sedikit berbeda. Seperti diungkap sebelumnya, jejaring keluarga yang tumbuh sangat luas cakupannya –karena *caregiver*, tidak hanya soal mengasuh anak namun juga soal mengasuh orang tua dan memastikan rumah yang nyaman. Disisi lain, tidak semua yang mengasuh anak –adalah mereka yang sudah berkeluarga. Tidak semua pekerja merefleksikan rasa kehilangannya dengan merawat anak yang diasuhnya. Yuni memang merefleksikan rasa kehilangan merawat anaknya dengan merawat anak majikannya dengan penuh kasih sayang. Dan karena PRT yang bekerja mengasuh anak –tidak serta merta memiliki anak sebelumnya, maka refleksi kasih sayang yang diberikan "menggantikan" kasih sayang sebelumnya tidak terjadi disini.

Meski belum berkeluarga, tidak berarti tidak ada surplus kasih sayang di Singapura. Nana misalnya, kerap menyebut "anakku". Begitu juga dengan Anung, yang bahkan kerap diminta mengasuh anak dari anak yang diasuhnya ketika sudah besar.

Penelitian ini membuktikan ketergantungan anak yang diasuh dan majikan terhadap pekerja migran secara emosi jauh lebih besar ketimbang pekerja dengan majikannya. Pekerja rumah tangga asal Indonesia di Singapura lebih berpikir secara rasional –ketimbang emosi, ketika memutuskan untuk pindah kerja. Mereka lebih mudah pindah dan beradaptasi dengan pekerjaan baru. Bagaimana majikan Uma "memperebutkannya" adalah salah satu contoh menarik.

Proses *outsourcing* dan strategi internasionalisasi rumah tangga inilah, menurut Yeates (2005), muncul pembagian sosial (*social divisions*) dan ketidaksetaraan. Proses ini merefleksikan pembagian kelas berdasarkan kesejahteraan, pendapatan dan status, antara rumah tangga di wilayah yang lebih

“makmur” dengan wilayah-wilayah kantong yang “lebih miskin”, baik di dalam satu negara atau lintas negara.

Hal ini juga terlihat dari bagaimana sekelompok majikan ”memanggil” PRT migran dengan sebutan *maid*, ketimbang *helper* atau FDW (*foreign domestic workers*) seperti sekelompok orang yang lain. Dalam penelitian ini, ditemukan ada kecenderungan sekelompok majikan yang memperlakukan atau berharap bisa memperlakukan PRT migrannya hampir seperti ”budak” yang melayani kebutuhan majikannya tanpa henti. Disisi lain, PRT migran juga merasa ada diskriminasi yang kerap terjadi baik di KBRI maupun di masyarakat secara umum –yang membuat PRT merasa tidak nyaman.

6.3. Melihat Konstruksi *Caring* dalam *Global Care Chain*

Penelitian ini pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana aktivitas *caring* terjadi di dalam rantai migrasi –di negara tujuan dan di negara penempatan- dan relasi antara perempuan pekerja migran dengan majikannya, serta bagaimana struktur ekonomi global yang didukung negara melanggengkannya.

Global Care Chain kemudian memberikan kerangka pemikiran untuk menemukan jawaban atas pertanyaan ini. Gagasan awal *Global Care Chain* yang terbatas, kemudian dieksplorasi oleh Yeates dalam penelitian terbarunya tentang *care-giver* perawat di Irlandia –yang kebanyakan diekspor dari Filipina.

Yeates kemudian menawarkan untuk memperluas kerangka analisis *Global Care Chain* dengan membandingkan *Global Care Chain* dengan *global commodity chain*. Dari sini *Global Care Chain* bisa dilihat dari:

1. Struktur input dan output

Rekrutmen pekerja, organisasi layanan pengasuhan (kecocokan antara kebutuhan dan penyediaan layanan pengasuhan, penyediaan teknologi yang tepat), perjalanan tenaga kerja sampai ke tempat kerja, dan penyediaan layanan.

2. *Territoriality*:

Penyebaran geografis dari jejaring tenaga trans-nasional melibatkan: rumah tangga, organisasi pekerja dan migran, broker/calor, rekrutmen, penempatan

dan relokasi oleh agen. Entitas ini beroperasi melalui kanal formal dan informal atau dengan dasar komersial dan non-komersial

3. Tata Kelola Internal

Relasi kekuasaan dan otoritas diantara agen-agen dan aktor yang bervariasi di dalam jejaring pekerja. Termasuk relasi kekuasaan dan otoritas diantara

4. Tata Kelola Eksternal

Pajak, Tarif, produk, keamanan, regulasi ketenagakerjaan

6.4.Pasar, Kebijakan dan Implikasinya terhadap konstruksi Caring

Penelitian ini menunjukkan bahwa di Singapura, pemerintah Singapura meletakkan urusan pekerja domestik kepada pasar. Yang terjadi menurut pemerintah Singapura adalah mekanisme tawar menawar jasa antara perantara (agen/PT), pengguna (majikan) dan pemberi layanan (PRT). Dalam konteks ini, negara penempatan Singapura –tidak berusaha untuk menahan eksploitasi di harga pasar –misalnya dengan mengatur urusan biaya, yang menyebabkan PRT harus menanggung hutang cukup besar. Disisi lain, Indonesia, berusaha menahan agar pasar tidak eksploitatif dengan menetapkan *cost-structure*. Namun dilihat dari struktur dan jumlahnya, sebenarnya, pemerintah cenderung pro-pasar ketimbang pro PRT. Padahal intervensi negara diharapkan bisa menahan pasar yang cenderung eksploitatif. Hal ini bisa dilihat dari *cost-structure* baru yang dikeluarkan pemerintah, yang pada dasarnya tetap membebankan biaya pelatihan yang cukup tinggi, S\$1600 kepada calon PRT migran yang hendak pergi ke Singapura, dengan kualitas pelatihan yang sampai sekarang juga dipertanyakan – bahkan oleh penggunanya di Singapura. Disisi lain, majikan juga masih harus membayar \$1000-\$1200. Jumlah ini kalau ditotal sama dengan jumlah pinjaman awal, namun bebannya ditanggung bersama antara majikan dan PRT

Penelitian ini menunjukkan konstruksi caring dalam rumah tangga Singapura –sesungguhnya tidak mengalami pergeseran yang berarti –mengingat sejak tahun 1930, *Singaporean* sudah dilayani oleh *Amah* yang “diimpor” dari Cina. Mempekerjakan PRT migran adalah bentuk ‘modernisasi’ dari *Amah*. Namun patut dicatat, konteks global yang berubah membuat makna *caring* oleh orang ketiga berubah. Jika *Amah* kemudian diidentikkan dengan “status” dan

kekayaan seseorang, kali ini memperkerjakan PRT migran adalah bentuk strategi bertahan hidup. Memperkerjakan PRT migran adalah kebutuhan, tidak lagi kemewahan.

Bagi sebagian majikan, dilema memperkerjakan PRT migran ada pada seberapa jauh ia mengorbankan privasi-nya di dalam rumah tangga, dan seberapa jauh ia menempatkan perannya sebagai ibu dan istri. Dalam konteks ini, degradasinya terlihat –ada yang menempatkan PRT migran hanya sebagai pihak yang membantu meringankan pekerjaan rumah tangga –sehingga ia bisa mengasuh anak dengan baik –seperti dalam kasus majikan Mae dan Ana yang lebih sering menghabiskan waktunya di rumah, menggantikan peran ibu yang mengasuh anak dan mengurus rumah pada saat ibunya pergi bekerja –seperti Yuni, dan mengembalikan peran sebagai ibu, ketika majikannya datang, dan menggantikan peran orang tua dalam mengasuh anaknya –seperti yang dilakukan Nana –dalam beberapa tingkatan, dan Emak –yang mengasuh anak-anak tanpa orang tua.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa relasi kuasa majikan dan pekerja rumah tangga adalah relasi yang dinamis. Meskipun secara formal majikan adalah mereka yang memegang otoritas, namun dalam banyak hal –pekerja migran, memiliki kuasa di dalam ruangnya sendiri. Satu hal yang menjadi penyebab adalah delegasi yang luas atas kerja-kerja reproduksi. Majikan perempuan seringkali mendelegasikan secara penuh kekuasaan atas kerja-kerja reproduksi. Bisa jadi karena tidak punya waktu, atau enggan. Majikan, dalam konteks ini memegang kendali hanya sebagai pengontrol kualitas. Kisah Nana, yang bisa seenaknya membawa anak-anak asuhnya ke rumah Emak –teman pekerja, yang relatif jauh adalah salah satu contohnya. Nana, juga bisa secara gamblang berargumentasi tentang bagaimana seharusnya mengasuh anak, dengan majikannya. Tentu tidak semua bisa melakukan hal tersebut. Dalam banyak kasus, pekerja rumah tangga, bertindak sebagai korban yang pasif. Juga Annie, majikan yang mempercayakan sepenuhnya pengasuhan anak kepada Cik Yuni, adalah salah contohnya. Annie juga berkisah, sebagai guru dengan keterbelakangan mental, ia lebih suka mengajari pekerja migran yang lebih punya kendali atas anak ketimbang orang tuanya.

Tidak cuma itu, ketergantungan yang tinggi, juga membuat majikan cenderung lebih permisif terhadap pekerja migran, termasuk dalam beberapa kasus dalam menegosiasikan upah. Nana misalnya, bisa menegosiasikan biaya sekolahnya kepada majikan. Majikan kemudian membayari biaya sekolahnya pada jenjang berikutnya –setelah Nana membayari jenjang dasarnya sendiri. Ketergantungan ini juga bisa dilihat dari keengganan majikan melepaskan pekerjaanya untuk pergi ketika dirasa sudah memiliki kecocokan. Temuan dalam penelitian ini juga memperlihatkan ketergantungan membuat ada negosiasi-negosiasi tentang cara melakukan aktivitas *caring* di dalam rumah tangga antara majikan dengan pekerjaanya, serta *term and condition* kerja jika pekerja rumah tangga merasa keberatan. Negosiasi ini biasanya terjadi apabila pekerja rumah tangga merasa tidak cukup puas dengan apa yang didapat, dan memutuskan untuk pulang atau meminta dikembalikan ke agen. Pulang dan atau dikembalikan ke agen adalah salah satu cara ampuh untuk menaikkan daya tawar pekerja migran.

Ketergantungan yang tinggi terhadap pekerja rumah tangga migran ini disebabkan karena minimnya fasilitas kesejahteraan yang membantu aktivitas reproduksi di dalam rumah tangga oleh pemerintah. Meskipun tergolong negara berpenghasilan tinggi, Singapura secara sadar menempatkan jaringan pengaman kesejahteraan yang bertumpu pada keluarga –atau yang ia sebut sebagai *self-reliance*. Negara hanya turun tangan jika tidak ada jalan lain yang memungkinkan. Dengan demikian, beban keluarga untuk memastikan perawatan atas anggota keluarganya menjadi tinggi.

Disisi lain, pemerintah juga mendelegasikan fasilitas “*caring*” di ruang publik ini kepada swasta. Privatisasi layanan *care* ini membuat layanan *care* menjadi komersil, mahal dan tidak terjangkau bagi sebagian orang. Pekerja rumah tangga kemudian menjadi alternatif termurah yang bisa diakses oleh kebanyakan orang. Inilah yang membuat aktivitas *caring* dalam rumah tangga – yang dikerjakan oleh pekerja rumah tangga migran, menjadi kebutuhan mendasar bagi sebagian besar penduduk Singapura.

Kebutuhan mendasar ini kemudian harus mengorbankan privasi keluarga. Apalagi kebanyakan penduduk Singapura tinggal di apartemen yang kecil. Inilah yang kemudian membuat pekerja rumah tangga migran kemudian mendapatkan

perlakukan kurang layak. Banyak diantara mereka tidak mendapatkan akomodasi yang memadai. Tidak tinggal di kamar khusus, atau hanya tinggal di selasar apartemen.

Dari beberapa kasus yang ditemukan, beban pekerja rumah tangga semakin ringan apabila ia tinggal dengan keluarga yang berpendapatan tinggi dan sebaliknya beban pekerja rumah tangga semakin tinggi apabila ia tinggal dengan keluarga yang berpendapatan tinggi. Keluarga berpendapatan tinggi umumnya tinggal di rumah. Tinggal di rumah memungkinkan pekerja mendapatkan ruang tidur pribadi. Keluarga berpendapatan tinggi juga memilih menyekolahkan anaknya di full-day school dan menemukannya di day care. Dengan demikian, beban pekerja rumah tangga berkurang signifikan.

Mereka yang berpendapatan lebih tinggi umumnya juga memiliki dryer – yang walaupun mereka tinggal di kondo –tidak perlu menjemur baju di apartemen yang membahayakan. Pekerja juga mendapatkan upah yang lebih tinggi dari rata-rata. Dan seringkali mendapatkan bonus tambahan. Nana misalnya –majikannya, yang expatriate asal Inggris dan Jepang, berpenghasilan S\$40,000 sebulan. Ia mendapatkan S\$500 per bulan ditambah 2 bonus di akhir tahun: bonus natal dan bonus akhir tahun.

Sebaliknya di keluarga yang berpendapatan rendah beban kerjanya tinggi, kadang tidak memiliki privasi dan tidak mendapatkan bonus. Kadang-kadang mereka juga tidak digaji. Mereka yang berpendapatan lebih rendah juga cenderung lebih berhitung dengan pengeluarannya. Majikan misalnya, mengeluhkan biaya yang harus dikeluarkan oleh pekerja rumah tangga migran yang mencapai S\$800 setiap bulannya. Mereka juga berhitung untuk pengeluaran seperti makanan, toiletries yang harus ditanggung oleh majikan.

Kebiasaan warga Singapura yang sangat ekonomis, dan biaya yang hidup tinggi membuat mereka senantiasa berhitung, dan mengkonversinya secara ekonomi. Disisi lain, aturan pemerintah yang begitu ketat –dengan menerapkan deposit dan levy membuat majikan juga berhitung supaya tidak kehilangan uangnya. Selain deposit dan levy yang diserahkan kepada pemerintah, praktek yang berlaku di Singapura membuat majikan juga menanggung resiko karena memberikan pinjaman kepada pekerja rumah tangga dalam jumlah besar yang

harus dibayarkan kepada agen ketika mereka merekrut pekerja migran pertama kali.

Pertama, majikan merasa mengeluarkan uang terlalu banyak untuk pekerja rumah tangga sehingga ada kecenderungan untuk mengeksploitasi keberadaan pekerja rumah tangga migran semaksimal mungkin. *Kedua*, munculnya kekhawatiran bahwa mereka bisa kehilangan uang depositnya karena oleh MoM dianggap kurang bertanggung jawab sehingga pekerja melarikan diri atau hamil – yang menjadi tanggungjawab majikan.

Ada tiga kecenderungan yang bisa muncul akibat kondisi ini:

1. Majikan cenderung lebih berhati-hati dalam memperlakukan pekerja rumah tangganya. Mereka memastikan pekerjanya mendapatkan makanan yang cukup, bekerja yang terlalu berat, dan memperhatikan keluhan pekerjanya. Terjadi negosiasi dan kompromi atas ekspektasi majikan dengan pekerja dalam konteks ini.
2. Majikan cenderung membatasi ruang gerak pekerja migran karena khawatir pekerja migrannya hamil atau kabur. Majikan kemudian melarang pekerja rumah migran berkomunikasi dengan pekerja yang lain karena seringkali mereka saling membandingkan –dan kemudian pergi dari tempat kerjanya karena dianggap kurang memadai. Majikan juga melarang pekerja rumah tangganya untuk pergi dari rumah atau mendapatkan hari libur.
3. Majikan cenderung mengeksploitasi pekerjanya karena menganggap ia sudah bekerja dan membayar mahal untuk pekerja rumah tangga migran – karenanya ia berhak mendapatkan pelayanan maksimal, termasuk melayani majikannya di hari libur. Majikannya merasa, karena ia telah membayar harusnya majikan tidak perlu bekerja di hari libur –mengasuh dan mengurus anak- dan pekerjaan itu menjadi beban pekerja rumahtangganya.

Negara, secara tegas menyatakan bahwa pekerja domestik –migran atau non-migran- tidak termasuk dalam jenis pekerjaan yang dilindungi oleh Employment Act. Employment Act adalah payung hukum yang memberikan

perlindungan. Singapura, -dalam konteks ini kemudian tidak menganggap pekerjaan domestic termasuk pekerjaan formal yang harus diperlakukan sama. Wajar kemudian kalau pemerintah Singapura enggan mengatur soal jam kerja atau memberikan aturan soal upah minimum.

Meski demikian, desakan yang kuat baik dari negara pengirim maupun publik di Singapura dan di negara pengirim, membuat pemerintah Singapura juga terus memperbaiki mekanisme perlindungannya. Majikan seringkali melihat bahwa pemerintah lebih berpihak kepada pekerja ketimbang kepada majikan. Apalagi menurut majikan, pemerintah juga tidak memberikan bantuan apapun untuk meringankan kerja-kerja reproduksi perempuan. Kebijakan yang dikeluarkan ini, mau tidak mau memaksa majikan menurutinya – misalnya aturan soal hari libur dan aturan soal larangan menyuruh pekerja rumah tangga migran membersihkan jendela atau menjemur di gedung yang tinggi, karena banyaknya korban yang tewas akibat jatuh ketika menjemur atau membersihkan jendela apartemen.

Penelitian ini juga menemukan bahwa ada perbedaan ekspektasi atas perlakuan yang diberikan majikan kepada pekerja. Jika majikan cenderung memiliki persepsi bahwa memperlakukan pekerja migran sebagai keluarga adalah cara yang paling baik, maka pekerja rumah tangga cenderung memperlakukan sebaliknya.

Majikan melihat memperlakukan sebagai keluarga berarti ia diperlakukan layak: diberi makanan yang sama, dan diajak dalam aktivitas bersama keluarga: makan bersama, atau berlibur bersama. Majikan bisa diskusi tentang persoalan pribadi, dan cenderung memberikan advise mana yang boleh dan mana yang tidak. Annie misalnya, memeriksa setiap bulannya apakah Yuni mengirimkan uang kepada keluarga di kampung halaman atau tidak. Sebaliknya, pekerja rumah tangga, lebih suka dianggap sebagai pekerja dewasa yang memiliki ruang privasi sendiri dan diperbolehkan mengambil keputusan sendiri. Pekerja rumah tangga migran, lebih memilih menjadi pekerja, dengan kontrak kerja yang jelas, dengan ruang lingkup pekerjaan yang jelas pula. Sebisa mungkin pekerja menghindari interaksi dengan majikan, dan hanya bicara jika ingin atau diperlukan. Termasuk mengkonsultasikan hal-hal yang bersikap pribadi. Pekerja rumah tangga, ingin

dianggap sebagai pekerja yang bertanggungjawab, yang memiliki ruang privasi – dan dianggap dewasa untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Nana, Frista dan Aya adalah beberapa pekerja migran yang secara terang-terangan menyatakan bahwa hubungan mereka adalah profesional sebagai pekerja. Mereka memiliki tanggungjawab –dan akan ditunaikan, namun majikannya tidak bisa melarang mereka beraktivitas, berorganisasi, menelepon temannya. Mereka yang akan menentukan kapan harus bercerita tentang hal yang pribadi kepada majikan dan bukan sebaliknya. Lala, juga demikian. Ia menolak dipekerjakan serabutan –ia menginginkan kerja yang sesuai dengan ketentuan.

Majikan, dengan menganggap pekerja sebagai keluarga –menganggap pekerja rumah tangga migran bisa diminta membantu apapun yang majikan minta –tanpa berpikir ada cakupan kerja dan job deskripsi yang sudah disepakati bersama.

Majikan sesungguhnya menyadari bahwa otoritas mereka atas pekerja migran semakin lama semakin terancam. Dalam beberapa kasus yang diamati kemudian, majikan melakukan “*exercise power*” untuk memastikan otoritasnya tetap terpelihara.

Kekuasaan menurut Foucault, adalah sesuatu yang sengaja dilakukan kepada pihak lain. Foucault melihat bawah proses control itu dilakukan melakukan bahasa, mengontrol gerak tubuh –dan menjadi ciri dari masyarakat modern dan rasional. Foucault mengidentifikasi ada 3 teknik meng-*exercise power*: Penelitian ini memang tidak terlalu dalam menganalisis proses *exercising power* oleh majikan, dengan menggunakan kerangka tersebut, namun indikasi awalnya sudah mulai terlihat, dan bisa dielaborasi dalam penelitian lanjutan. Yang menarik di Singapura mempraktekkan ketiga teknik *exercising power*:

1. Disiplin

Sebagian besar majikan menerapkan disiplin dengan memberikan jadwal yang ketat dan rutin kepada pekerja majikannya. Jennifer bahkan menentukan kapan pekerjajanya harus mandi dan istirahat. Majikan menuliskan jadwal tersebut tanpa mendiskusikannya dengan pekerja.

2. Latihan

Meskipun pekerja rumah tangga dilatih di tempat lain, majikan berpendapat bahwa latihan yang paling baik di rumah. Majikan kemudian memberikan “latihan” untuk mengenalkan standar normal yang berlaku di rumah dan standar yang diharapkan untuk dicapai oleh pekerjanya.

3. Memata-matai

Sudah menjadi hal yang biasa di Singapura untuk memata-matai pekerjanya, sehingga majikan mengetahui apa yang terjadi di rumahnya, dan apa yang dikerjakan pekerjanya di rumahnya. Emma, meskipun percaya dengan pekerjanya, tetap memasang *web-cam* di rumahnya untuk mengamati apa yang terjadi dengan anak dan pekerjanya.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa tata kelola eksternal terutama kebijakan pemerintah Singapura sangat mempengaruhi bagaimana majikan membangun relasi dengan pekerja migrannya. Kebanyakan pekerja migran dilarang untuk menggunakan alat komunikasi, seperti yang dialami Lala di majikannya yang kedua. Pun, majikan pun cenderung tidak memberikan kebebasan berupa hari libur.

Pasar juga sangat berperan terhadap proses negosiasi *caring* di dalam rumah tangga. Pasar menentukan upah dan pinjaman, berperan dalam menentukan bagaimana kemudian majikan akan bereaksi, dan pekerja akan bereaksi. Agen misalnya akan membantu proses negosiasi yang tinggi dengan majikan. Majika, misalnya merasa dengan upah yang tinggi bisa melakukan apa saja yang dia mau terhadap pekerjaannya. Proses ini tentu saja tidak linear, dan tidak semua rumah tangga melakukan hal yang sama.

Relasi ini juga dipengaruhi oleh faktor ‘budaya’ yang menempatkan pekerja migran sebagai warga kelas dua. Kebebasan, menurut sekelompok majikan akan membuat pekerja rumah tangga migran berperilaku seenaknya. Annie melihat hal ini disebabkan karena orang Singapura cenderung memandang tinggi dirinya. “*Singaporean is always number one.*”

Dengan demikian dalam konteks *Global Care Chain* terlihat bahwa kebijakan negara sangat berperan dalam membentuk relasi antara majikan dan

pekerja rumah tangganya. Kebijakan negara terkait dengan sistem jaminan kesejahteraan sosial sampai dengan pengaturan arus migrasi mempengaruhi relasi ini. Respon majikan terhadap kebijakan eksternal ini bisa positif dan negatif. Positif berarti menguntungkan pekerja, sedangkan negatif berarti merugikan pekerja. Kalaupun tidak, seperti Jennifer –salah satu majikan yang diwawancarai. Kebijakan yang lebih banyak memberatkan majikan tanpa ada insentif yang memadai akan membuat disharmoni. Disharmoni ini dalam relasi dua orang asing di dalam rumah yang sangat mengandalkan kepercayaan –tentunya akan berdampak buruk pada kualitas relasi diantaranya keduanya.



BAB VII

KESIMPULAN

Fakta bahwa perempuan (dan juga anak-anak) akan menjadi bagian dari pasar kerja sudah diprediksi sebelumnya. Gerakan emansipasi perempuan, membawa perempuan mendapatkan hak-hak yang sama dengan laki-laki: jaminan kesetaraan dalam pendidikan dan bekerja di ruang publik, seperti halnya yang terjadi di Singapura. Pada tahun 1961, negara menjamin hak perempuan untuk berdiri setara –termasuk dalam hal pendidikan. Hak ini dijamin oleh konstitusi di Singapura. Perempuan, kemudian secara signifikan meningkatkan pendidikannya dan kemudian masuk ke ruang publik sebagai pekerja. Tidak hanya sebagai bagian dari pilihan bebas perempuan dan perwujudan dari kesetaraan perempuan, namun bagi Singapura –perempuan adalah angkatan kerja yang produktif yang dapat mengisi peluang kerja yang ada di Singapura. Hadirnya perempuan bekerja akan mengurangi ketergantungan Singapura pada pekerja migran berketerampilan. Perempuan, dalam konteks ini berkontribusi terhadap ekonomi Singapura secara signifikan.

Namun penelitian ini menunjukkan perempuan tidak masuk ke pasar kerja dengan sukarela. Ada beberapa catatan penting yang patut digarisbawahi. *Pertama*, perempuan masuk ke pasar kerja juga karena beban sebagai *breadwinner* di dalam keluarga, yang dibagi bersama antara suami dan istri, karena tingginya biaya hidup yang harus ditanggung oleh satu keluarga di Singapura. *Kedua*, beban yang terbagi ini tidak otomatis membuat pekerjaa di dalam rumah (domestic) juga terbagi. Beban pekerjaan domestik: dari mulai mengurus dan membersihkan rumah hingga mengasuh anak menjadi beban utama perempuan. *Ketiga*, meskipun berkontribusi signifikan dalam ekonomi, namun pemerintah Singapura –yang tidak menganut konsep *welfare state*, tidak menyediakan fasilitas pendukung seperti *day care* ataupun subsidi dalam *levy* untuk pekerja migran bagi ibu-ibu bekerja. Semua mekanisme: baik *day care* maupun pekerja migran diserahkan kepada pasar. *Day care* di kelola swasta, dan urusan pekerja migran diserahkan kepada agen.

Keempat, untuk mengatasinya, perempuan di Singapura kemudian mengimpor tenaga kerja dari luar negeri –dalam hal ini termasuk Indonesia, untuk mengerjakan beban pekerjaan domestik. Dalam konteks ini, terjadi pergeseran signifikan tentang bagaimana menempatkan pekerja domestik –dulu dan sekarang. Dulu, *maid* hanya dipekerjakan oleh orang kaya sebagai bagian dari status sosialnya, dan sekarang *maid*, menjadi kebutuhan, dan tidak lagi kemewahan.

Pekerja dari Indonesia ini kemudian menjadi pekerja rumah tangga migran di Singapura, dan hidup di dalam kerentanan. Penelitian ini menunjukkan disharmoni dan ketegangan antara majikan dan pekerja migrasi, secara terus menerus. Ketidakpercayaan dan kontrol –sebagai bentuk dari kekuasaan- menjadi praktek yang lazim dilakukan oleh majikan. Majikan melakukan kontrol atas tubuh, memberikan standar, dan kemudian membangun arsitektur panoptikon, membangun rasa takut bagi pekerja migran supaya mereka tetap merasa diawasi. Relasi kuasa dan ketidaksetaraan membuat pekerja rumah tangga migran cenderung untuk berada di dalam kondisi rentan.

Pemerintah Singapura meskipun menyerahkan proses dan mekanisme rekrutmen dan penempatan kepada pasar, namun menjaga agar tidak terjadi pelanggaran dan membuat kebijakan yang memastikan pekerja domestik mendapatkan perlindungan yang semestinya. Relasi diantara majikan dan pekerja migrannya, merupakan reaksi dari cara kedua belah pihak memandang dirinya, yang kemudian berkait kelindan dengan struktur yang membentuk keduanya. Bagaimana majikan dan PRT migran ini memandang diri dan sekitarnya tidaklah tunggal –dan sesungguhnya beragam. Majikan dan PRT migran pun sama-sama mencari strategi untuk bertahan hidup, dengan cara yang bisa sama-sama menguntungkan, atau merugikan salah satu pihak.

Yang menarik kemudian, dengan kondisi kebijakan yang pada dasarnya menghilangkan peran negara dalam kesejahteraan warga –namun menjamin perlindungan kemudian memberikan respon berbeda terhadap relasi PRT dan majikan. Ada yang kemudian membuat majikan memperlakukan lebih baik namun ada yang membuat majikan memperlakukan PRT buruk. Yang menarik, kebijakan negara ini ditentukan oleh bagaimana negara merespon globalisasi dan memutuskan kebijakan sosialnya. Kebijakan negara yang mempengaruhi ini tidak

hanya sebatas kebijakan yang terkait dengan control atas tenaga kerja tapi juga kebijakan sosial yang terkait dengan jaminan kesejahteraan.

Penjelasan diatas sesungguhnya mengkonfirmasi dan memperjelas beberapa kerangka teori yang digunakan. Penelitian ini mengkonfirmasi asumsi yang dikembangkan oleh Yeates (2004: 2005) dalam mengkritisi gagasan awal *Global Care Chain* yang dikembangkan oleh Hoschild. Penelitian ini memperlihatkan bahwa rangkaian eksploitasi “*caring*” tidak hanya terjadi pada migran yang meninggalkan anak –tapi juga terjadi pada migran yang belum menikah. Penelitian ini juga mengkonfirmasi asumsi bahwa makna *caring* tidak hanya sebatas pengasuhan anak semata, tapi juga perawatan orang tua, dan juga upaya pelayanan rumah tangga lainnya –seperti menjaga kebersihan rumah, mencuci, dll.

Dalam konteks *Global Care Chain*, peneliti melihat bahwa teori ini tidak bisa berlaku linear –namun menunjukkan banyak ragam dan kompleksitas yang perlu diperhatikan. Dalam hal ini peneliti melihat bahwa status “perempuan menikah dan memiliki anak” akan lebih care tidak serta merta demikian. Dalam konteks ini, justru ketimbang status menikah dan punya anak –asumsi *caring* lebih melekat pada konstruksi *gender roles* yang dipahami semua orang. Bahwa mengasuh anak adalah tugas perempuan dan menjadi keniscayaan perempuan untuk bisa mengasuh dan membesarkan anak, tentunya dengan bantuan teknis keterampilan *care giving* –yang ia semakin berkompetensi.

Merujuk kembali kepada *Global Care Chain* rangkaian eksploitasi “*caring*” ini sesungguhnya majikan yang lebih “tergantung” dan membutuhkan ketimbang pekerja rumah tangga. Konstruksi *caring* di dalam rumah tangga ini kemudian ditentukan oleh “*back-mind*” PRT dan bagaimana PRT memandang dirinya sendiri, dan juga respon terhadap kebijakan negara yang berimplikasi terhadap kehidupan rumah tangga. Dalam konteks Singapura, dalam banyak hal kebijakan negara menguntungkan pekerja –dan membuat pekerja lebih terlindungi –namun pasar mengintrusi sedemikian rupa dan membuat pekerja kemudian tereksplorasi dalam sebuah *debt-bondage* yang tanpa henti. Ada strategi-strategi bertahan yang kemudian dicoba untuk dilaksanakan dengan “kesepakatan” antara majikan dan pekerja –untuk menghindari jeratan pasar yang eksploitasi.

Penelitian ini tidak dipungkiri memiliki banyak keterbatasan, kedepannya ada banyak agenda penelitian yang bisa diawali dari penelitian ini. *Pertama*, meski sudah cukup dielaborasi kerangka *Global Care Chain* sesungguhnya belum bisa membongkar praktek dan tataran “*back mind*” pekerja dan majikan dalam konteks relasi kuasa majikan dan pekerja. Hal ini disebabkan karena meskipun *Global Care Chain* memberikan kerangka awal, namun teori ini tidak an sich berbicara mengenai kekuasaan. *Kedua*, menginvestigasi pergeseran *trend* pekerja Indonesia di luar negeri yang dalam kasus penelitian ini menunjukkan otonomi atas dirinya –dalam pengambilan keputusan dan menentukan apa yang terbaik bagi dirinya. Otonomi ini tentu saja memiliki derajat yang berbeda di masing-masing orang, namun dalam temuan ini memperlihatkan ‘pandangan tradisional’ yang memperlihatkan bahwa PRT itu pergi karena “sepenuhnya terpaksa dan tak punya pilihan” dan keputusannya dipengaruhi oleh keluarga. Hal ini bisa kemudian menyumbang pada desain pemberdayaan PRT kedepannya. Ketiga, penelitian ini menemukan pasar ternyata menjadi faktor yang dominan dalam menentukan arah kebijakan negara, maupun menemukan mekanisme yang berlaku yang cenderung eksploitatif baik kepada majikan dan pekerja. Bagaimana pasar ini bekerja layak untuk diinvestigasi lebih jauh.

7.1. Rekomendasi Kebijakan

Selain agenda penelitian lanjutan, peneliti juga merekomendasikan hal-hal yang bersifat lebih praktis, baik di Singapura –sebagai negara penempatan maupun di Indonesia sebagai negara pengirim.

Rekomendasi kebijakan untuk Singapura:

1. Penyediaan layanan pengasuhan anak yang sifatnya publik dan terjangkau. Dalam konteks ini, penyediaan layanan pengasuhan anak akan mengurangi beban perempuan ketika bekerja –dan bisa jadi mereduksi permintaan akan pekerja domestik, namun walaupun masih dipekerjakan, beban pekerja domestik bisa berkurang.
2. Dilakukannya sosialisasi pembagian kerja rumah tangga yang setara antara laki-laki dan perempuan.
3. Memperingan *levy* bagi majikan,

4. Menetapkan aturan ketenagakerjaan yang merujuk pada Konvensi ILO tentang kerja layak bagi pekerja domestik.

Rekomendasi kebijakan bagi Indonesia:

1. Perbaiki kebijakan terkait *debt-bondage* yang kemudian sangat mengeksploitasi pekerja. Hal ini terkait dengan penyusunan struktur biaya (*cost-structure*) yang masuk akal dan terjangkau dan penghilangan fungsi sponsor.
2. Perbaiki layanan dokumen kewarganegaraan yang berarti meminimalisir pemalsuan dokumen.
3. Biaya penempatan yang sangat tinggi menjadi persoalan utama di Singapura –yang membuat majikan merasa perlu mengekang PRT karena takut kehilangan uangnya. Saat ini ada aturan tentang biaya penempatan ke Singapura –namun implementasinya belum terlihat dan umumnya baik majikan maupun pekerja sangat skeptis dengan kebijakan ini. Tingginya biaya penempatan ini disumbang oleh mahalnya biaya pelatihan di Indonesia, yang secara otomatis membuat pinjaman PRT migran yang harus ditanggung majikan juga membengkak. Disisi lain, pendidikan yang mahal tidak berkorelasi positif dengan kualitas pekerja migran yang dihasilkan. Majikan selalu mengeluh bahwa pekerja migran tidak memiliki kompetensi yang memadai, padahal biaya pelatihan yang dikeluarkan oleh pekerja migran sangat tinggi. Melihat.
4. Kompetensi PRT migran tidak dilihat dari lamanya proses pelatihan – namun dari hasil yang bisa dijamin. Pendidikan adalah tanggung jawab negara, seharusnya negara menjamin pendidikan PRT ini murah –atau kalau bisa gratis. Pendidikan seharusnya tidak diselenggarakan oleh PPTKIS, yang mengambil untung dari proses ini, namun diserahkan kepada negara –yang sesungguhnya memiliki BLK di berbagai tempat. BLK ini membuat pendidikan kepada calon PRT bisa didesentralisasikan, sehingga mengurangi biaya sekaligus meminimalisir kerentanan selama PRT berada di penampungan.
5. Menghilangkan larangan untuk *direct-hiring* –dimana *direct hiring* menjadi strategi majikan dan pekerja untuk keluar dari jeratan hutang, dan

pungutan berlebihan kepada majikan dan pekerja, membuat agen kemudian bisa memungut uang untuk memproses hal “illegal” menjadi “legal”.

6. Dari pengamatan –pekerja migran yang asertif, bisa berargumentasi jauh lebih punya daya tawar ketimbang pekerja migran yang penurut. Edukasi dan pembekalan yang ada seharusnya bisa membentuk pekerja migran yang asertif dan bisa berargumentasi.
7. Ada kecenderungan di kalangan majikan untuk menghindari kewajiban pemberian hari libur atau pembatasan jam kerja, -termasuk tidak memberikan keleluasaan bagi pekerja migran untuk berkomunikasi dengan keluarganya. Sementara keinginan pekerja migran untuk sepenuhnya dipenuhi sebagai pekerja migran yang memiliki hak dan kewajiban. Ada baiknya KBRI sebagai pihak yang menjadi “pengawas” dalam kontrak tenaga kerja ini kemudian menegaskan hal ini dalam kontrak kerja baku yang digunakan serta dalam negosiasi kerja.
8. Apa yang sudah dilakukan KBRI Singapura saat ini dengan memfasilitasi penandatanganan kontrak kerja antara majikan dengan pekerja, membangun dialog dengan berbagai kelompok pekerja migran, secara pro-aktif merekomendasikan larangan dan kondisi kerja yang lebih baik (dalam hal ini larangan membersihkan kaca jendela) layak ditiru dan diadaptasi oleh perwakilan Indonesia lainnya, dan disesuaikan dengan konteks masing-masing negara.
9. Perlu dipikirkan kebijakan sosial yang bisa membantu proses “*caring*” pada keluarga yang ditinggalkan. Negara perlu memastikan pekerja migran mendapatkan informasi yang tepat tentang kepergian ke luar negeri, dan tidak membiarkan pekerja migran mendapatkan informasi dari sponsor atau agen –yang bisa jadi tidak sepenuhnya benar.

Daftar Pustaka

Buku

- Briones, Leah. *Empowering Migrant Women: Why Agency and Rights are not Enough*. Ashgate, 2009.
- Byrman, Alan. *Social Research Methods*. Oxford University Press, 2004.
- Castles, Stephen & Mark J Miller. *The Age of Migration: International Population Movements in The Modern World*. Third Edition: Palgrave-McMillan, 2003
- Connel, Jhon. *Migration and The Globalisation of Health Care: The Health Worker Exodus?*. Edward Elgar, 2010.
- Craig, Lyn. *Contemporary Motherhood: The Impact of Children on Adult Time*. Ashgate, 2005
- Cresswell, Jhon W. *Research Design: Qualitative & Quantitative Approach*. Sage Publication, 2004.
- Elmhirst, Rebecca. Learning the Ways of Priyayi: Domestic Servant and the Mediation of modernity in Jakarta, Indonesia. *Gender, Migration and Domestic Services*. Routledge, 1999.
- Ferguson, Kathy E. and Monique Mironesco. Ed. *Gender and Globalization in Asia and The Pacific: Method, Practice, Theory*. Honolulu, University of Hawai'i Press, 2008.
- Fudge, Judy. and Rosemary Owens. Ed. *Precarious Work, Women, and The New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oñati International Series in Law and Society: Hart Publishing, 2006.
- Gamburd, Michele Ruth. *The Kitchen Spoon's Handle: Transnationalism and Srilanka's Migrant Housemaids*. Cornell University, 2000
- George, Sheba Mariam. *When Women Come First: Gender and Class in Transnational Migration*. University of California Press, 2005
- Gonzalez, Gilbert G et.al. *Labor Versus Empire: Race, Gender and Migration*. Routledge, 2004
- Hardill, Irene. *Gender, Migration and the Dual Career Household*. Routledge, 2002
- Hewison, Kevin. and Ken Young. Ed. *Transnational Migration and Work in Asia*. Routledge, 2006.
- Hoschild, Arlie Russels and Barbara Einreich. Ed. *Global Women: Nannies, Maids & Sex Workers*. The New Economics: Henry Holt, 2003

- International Labor Organization. *Hak-Hak Pekerja Migran, Buku Pedoman untuk Serikat Pekerja Indonesia*. ILO, 2006
- International Organization for Migration. *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia, Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah*. IOM, 2010
- Irianto, Sulistyawati. *Akses Keadilan dan Migrasi Global: Kisah Perempuan Pekerja Domestik di Uni Emirat Arab*. Yayasan Obor Indonesia, 2011
- Kaye, Jeffrey. *Moving Millions: How Coyote Capitalism Fuels Global Immigration*. John Wiley & Sons, Inc, 2010
- Komisi Nasional Perempuan. *Buruh migran tak berdokumen: Sebuah Strategi Perempuan Mempertahankan Kehidupan: Studi Kasus Lima Buruh Migran Perempuan Indonesia yang Bekerja di Malaysia*. Komnas Perempuan, 2006
- Meyer, Madonna Harrinton. *Care Work: Gender, Class and the Welfare State*. Routledge, 2000.
- Momsen, Janet Henshall. Ed. *Gender, Migration and Domestic Services*, Routledge, 1999
- Morison, Andrew R. Maurice Schiff. Mirja Sjoblom. Ed. *The International Migration of Women*. World Bank and Palgrave MacMillan, 2008
- Palupi, Sri et.al. *Atase Ketenagakerjaan dan Perlindungan TKI..* Tifa-Ecosoc Right Institute, 2010.
- Parrenas, Rachel Salazar. *Children of Globalization: Women Migration and Domestic Work*. Stanford University Press, 2001
- . *The Force of Domesticity*. New York University, 2008
- Pascall, Gillian. *Social Policy: A New Feminist Analysis*. 2nd edition: Routledge, 1997
- Price, Marie and Lisa Benton. *Migrants to the Metropolis: The Rise of Immigrant Gateway*. Syracuse University Press, 2008
- Saasen, Saskia. *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton University Press, 1991
- . *Global City and Survival Circuits, Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in New Economy*. Hoschild, Arlie Russel. & Barbara Einreich Ed. *The New Economics*: Henry Holt, 2003
- Sharpe, Pamela. Ed. *Women, Gender and Labour Migration: Historical and Global Perspective*. Routledge, 2001
- Shelley, Toby. *Expolited: Migrant Labour in the New Global Economy*. Zed Books, 2007.

- Sim, Hew Cheng. *Women Workers, Migration and Family in Sarawak*. Routledge Curzon, 2003.
- Stalford, Helen et.al. Ed. *Gender and Migration in 21st Century Europe*. Ashgate, 2009.
- Stiglitz, Joseph E. *Making Globalization Work: Menyiasati Globalisasi Menuju Dunia yang Lebih Adil*. Mizan, 2006
- Tam, Vicky C.W. *Foreign Domestic Helpers in Hongkong and Their Role in Childcare Provision*. Ed. Momsen, Janet Henshall. Gender, Migration and Domestic Services. Routledge, 1999.
- The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank *Migration and Remittances Factbook 2011*. The World Bank, 2011.
- Tong, Rosemarie Putnam. *Feminist Thought: Pengantar Paling Komprehensif Kepada Arus Utama Pemikiran Feminis*. Jalasutra, 1998.
- Wardhani, Savitri Wisnu et.al *Tubuh Alat dalam Kebungkaman Ruang Privat: Problem Pekerja Rumah Tangga (PRT) Indonesia di Singapura*. Ecosoc Right Institute-Tifa Foundation-FOKER, 2006.
- Waters, Malcolm. *Modern Sociological Theory*. Sage, 2000
- Wills, Jane. et.al *Global Cities at Work: New Migrant Divisions of Labour*. Pluto Press, 2010.
- Yeoh, Brenda S.A. and Sirlena Huang. *Singapore Women and Foreign Domestic Workers, in Gender, Migration and Domestic Services*. Routledge, 1999.
- , and Katie Willis. Ed. *State/Nation/Transnation: Perspective of Transnationalism in the Asia Pacific*. Routledge, 2004.

Journal dan Paper

- Alexander, J. Trent. ad Annemarie Steidl. “*Gender and the Laws of Migration: A Reconsideration of nineteenth-century pattenrs*”, to be presented at the annual meeting of the Population Association of America, April, 2010. <http://paa2010.princeton.edu/download.aspx?submissionId=100048>.
- Adam, Barbara. “*The Gendered Time Politics of Globalization: of Shadowlands and Elusive Justice*”, *Feminist Review* 70, (p.3-29), www.feminist-review.com, 2002
- Asian Human Right. *UN Road Map, A Guide for the International Human Rights System and Other Mechanism*, CHRF, 2005
- Bachtiar, Palmira Permata. *The Governance of Indonesian Overseas Employment in The Context of Decentralizations*. SMERU Research Institute, 2011.

- Datta, Kavita. Cathy McIlwaine. Yara Evans. Joanna Herbert. Jon May. and Jane Wills. "A Migrant Ethic of Care? Negotiating Care and Caring Among Migrant Workers in London's Low-pay Economy", *Feminist Review* 94, www.feminist-review.com, 2010
- Eki, Ayub Titu. "International Labour Emigration From Eastern Flores Indonesia To Sabah Malaysia: A Study of Patterns, Causes and Consequences.", Doctoral Thesis (tidak diterbitkan) untuk Population and Human Resources, Department of Geographical and Environmental Studies, Faculty of Humanity and Social Sciences, The University of Adelaide, 2002.
- Escriva, Angeles. "Aged Global Care Chains: A Southern-European Contribution To The Field", International Conference on Migration and Domestic Work in Global Perspective, Wassenar, 26-29 May 2005
- Fudge, Judy. *Global Care Chains: Transnational Migrant Care Workers*, paper for The International Association of Law Schools Conference on Labor Law and Labor Market in The New World Economy, Milan, May, 2010.
- Gabaccia, Donna R. Globalizing Care Economies and Migrant Workers: Explorations in Global Care Chain, *Contemporary Sociology*; Jan, p. 39, 1; ProQuest Sociology, 2010
- Gorfienkiel, Magdalena Diaz. & Constanza Tobio, (n.d.), *The Others in The Global Care Chain*, Department of Political Sciences and Sociology, University Carlos II of Madrid
- Haas, Hein de. *Migration and Development, A Theoretical Perspective*, International Migration Institute-James Martin 21st Century School: University of Oxford, Working Papers No. 9, 2008.
- Hewett, Heather, "Mothering across Borders: Narratives of Immigrant Mothers in the United States", *Women's Studies Quarterly*, Vol. 37, No. 3/4, Mother (Fall - Winter, 2009), pp. 121-139. The Feminist Press at the City University of New York, <http://www.jstor.org/stable/27740582> .Accessed: 10/06/2011 00:26Your
- Hidayah, Anis. "Wajah Diplomasi Perlindungan Buruh Migran Indonesia". *Jurnal Diplomasi*. Vol. 2 No.1, 2010
- Keough, Leyla. J. "Globalizing 'Postsocialism:' Mobile Mothers and Neoliberalism on the Margins of Europe", *Anthropological Quarterly*, Vol. 79, No. 3 (Summer, 2006), pp. 431-461, The George Washington University Institute for Ethnographic Research, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/4150873> . Accessed: 10/06/2011
- Kum, Leong Wai. "Fifty Years and More of The Women's Charter of Singapore". *Singapore Journal of Legal Studies*, 2008, p. 1-24. <http://law.nus.edu.sg/sjls/articles/SJLS-Jul-2008-1.pdf>

- Labadie-Jackson, Glenda. *Reflections on Domestic Workers and the Feminization of Migration*, 2008, <http://law.campbell.edu/lawreview/articles/31-1-67.pdf>
- Lipszyc, Cecilia. "The globalization of domestic service, The Feminization of Migration: Dreams and Realities of Migrant Women in Four Latin American Countries", *Reclaiming the Streets*, Montevideo, 13, 14 and 15 April 2004.
- Leon, Margarita. *Migration and Care Work in Spain: Domestic Sector Revisited*. *Social Policy & Society* 9:3. Cambridge University Press, 2010
- Lutz, Helma. "At Your Service Madam!", *Feminist Review* 70, 2002, (89–104) www.feminist-review.com
- Lyons, Lenore. "Dignity Overdue: Women's Rights Activitism in Support of Foreign Domestic Worker". *Women's Studies Quarterly*; Fall 2007; 35, 3/4; ProQuest Sociology. pg. 106
- Mackie, Vera. Carolyn S Stevens. "Globalisation and Body Politics", *Asian Studies Review*, 33, p. 3, 2009, ProQuest Sociology. pg. 257
- Moors, Annelies. "Debating Transnationalism, Identity Politics, and Family Relations. A Review Essay". *Society for Comparative Study of Society and History*, 2003
- OECD, *International Migration Outlook: SOPEMI 2011*, OECD Publishing, 2011
- OECD, *Society at A Glance: OECD Social Indicator 2009*, OECD Publishing, 2009
- Orozco, Amaia Pérez. "Global Perspectives on The Social Organization of Care in Times of Crisis: Assessing the Policy Challenges Ahead", United Nations International Research and Training, Institute for the Advancement of Women (INSTRAW), 2009
- Panayiotopoulos, Prodomos. "The globalisation of care: Filipina domestic workers and care for the elderly in Cyprus." *Capital & Class*; Summer 2005; 86; ProQuest Sociology, pg. 99
- Piotrowski, M. The Effect of Social Networks at Origin Communities on Migrant, Remittances: Evidence from Nang Rong District. Thailand. *European Journal of Population* 22: p. 67–94, 2006
- Piper, Nicola. *Migrant Labor in Southeast Asia, Country Study: Singapore*, Asia Research Institute, National University of Singapore.
- , "Gendering the Politics of Migration", *The International Migration Review*; Spring 2006; 40, 1; ProQuest Sociology, pg. 133

- Pyle, Jean. L. “*Globalization, Transnational Migration, and Gendered Care Work: Introduction*”, University of Massachusetts Lowell and Center for Women and Work, USA Globalizations, Vol. 3, No. 3, pp. 283–295, Routledge, September 2006.
- Semyonov, Moshe and Anastasia Gorodzeisky. “Labor Migration, Remittances and Household Income: A Comparison between Filipino and Filipina Overseas Workers”. *The International Migration Review*; Spring 2005; 39, 1; ProQuest Sociology pg. 45
- Sika. Nadine, *Gender Migration in Egypt: How far does it contribute to Development*, CARIM Analytic and Synthetic Notes 2011/6, Robert Schuman Center for Advanced Studies, 2011. <http://www.carim.org/ql/>
- Sørensen, Ninna Nyberg. “*Transnational Family Life across the Atlantic: The experience of Colombian and Dominican migrants in Europe Migrant Domestic Workers*”. Paper to be presented at the International Conference on ‘Migration and Domestic Work in a Global Perspective, Wassenaar, The Netherlands, 26-29 May 2005.:
- Summerfield, Gale. “Transnational Migration, Gender and Human Security” *Development*, 2007, 50(4), (13–18), www.sidint.org/development
- Tronto, Joan. “The Servant Problem” and Justice in Households, *Iris: European Journal of Philosophy and Public Debate*, Firenze University Press, 3 April 2010, p. 67-85
- Truong, Dam Thanh. Des Gasper. Ed. “*Transnational Migration and Human Security, The Migration-Development Security Nexus*”. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2011
- UNFPA, *State of World Population 2006, A Passage to Hope: Women and International Migration*, UNFPA, 2006
- Vosko, F. Leah. “*Rethinking Feminization: Gendered Precariousness in the Canadian Labour Market and the Crisis in Social Reproduction*”. Roberts Canada Research Chairholders Series, 11 April 2002
- Williams, Fiona. “*Review Articles, Migration & Care: Themes, Concepts and Challenges, Social Policy & Society 9:3*”, Cambridge University Press, 2010
- Yamanaka, Keiko and Nicola Pipier. *Feminized Migration in East and Southeast Asia: Policies, Actions and Empowerment*. United Nations Research Institute for Social Development, December 2005.
- Yeates, Nicola. *Global Care Chains: A Critical Introduction*, *Global Migration Perspective* No, 44, Global Commission on International Migration.
- , “*A Dialogue with ‘Global Care Chain’ analysis: Nurse Migration in the Irish Context*”, *Feminist Review* 77, 2004

------. *“A Global Political Economy of Care”*. Social Policy & Society 4:2, 227-234, Cambridge University Press, 2005

------. *“Translocations: Migration and Social Change An Inter-Disciplinary”*, Open Access E-Journal, 2009.

------. *“Migration and Nursing in Ireland: An Internationalist History”*, Faculty of Social Sciences, The Open University, UK, n.d.

Xiuhui, Lim. Security with Self-Reliance: The Argument for the Singapore Model Ethos Issue, 3, 2007, Center for Governance and Leadership (CGL), http://www.ccollege.gov.sg/cgl/pub_ethos_5g1.htm

Artikel & Website

Hoschild, Arlie Russels, -The Nanny Chain, November 30, 2002, http://prospect.org/cs/articles?article=the_nanny_chain#

“Want more babies? Fathers, please step up: Fairer policies and greater gender equity will boost S'pore's birth rate, says professor”, Tan Hui Yee, Correspondent, Strait Times Interview, May 10, 2012

“Dominasi TKI Sektor Informal akan Segera Tergeser.” Detik. Com. http://www.detiknews.com/read/2011/04/15/001302/1617883/10/dominasi_tki-sektor-informal-akan-segera-tergeser, diakses pada 21 Oktober 2011.

“Self-reliance key for S'poreans in the long run”. AsiaoneNews. http://news.asiaone.com/News/AsiaOne+News/Singapore/Story/A1Story2_0101203-250515.html, di akses on 24 Mei 2012

“Fact Sheet: Foreign Domestic Workers in Singapore, Basic Statistics” <http://twc2.org.sg/2011/11/16/fact-sheet-foreign-domestic-workers-in-singapore-basic-statistics/>

“Statistik on Child Care Services.” http://app1.mcys.gov.sg/Portals/0/Files/Statistics_on_child_careSTENT.pdf

Situs Kementrian Tenaga Kerja Singapura, www.mom.gov.sg

FAQ, Child Care Centers, http://app.customerfeedback.mcys.gov.sg/ccl_faqmain.asp?strItemChoice=20041127133114&strSubItemChoice=20041127133345&action=SHOWTOPICS&m_strTopicSysID=2005211174039#20041127133345

Dokumen lainnya:

Public Prosecutor v Vitria Depsi Wahyuni [2012] SGHC 49 High Court — Criminal Case No 2 of 2012 Choo Han Teck J 15 February; 7 March 2012 (<http://www.scwo.org.sg/index.php/resources>, diakses pada 26 Mei 2012)

UU 39/2004: Perlindungan & Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Lampiran

Lampiran. 1. Panduan Pertanyaan

GUIDE QUESTIONS FOR KEY INFORMANT INTERVIEWS (NGO)

Name of key informant: _____	Office: _____
Designation: _____	/Division: _____
Date and time of interview: _____	
Website: _____	

INTRODUCTION

Thank you for accommodating our request for an interview.

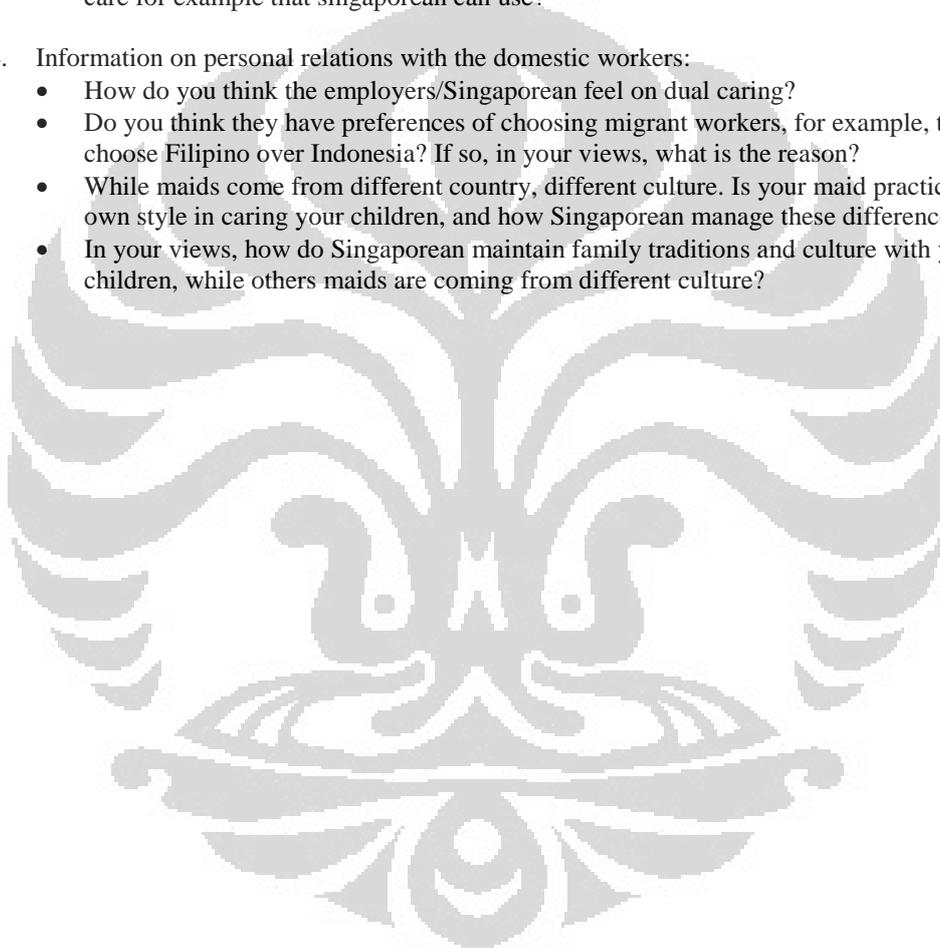
My name is Sri Aryani of University of Indonesia. Currently I conducting research project on Indonesia Domestic Migrant Workers in Singapore, particularly related to the dynamic of relationship between migrant workers and employers, and how the state contribute in shaping this relations. We would like to know your views about this situation, what works, what are the problem areas, and what are things that we can improved further.

We appreciate your voluntary participation. We would like to assure you that the information you will share with us will be used for research purposes. I would like to ask for your permission to record our interview. If there are things that you would not want recorded, just let me know. If you have no further questions or concerns, shall we start?

QUESTIONS/TALKING POINTS

1. Related to Basic Information of NGOs
 - Can you tell me about your organization – when was your organization established? Objectives? Current programs and activities related to migrant workers?
2. Information on policy related to hiring domestic workers?
 - Could you explain the existing regulations related to hiring migrant domestic workers?
 - How do you feel about it? Do you agree with those regulations?
 - Do you think that the policy protect migrant workers more?
 - What do you thing migrant workers need and do not need from the regulations?
 - What is your hope related to this? Or any recommendation or suggestion.
 - Why do you think the government wouldn't formalize the migrant workers work?
 - In your views how is the role and performance of embassy of Indonesia and MoM in protecting migrant rights and employers need?
2. Information related to mechanism and actors involved in hiring migrant workers
 - Can you explain the process if someone wants to hire domestic migrant workers?
 - In your views where is the gap and where is the strength?
 - Is there any best practices that you would like to recommend?
 - How do you think about the recruiter/agents?

- How is the agent's relationship with migrant workers and the employers?
 - Do you think agents contribute in vulnerability of migrant workers?
 - Do you have any recommendation or suggestion?
 - Is there any other actors that involved in migration process (placement, protection, or others?) What are the good part and the bad part of their involvement?
3. Information on household situation:
- Why do Singaporean hire migrant workers at the first place?
 - How do you think the working conditions of Indonesia migrant workers in Singapore at the moment? Working hours? Type of jobs? Household conditions?
 - The responsibility of health, safety of migrant workers is on the employers? What do you do about it? And how do you feel about it?
 - Does government give viable options on children bearing and caring? Is there any day-care for example that Singaporean can use?
4. Information on personal relations with the domestic workers:
- How do you think the employers/Singaporean feel on dual caring?
 - Do you think they have preferences of choosing migrant workers, for example, they choose Filipino over Indonesia? If so, in your views, what is the reason?
 - While maids come from different country, different culture. Is your maid practicing their own style in caring your children, and how Singaporean manage these differences?
 - In your views, how do Singaporean maintain family traditions and culture with your children, while others maids are coming from different culture?



GUIDE QUESTIONS FOR KEY INFORMANT INTERVIEWS
(Employers)

Name of key informant: _____

Date and time of interview: _____

INTRODUCTION

Thank you for accommodating our request for an interview.

My name is Sri Aryani of University of Indonesia. Currently I'm conducting research project on Indonesia Domestic Migrant Workers in Singapore, particularly related to the dynamic of relationship between migrant workers and employers, and how the state contribute in shaping this relations. We would like to know your views about this situation, what works, what are the problem areas, and what are things that we can improved further.

We appreciate your voluntary participation. We would like to assure you that the information you will share with us will be used for research purposes. I would like to ask for your permission to record our interview. If there are things that you would not want recorded, just let me know. If you have no further questions or concerns, shall we start?

QUESTIONS/TALKING POINTS

1. Information on household situation:
 - a. Are you working at the moment? Where? Can you tell me about the job?
 - b. How is your working conditions, how many hours do you spent at the office?
 - c. How about your husband? Where do he works? And how many hours do your husband spent at the office?
 - d. Do you have children? How many are they? Age? Education?
2. Information in hiring a domestic migrant workers
 - a. Why do you need to hire domestic migrant workers at the first place? And how?
 - b. Did you have any criteria related when you're hiring migrant workers?
 - c. Do you have a preferable origin countries of migrant workers? Why ?
 - d. How is your experience so far? Have you changed your maid? How many times and why?
 - e. How do you think you're current maid doing at this moment? Do you have problems with her? What kind of problems?
 - f. Do you have schedule for her? What kind of tasks do you want your maid to carry out?
 - g. Is there anything that they're not allowing to do for your children?
 - h. How do you see your maid performance so far?
 - i. Do you set a working hour for her?
 - j. If you at home, what kind of household responsibility do you take care?
 - k. Do you take over your child as soon as you arrived at home?
 - l. The responsibility of health, safety of migrant workers is on the employers? What do you do about it? And how do you feel about it?
 - m. Does government give you viable options on children bearing and caring? Is there any day-care for example that you can use?
 - n. If government provides other options in children bearing and caring, for examples providing day care for free, do you prefer hiring domestic workers or put your children in those free facilities. And why?

3. Information on personal relations with the domestic workers:
 - a. How do you view your domestic workers: part of family, a worker, or others?
 - b. How do you feel on someone – strangers living in the house and take care of your children?
 - c. How do your children responds with this dual-caring, mother and nanny?
 - d. Do you ever try to split the job to take care of children and household with relatives or husband?
 - e. Your maids come from different country, different culture. Is your maid practicing their own style in caring your children, and how you manage these differences?
 - f. How do you maintain family traditions and culture with your children, while others maids are coming from different culture?

4. Information on policy related to hiring domestic workers?
 - a. Could you explain the existing regulations related to hiring migrant domestic workers?
 - b. How do you feel about it? Do you agree with those regulations?
 - c. Do you think you imposed certain rules for your maids due to obligation of employers stated on the regulations?
 - d. Do you experience migrant workers that in trouble? What kind of problems and how to overcome this?
 - e. Do you think that the policy protect migrant workers more?
 - f. What do you thing migrant workers need and do not need from the regulations?
 - g. What is your hope related to this? Or any recommendation or suggestion.
 - h. In your views how is the role and performance of embassy of Indonesia and MoM in protecting migrant rights and protecting employers needs.

5. Information related to mechanism and actors involved in hiring migrant workers
 - a. Can you explain the process when you're hiring migrant workers?
 - b. In your knowledge, what are the actors that involve in migration? What is the role? Do you think the role is beneficial for migrant workers?
 - c. How do you feel about the process? Do you have objection?
 - d. Do you understand the role of agents?
 - e. How is your relation with the agents?
 - f. How is the agent performance?
 - g. Do you have any recommendation or suggestion?

Lampiran.3.

Panduan Pertanyaan untuk Informan Kunci

(Buruh Migran)

Nama dari informan kunci: _____

Jadwal dan waktu wawancara: _____

*Perkenalan**Terimakasih telah mengabulkan permintaan wawancara saya.**Nama saya Sri Aryani, dari Universitas Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang pekerja rumah tangga migran di Singapura, terutama tanga dinamika relasi antara majikan dan pekerja migran dan bagaimana kebijakan negara berkontribusi dalam pembentukan relasi tersebut. Kita ingin menggali pandangan dan pengalaman teman-teman tentang situasi ini.**Saya sangat menghargai kesukarelaan teman-teman untuk berpartisipasi. Informasi yang akan diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya juga ingin meminta ijin untuk merekam wawancara ini. Jika ada hal-hal yang tidak ingin direkam, silahkan diinformasikan. Jika tidak ada pertanyaan lain, bisakah kita mulai?***QUESTIONS/TALKING POINTS**

1. Informasi tentang situasi buruh migran:
 - a. Sudah berapa lama bekerja?
 - b. Mengapa pergi bekerja ke luar negeri?
 - c. Siapa yang memutuskan? Bagaimana tanggapan keluarga ketika pergi ke luar negeri?
 - d. Mengapa Singapura? Apakah persyaratan untuk pergi ke Singapura?
 - e. Siapa saja keluarga yang ditinggalkannya?
 - f. Apakah memiliki anak? Berapa banyak? Siapa yang mengasuh?
 - g. Jika memiliki anak apa tanggapan anaknya ketika ibu/mbak bekerja ke luarnegeri.
 - h. Bagaimanakah hubungannya dengan keluarga? Dan bagaimana memelihara komunikasi dengan keluarga?
 - i. Bagaimana cara direkrutnya? Siapa yang merekrut? Membayar berapa? Dan berapa lama di penampungan?
2. Situasi bekerja di luar negeri
 - a. Siapakah majikan ibu/mbak?
 - b. Apakah dia bekerja? Bekerja dimana? Berapa lama dia bekerja?
 - c. Apakah suaminya ikut bekerja?
 - d. Apa pekerjaan ibu/mbak di rumah?
 - e. Apakah ibu/mbak sendirian, atau ada pekerja lainnya? Jika ada, bagaimana pengaturannya? Apakah ibu/mbak senang dengan pengaturan tersebut?
 - f. Apa yang dilakukan majikan perempuan jika pulang atau ada di rumah?
 - g. Apakah suaminya ikut membantu?
 - h. Jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan rumah, ibu/mbak lapor kepada siapa?
 - i. Bisakah dituliskan apa saja yang ibu/mbak lakukan seharian?
 - j. Berapa jam ibu/mbak bekerja seharian?
 - k. Apakah ibu/mbak tidak berkeberatan melakukan semua pekerjaan tersebut?
 - l. Apa hambatan dan kesulitannya bekerja di Singapura?

- m. Apakah ibu/mbak mengasuh anak?
 - n. Bisa ceritakan tentang anak/orang yang diasuh?
 - o. Apa perasaan ibu/mbak ketika mengasuh anak orang lain?
 - p. Bagaimana ibu/mbak mengasuhnya, apakah majikan mengajari tata caranya? Apakah ibu/mbak mengajarkan sesuai dengan pengetahuannya, misalnya: didongengkan dongeng Indonesia?
 - q. Apakah ibu/mbak pernah bekerja di tempat lain? Apa bedanya dengan di tempat yang sekarang?
 - r. Dimana ibu/mbak tinggal? Bagaimana keluarga majikan memperlakukan ibu/mbak? Mereka menganggap ibu/mbak sebagai pekerja, saudara, atau..?
 - s. Bagaimana dengan sistem penggajiannya? Sebulan dibayar berapa, apakah dipotong gajinya?
 - t. Apakah ibu/mbak pernah diajari tata cara kebiasaan yang harus diajarkan kepada anak yang diasuh?
 - u. Dalam pandangan ibu/mbak, bagaimana kondisi anak yang diasuh? Apakah dekat dengan ibu/mbak? Apakah ibu/mbak merasa ibu kandungnya kadang-kadang cemburu?
 - v. Apakah mendapat hari libur?
 - w. Apa yang dilakukan selama hari libur?
 - x. Apakah “suka” dari bekerja di Singapura?
 - y. Apakah “duka dari bekerja di Singapura?
3. Aturan tentang pekerja rumah tangga di Singapura?
- a. Apakah ibu/mbak bisa menjelaskan tentang aturan kerja di Singapura?
 - b. Apakah ibu/mbak merasakan perlakuan majikan akibat pertauran tentang tenaga kerja migran (PRT migran) di Singapura?
 - c. Menurut ibu/mbak, bagaimana aturan tersebut. Apakah menguntungkan atau tidak?
 - d. Menurut ibu/mbak secara umum bagaimana kondisi kerja di Singapura?
 - e. Menurut ibu/mbak, dari peraturan-peraturan yang disebutkan tadi, apa yang menjadi masalah dan apa yang harus diperbaiki?
 - f. Jika ada masalah apa yang harus dilakukan?
 - g. Sejauh ini peran KBRI bagaimana?
4. Hubungan dengan agen perekrutan:
- a. Bisakah dijelaskan peran agen (di dalam dan di luar negeri) dalam proses migrasi kerja ibu/mbak?
 - b. Apakah ibu/mbak masih berhubungan dengan agen/sponsor?
 - c. Kalau ada masalah di dalam negeri (dengan keluarga) ataupun di luar negeri (dengan majikan) apakah agen/sponsor bisa membantu? Bantuan apa yang diberikan?
 - d. Apakah ibu/mbak punya keluhan terhadap agen?
 - e. Menurut ibu/mbak apa suka dan dukanya berhubungan dengan agen?
 - f. Menurut pandangan ibu/mbak bagaimana seharusnya agen bersikap? Apakah ada rekomendasi?
 - g. Selain agen (di dalam atau di luar negeri) apakah ada pihak-pihak lain yang ikut berperan? Apa perannya? Apa kelebihan dan kekurangan mereka?

Lampiran .4. Panduan Observasi

Penelitian ini akan mengobservasi relasi antara pekerja rumah tangga migran di Singapura dan majikannya di ruang publik.

LEMBAR OBSERVASI

Observer: _____ Tanggal: _____

Tempat: _____ Alamat: _____

Waktu mulai: _____ Waktu berakhir: _____

1. Dimanakah pekerja rumah tangga migran duduk, apa yang mereka lakukan ketika anggota keluarga yang lainnya beraktivitas?
2. Apakah pekerja rumah tangga migran ada di sana dalam rangka bekerja atau ikut liburan bersama keluarga? (misalnya dibolehkan berjalan-jalan sendiri di sekitar)
3. Apa yang dikerjakan oleh majikan perempuannya?
4. Ketika majikan perempuannya hadir, siapa yang mengasuh anaknya?
5. Dari pengamatan gerak tubuh, menurut observer apa yang dirasakan oleh pekerja rumah tangga migran? (tertarik, semangat, tidak bersemangat, senang, dll)

Lampiran 5. Transkrip Wawancara

Why do you hiring maids for the first place?

First, I did want a maid, but I want a baby sitter. But baby sitter charge me, to come here, daily, while I go to works, start in the morning, so they charge me, for a day, 700 dollars per months. Cause the reason is I'm living in private estate. So they charge me quite high. But if I would send to their house, it will cause you 400 dollars per month. So after much calculation, we're rather sacrifice our privacy, so we have a maid, and I've been telling her I want to look after me about six month before I go maternity leave, because I can go work lah..and she was going –she was being a mental abuse by employer. She doesn't revealed much with me, but I work with parents, I know everything, how stingy the parents is, how the parents treat the son, roughly I know, and I actually a very bad teacher lah.. I was spy on this kids, cause I learn psychology. I feel I don't understand the student of mine, I was a new teacher at that time, hmm, this child was behaving like... most people said mental patient, but he has diagnostic, he has a special needs diagnostic. So many teachers has taken him, why he is not improving at all. On this case, so I took her the case. I slowly decided to apply my psychology to this family. So that's how I found out about this. This child improved. And for her she doesn't know how to teach the child. So I told the mum, I want to teach her. Send your maid to school and I want to teach her. So she can teach the child at home. So she's been caring out, so he is improved. So I've been teaching for one year, and so after I left. Before I leaved him he starting to learn how to read. She was excellent maid. She was ex teacher back in Indon, but I think of small salary...

In Indonesia, the salary is quite small. My sister in Indonesia hiring a baby sitter, and it costs her around 200 dollars per month. Singapore dollar.

We use to be that real. Because my mom used to baby sits. But now... The reason why they cook me because I want them to come here, and I want the baby sitter to wait for me. Her duty is to take care my child. It's the same things with my maid. Her duty is mainly my son. The household is not that important to me, of course the basic to clean. So I discuss with her. It's actually not her husband send her to come in here for work. So actually, You know my father in law, when he's talk to her when she was coming here from the first time, encourage us to send her back once a year. To be with her son. On 3rd month with us, It was September 2010, August 2010, because it was going hari raya, in September. So we sent her back for one week because she never been with her child. She has a child, one year old. And she's been working for the 3rd employer lah, neither have a chance. So we decide to send her. The first time is using air asia, and the ticket is quite cost, 200 plus. So we're thinking to cut costs, we're trying to found out more and now shes' been flying with Garuda.

Is Garuda is cheaper?

For maid fare. It's the good thing about garuda. 200 plus. That's why My Indonesian friends told me it's too expensive for them using garuda. Because garuda is like Singapore airlines.

“My son is awake. I ve been home for a month because of my feet, and I'm afraid that my son very clingy to me. I'm very worry when I got to back to work hah.”

So I think for her is good. For me, so I always encourage my friend to send their maid go back once a year. If it is Indonesian fly by garuda. I think but some of them are not willing for so many reason so I argue my friend. I'll give you an argue, you and your husband has minimum 14 days leave, I argue with them then so you and your husband has 28 days. So send your maid home, 7

days, just one week. And one thing good about MoM, if you go only one week at least, you can claimed the levy. So every year I send my maid go back lah.

So one day the levy is 7 dollars, and the 7 will be refund 42 dollars, so we deducted,cos I pay 170 dollar levy, so deduct in the following month lah. Once we submitted we wish to process two months later. So in this case we submitted in January, because we're coming back in the end of the year. We want to New Zealand and she go back. Because I... it would be better if she was with her family, rather than joining us. For us we don't mind if she wants to join us, but, I think it's better if she spent it with her son. We did something for her, definitely. We pay everything. We were funded lah. For the two weeks she go back she got very funded lah. So this month you can only pay 50 dollars. So Its ok lah, 120 dollars claim, its quite good. That's I like MoM lah. But 170 dollars levy is too high for us.

And you pay it every month...

Yes. But now with this new policy coming up. They said we can apply concession. So we're being refunded, but I'm not eligible for it because my maid is taking care of my son. So basically I think all my friend complaining more about the levy. If the government don't want hmmm, I think it's important for the government to charge us for your levy, because the maids helping us to make our own family life quality better. So mom can work. But not so high laah. That's why I've been telling PM Lee about it (laughing) I said I think you should cut down, maybe charge us 50 dollars for the levy because 170 a bit to stick. Cause like my maid, although MoM minimum salary told us to give – when I employed her 350 montly salary, then in July they increase it to 380, by maid, we're giving morning that that, we're giving her 450, because we're thinking about, although everyone said our house a big one, everywhere I go we followed MoM, but she's good maid lah. She's helping my son. And sometimes my parents in law too straight forward, and my maid get hurt lah. Before she came I told her lah about my family situation, I came here, I also strangers. So I know.

I talk to various MP, now I'm the grassroots leaders? I ring up to Halimah.

So what do you mean by the grass roots leaders?

We are community leaders. We are actually signed, we're telling them Singapore policy, whatever there's a new one. And we tell this residence the new policy. For example why the bus fare increase, why does levy concession and everything. And new prices. And sometimes defending. So I volunteer.

So you apply?

Yes, I'm apply.

And the government choose?

During my time is very.....they are scrutinize grass roots leaders. Is not that easy because we have to have clear records everything. But now, it's easy to become a grass roots leaders, but from grass roots leader I apply for young PAP. I followed a few community leaders, and then people new about me, and they invite me to the community and then some hold some position. I do this do that. I go up to young PAP (-red. People Assembly Party)

I disagree with some policy. And I'm glad that when I broad up there some changes coming in. That's why the government always make changes. And they give us money after that. And they increase the electricity bill. But think long term, electricity is based on petrol fare. And

transportation if you don't increase how are they going to pay the salary. The employee is suffered.

Last year, Indonesia government said they will stop sending people work to other countries. And my maid is worried. I said don't worry Indonesia won't do it. Because if they do, so how is the people to survive.

How do you think if the government stop sending people from Indonesia?

We will look for Myanmar. Because my maid, also know what happened in the home. She got back every year. Last year she got back. All the price is increasing. She means kenduri, -selamatan- she budget only how much, at the end it went so high. At the end, how can you stop. Even in my school, maids often asks me, whether she should continue. I said, your boss is very good, you should continue, but you must ask for off day, you must ask for weekly off day, you must ask to go home every year. Because she is a good maid. Where can I find a good mind. So my husband and I send her back once a year. If we can afford we can send her back twice a year lah. Wanted to, but I always so busy, so we can send her back twice a year lah. So once a year is enough for now lah. But once my son is older... because when we're away almost every day we call also. My son is looking for her. When in new Zealand, she was missing, and my son looking for her, then call her everyday, and come back and the bill is so expensive ha ha ha...

So how do you feel of your son calling your maid everyday?

I know people said you got the maid, your son cling to your maid. That's not true. Me, my mom baby sits before, and I also meet lots of maids in school. So my students parents all share. So when I went home, I will spent more time with my son and my maids do the households. So that's the purpose of the maid. My son still cling to me lah. For my maid, I know some people call the maid bibik for the maid, but my sons call her "Cik" like mak-cik, lah like auntie.. (bulik..)

So, okelah. I also told my son, when he grow up you must go and find Cik Yuni. Cause she take cares from 4.5 month. So now we have maternity leave for 4 months two weeks later she joint me. When new leaders elected, currently Lee Hsien Loong, elected in 2004, I actually broad up the teacher salary for the special needs, because it's really cannot cope with, only 1000 dolar, there's government cut due to economic crisis, there are 20% cut. I broad up, and there's changes and more funding coming out for the sectors.

So this is your first time? My maid much more familiar with Singapore then I am by the way

Oh really?

My maid would be bring out my son. She has a freedom as long as my son goes to school., and my son is oke. So my maid, she has a freedom. She just recovered. Now she has a weekly off, but she can go out anytime she want lah. As long there is someone to take care my son. Me or my husband. She won't run away. She run away for what lah. Because we do have insurance. I bought the insurance. There's two type of insurance we can buy. They said the one is cheap, one is expensive. The expensive one they said if your maid runaway we can claimed it lah. I just take that one hah. In case one day she get angry with me and she run away from me lah (laughing). You never know lah..

But if you treat your maid well, I don't think the maid wouldrun

But some the employers treat them well. A few maids said the employers treat them well. But they still run away lah..

But why?

I don't know. Maybe they didn't get off day or well. I'm not sure. Treat them well means you don't scolded them. We give the freedom lah. I think some employers are just don't give off day and they don't give maids handphone. Ridiculous lah. Maid is just like us lah. Need to call family, need to call boy friend. Need to call friend. Just human being. That's why actually I learned a lot from my students parents, cos this students parents has this maids since the children diagnose with special needs and she working with them 10 years before she go back. And every years the maid, hmmm go back for one month. Only last years, I send her off, on the twelve, because the son misses her a lot lah...so she leave and the parents took another maid, but this mad was in experience. This maids has work in Singapore but after that return home, was looking better employer, the maids claims, I can questions this student parents about the maid that left. How long the maid has been working for you? They said the maid has been working for twelve years. So I said, that you're a good employers. So maids tends to judge employer from the longitivity of the previous maids. But it depends. Some maids as like her (pointing at Yuni, her maid). Her employers treat her like hell, she so patient, for third year she cannot tahan anymore. She ran away. Because she came from a poor family, she knows she need the money for their family. There are a lot of maid like this. I encounter meet another maids who works for the employers for 10 years, and take care the whole family with children with special needs and three other children. Or grown time. Lunch time has to send lunch to her employer office. Which is nearby, the go to market. Everything she's done onher own. And when off day, she came back, she has to do the households chores. The dishes are all piled up she said. I don't think this maid is lying. Because I can see this parents attitude. The sisters got pregnant. Got baby. Now she's not only tacking care the children with special needs, take care the child of special needs, take care the child to walk, carry the baby, and she's only earning, that time only what, 400 dollars per month. And she tell me the husband don't allow her to got back. To come to Singapore. Cause she came back last year September. Even before she decided to come. Because the employer offer – Darti dapat berapa (bertanya kepada maids-nya), 550. She knows all the maids...so the husband allowed, but the son doesn't allowed. The son hide the passport away. So, it was quite chaotic, because she needs to look out for the passport and she misses the flight. I told her, so what is the deal, 450 salary, are you going back by your own, she said, my mam say I going back every year on my own. You work so hard for ten years, and this much you get, 450. Cos she take care the child since baby, and the child born with special needs since baby. So the employer employed her since then. Cos she getting attached of her. So this maid, when they took care of the child look alike lah... First time I saw her, I thought she was the mother. This kind of maids not because they are poor they tend to stay long not but because she was attached the child of they take care. Or they are attached with other family member. Not necessarily the child.

If you take care of the child, you must have some feeling right?

Some maids. I think even she is single or married, I think is back down to attitude and character. Many of the maids I've seen is tend to bloody root to me. She is single. Quite number of maid lah. It's married maid. She didn't treat the child nicely. In front of the employers they treat the child very nice, but in the back, she just ignored lah. How I know, because I study psychology, I try to understand why the child doesn't improved. Cos in psychology, we learn about how about ... learn to read people minds. So I see maids everyday, I try to analyze. Maids tend to be very quite. Don't tell me things. But I read mind lah. I avoid to try psychology on people I work with. But the child has so much potential because the child has global mental delay so I still see the potential on the child. So when the child is not improving, I investigate by my own. I told the parents. The parents trust the maids. So everything goes nicely. So when I go back from maternity leave, I found out that the employers has sent back the maids, because the maids always been lying. And even the

employers apologize to me . I said poor you, you don't believe me. The child is crying. So no matter if the maid is single or married, it back to your own character. That's why when I got this, friends or my students parents, when they heard how I treat my maid, they want to employ new maid, they asking me so many questions. I told them, because they scared to get those educated maids, those going before university hmm -high school right-, they said the maid has high school education, should I employ her? Why can't you employed? Because she is so smart. Afraid that she will talk bad to me. So you want the maid to take care of your child or you looking at the maid who cannot..... I argue with this person. So finally she employed the maid. So I can see the maid is very good. One month the child coming to the school twice a week, the maid came. And I teach the maid. So the maid sit over there in the class while I'm teaching. She observed how I teach, then o toileting and we need proper teaching like showering and that. The maid see, and the maid can do at home. So in one month, a lot improvement in the child. Progress are continue. The child first never even making sounds, but with the presents of this maids, the son improved tremendously. And then the employers talk bad about the maids. So the child improve and you want try to compare. That's why I told people is not about education, marital status, its go down to attitude and behavior. Whatever you employ will be the same.

But I think this agent tends to lie about the maid age. Last years there is a maids who thrown down a child out of the window, and the accident happens to my ex student. Ex student in my school. So the news came out and then we found out and stuff. And the investigation shows that the maid is under age. So I think Indonesia has to do something about it. The agency always lie about it. My maid said to me that she has to lie on the age before she came to Singapore. She 35, but her age in the .. is 34 –younger. This 3rd employers, an work long before. when she came her she put on the agency. And I don't think only her. The maids still on the young age, they are not ready to work, for special even for normal children. I think Indonesia has to look in to this.

There's a lot of issues in Indonesia. In Indonesia it consider trafficking. You can't send people away to work abroad..

What is the minimum age to work in Indonesia

To work is 18.

Here the minimum age is 15

So actually there's no minimum age. Indonesia has ratify the convention children working on something. So basically under 17, they only able to work 5 hours a day. So after 17 they can work more than 5 hours per day. And then even, in our country domestic workers tend to be young.

But Indonesian tend to be mature

Some of them are even married young. In Indonesia, if you're married you consider to be adult. So even this marriage, force marriage, but in our law they consider to be adult and able to make decision by there own.

What is political doing? I think you need some kind of policy. In Singapore, when we compare, policy could make it stop.

That's a huge problem in Indonesia. Because the enforcement is very weak.

Singapore is need 23.

And you have to meet certain criteria. And there's a lot falsification document.

So you're working as a teacher for special needs. Are you working in long hours?

This year, I'm working at the afternoon. So I start teaching from 1.30 to 5.30, so I leave at 11.30 to catch the 11.45 bus, so reach about half an hour journey, and then prepare class and everything. 5.15 go off. Student can go home by their parents or public transports. 5.30 I will leave. Cos I have assistant teacher with me. Cause I'm a trained teacher. So my duty, I also a mentor teacher, come to 10 years. Became a trained teacher means if there's a new teacher I need to teach her. A bit more. I have to teach and mentoring. That's why I told my school in advance, for instance, this June holiday, I want to do any training cos my maid are going to leave. So I expect to go training in November and December. Because for government sector, we have to clock in 200 hours training per year. I think I clock in more. Lah per year. But this year, no lah. There are courses on the school time, so there are courses after work. From 6 o'clock or 10. Or even on Saturday.

So basically you have time for your son?

Yeah I have time for my son, and for my voluntary activities. It's how we do it. That's how I tell my friends, for example, if I have full day training from 9-5.30. So I have to leave 7.30, depend on the location. So when I came home, I play with my son, my maids just doing other works. She has a choice, as long work is done.

So you don't have working schedule or..

Initially she has. After 3 months we even told her we've got webcam. Even now. Because if the strangers coming in, to my house, although I knew her a year before from my school, I never really live with a strangers, and the you're living with a son, and elderly. So going to work you need a piece of mind. My husband install the webcam. Even when I work, living my in law with my son, install the web cam. Just to make sure if anything happened, my in law could come up. Not necessarily my in law go upstairs everyday. It's too tired for her. So we install cam here, and cam on the room, so my husband can see from handphone or in the room. Anytime. But after three months we remove, because we're trust her. But event that, we told her, for me I never trust people 100%, always 99%, even for my husband. Just same with her. But she's doing good. Once in a while I do check for her work. Like, on her off day. If I'm hard working I will check whether they do the cleaning. I was see whether the work is done. If not done, I will talk with her. If not done again, my husband will talk to her. So far it's oke lah. Accept for yesterday. She injured herself and she insist to go work on Monday.

So you treat her like a friend..

She's a friend, she's a family. She call me Kakak. It's like a sister although she is older then me. But it's oke lah. It's kind of respect. Every family tend to treat their maid like family lah. Maid don't go overboard. So I think it's fine to treat your maid as your family. I learn from my student parents who treat her maids like a family. The majority of my friend if the maid go off once a month or let go from 9 am to 10 pm. How is the household for the day. She got out I do the works. She got out go out lah. She hangs out the clothes. Sometimes when I hard working I check lah, the cleaning, and the bed.

So you iron the clothes?

Yes, she injured, after she came out. So she has an open wound. She asked to go to the doctor she refused. On Sunday, so piss off. She was crying. My in law telling me. My husband tell her, you do one compression and go to the doctor. She she went off and get the rest. Sunday she stills sick.

And she insist to work. I'm afraid that the neighbor saw and will report. The problem with Indonesia maids is when she was sick she didn't say. When she was sick or she got fever, she never told. They still do the work. Unless she sleep early then we know that she was sick. Cause she didn't tell us and their face didn't show that they are sick.

So very common for Indonesian maids.

Yeah very common. So even I see Indonesia maid in my school, when I see them sleeping then I knew she was sick. That time I ask them why, they said the employers doesn't send them back to doctor. So that's bad lah. The employer doesn't send them to doctors. The employers come across, sometimes they even charge the maid on the doctor costs. And I bring this up to MoM to PM Lee also, I think they need to really scrutinize on the policy. So MoM need to be stricter on this. For employers to have salary book for the maids. Cos they are maid who didn't get the salary. They get the employers keep. Last year before Indonesia come up with the rulling that in 2017 they said they want to stop sending maids to Singapore rights? Two weeks before come up with the news that the maids that keep money in the bank, BNI. So you know what that we'll be good. So my maid from Indonesia, so my maid went out, so they said to open up an account she must put this amount money every month. You can't lah because she send her money to her home every month, and she keep only 10 dollars with her.

Salary book we signed lah.. We told her, no advance payment. But we give salary every 23rd. When she got back we give her 200 dollar extra. We told her to shop she is too kind lah. She's been working for us. So my in law also give money for her to bring kerupuk. She's good heart lah. She was buy nice things for us. This June she's going to back home for her son birthday. This is the first time, so my husband and I decide we can contribute to the goody bags. So she just the items, sling bags because she said she don't have it in Indonesia.

Malfee

1. Where do you work?

I work at SNCF. It's a global company. French Company. I'm a global account manager. My background is psychology. And I trained people, all over the world. Once I was in Eastern Europe, I trained doctoral holders to be good in sales. My expertise is in supply chain and logistic.

2. How is your working condition?

Well, I'm working quite independently. I usually leave home at 9 and come back at 7.30
My husband is French. He is leave early then me, and also back at home usually at 7.30-7 p.m.. I have no children but I have two dogs. That's make me hire a maids. Well, actually I don't like to use the words maids. Maid is just maid. I prefer to use helper. They're helping me. Maid is more like a modern day slavery.

3. How do you hire them, this helpers?

I need them to take care of my dogs. I having my first dog three years ago. Since then I have changed for four times. I use agency for this. If I don't have my dog, I don't need maids. I can ask part-time professional cleaner for that. They can coming once or twice a week.

4. Why?

My first maid doesn't want to clean. My second maid, is still from me. She steal my moisturizer while I provide them all basic stuff. My third maid don't how to clean. My third maid, steal from me. The fourth maids, don't know lah. She is just come here. My third maid actually Indonesian, and I want to strangle her. My cherry-berry floor is wep by bleach and become white. My cushion pillow, is white and black, and she mix up together and become zebra. It was very expressive stuff you know... So I sent her back to the agencies lah. Before I kill her ha ha ha.

5. How about your current maid?

You know what happen? My monthly bill gone up significantly. You know the comercial said that soap can be use like for hundreds of clothes, she can use it for like couple of pieces. Then after three months I said, look you have to be efficient. And I teach them how to clean efficiently. Singapore is expensive lah.. so efficient is important. Now my bill has go down.

6. So do you think what they do need is proper training?

Ya, I think so. They now how to clean, how to swept, to mop or to washing clothes di kampung. But in Singapore is different. Not only the machine, but also different fabrics required different treatment. You need to tell them how...and I don't think many *Singaporean* know how to do that either. But they got very angry when their maids made mistakes. Employers do not guide them in proper years. You can't expect someone come to your house to know everything you need. It needs around three months to know each other. Your maid understand your need, and you also understand your helpers. We both need adaptation. What happened now, employers is just talk-talk-talk. Sometimes they talk in distance, with unclear words. You know what will happened with Indonesian helpers with poor language.

7. So, this is that you think what happened?

The problem is you need to know what your maid feel to understand how much work she can carried. You can't expect your maid is supermaid.

8. So you know your maid burden?

Ya lah.. before all the maids came, I do all by myself. I wake up at 5, so my maid need to wake up at 5, and then know the standar and know how lah. So, my maid can't make stuff with me. She actually a little bit afraid of me ha ha ha. But I set some system so they not overburden.

9. How? Do you make rules and regulations?

Of course. Look ... (she shows me the schedule of her maid). There are routine job, such as mop and swept the floor. And Monday for example she need to clean the kitchen areas, all of them, Tuesday, need to take care this room, everything, Wednesday, master bed room, Thursday, garden, and so on. She only need to do it until two. After that she can have lunch and take a shower. And take my dog go out, feed them. In the afternoon, she need to prepare dinner. I required her to make a menu. This is.. (show the form). I'm very careful with dinner, and usually we have a big dinner. My husband usually skip lunch, so I need to make sure he has proper energy. Look, pasta, and others...

10. So, how about your maid?

Well, I don't quite chatty about food. I can't understand that people limited the food for the maids. Ya I experience maids who spend 5 kilos rice in a week. You know it's a lot lah... but I don't complaint. She need energy to do all of that..Like we can do all of that in one day...

11. So you think that other employer are ill-treated their maids?

There are good employers and bad employers. My mom is here for watching my maids. She said because it's new. I said untuk apalah... but lots of *Singaporean* thinks that your maids are need to be watched out. I can say half of them are good employers, and half of them are bad employers. Even I said to my sister –she is working in airport- she is do not deserve to employ a helpers.

12. They have a lot of complaints with their maids. They also questioning their privacy...

Yes there are huge problems in this areas. If you work with someone, you don't talk bad things about your boss lah..

13. Are they?

Oh yes... they gossiping around. Neighbour may know what happened in your home. What happened between you and your husband if you had quarell. Although in my cases, all the neighbour might already know what happened to me since I talk very loudly ha ha ha. Do need my maids tell all about it...They violating all the time.

14. But *Singaporean* also watched over their maids. In the blogs they even said about putting CCTV to watch out for your maid..

Ha ha ha. That's stupid blogs. I think those people are stupid. Complaining around. But well, I need to join because I need them to understand this business. You know what I think, they are paranoid. I personally, said if you can't trust your maid, don't have one then. Chinese *Singaporean* tend to be paranoid. They live in fear. They refuse to know where they are coming from.

15. You mean, because they came from different countries..

Yes... you need to understanding your maids, where they are coming from and their habit. They don't trust maid and just walk around to watch.

16. Why it can be happening?

I said it because of lack of education.

17. But how? *Singaporean* are very well educated, compare to us in Indoneisa

Degree doesn't mean they are educated, civilized. They may be degree holders but not civilized. Just like *orang Kampung*—do not mean to offend, but you understand lah.. Singapore is 1st world countries, but actually 3rd world countries in everything, especially on how we treat people.

18. So, how do you picture your relationship with your maids?

I consider her as a part of family. I provide them their basic needs, well. They can eat all they want. I bring my maid outside and she can sit with me. Like you and me. Others would ask the maid to sit on the back. But she needs to remember that house, is not their house, it is their workplace.

19. What do you mean by that?

If it is a workplace, she has to treat this house like a workplace. I have a maid who once asked to bring her family and friends to my house. And I said, this is a workplace, if this is a workplace, would you bring family to stay out? No lah.. I also tell them not using mobile phone in working hours. Because it is a workplace. People also do not use their mobile phone while working...

20. So do you said that maid do not consider this is a workplace..

Most of the time, I say no lah.. You can't invite anyone in your house. They are stories that maids invite people to come to your house. And it is no good.

21. So what do you think maid should do?

You know that maids don't have pride with the job. They sometimes said, that I'm only maid. It's discouraging lah. Then, you don't do your work with pride. While maids, actually have the role to create stability in the household. If employers treat the maid good, she will do a good job, a house is clean, well maintain, then it's create a harmony in household. On the other side, if an employer treating maids bad, then create so much unhappiness for the maids and the house is not well maintain. I can tell if the employer is treat the maid good, the house is clean, if the employer doesn't treat them well, the house looks dirty.

22. So the maid happiness rely in employers..

I think it needs to be both ways. The key to any good relationship is communication. Not one way of communication but exchange information. Understanding each other.

23. How do you feel having someone strange living in your house?

That's the big problem. I need to trust them. I leave them alone. They get trust even without earned it. They should respect it well... they tend to be don't though. For my self. I trust maids completely as soon as she enter the house. But in anyway, if you (maid-ed) show me a sign of distrust. I will kick you out. No mercy..

24. But Indonesian culture is so different with Indonesia one. Also if you Filipino. How do you handle that...

The problem is they didn't trained to understand Chinese culture. Just like these, in Filipino training centers: Chinese culture represent by an explanation of Chinese holiday. So does Malay, and others.. What for? However, I always thought *Singaporean* and Indonesia share the similar value. Employers respect Indonesia maids because they are respectful and humble.

25. So *Singaporean* likes Indonesian people better?

As I said, Indonesia maids respectful and humble. While Filipino tend to be speak back to you. But Indonesia maids sometimes could be very expressive. Sometimes they easily laugh, and *Singaporean* thinks its so rude. My friends always complaint that Indonesia has no

personal hygiene. Sometimes I think so too. Rather than Filipino. Sometimes they kept their used sanitary napkins to bring back home. They said it needs to be buried at home. Or if they get their period they refuse to wash their hair. Something like that. Very different with Filipino.

26. Some people want to receive people from PRC?

So different you know their Chinese culture with ours. And despite of hygiene, we have a better standard.

27. Recently MOM passed the law that obligated employers to grant the holiday for their domestic workers, one day each week. So how do you feel about it?

Stupid NGO like HOME like to propose extreme rules. Anyone (baca helpers-ed) come to HOME, and HOME will help you out no matter what. Even if they're stealing from you. What is right and what is wrong doesn't apply there. And they became very extreme. From no Sunday off to four Sunday off each week it's ridiculous.

28. Hmm, so you don't agree.

No lah. What for.

29. So you don't give your maid holiday.

I give them holiday only two days. Easter, since they need to go to church. My maid is Catholic. And labor day.

30. The government told you so..

Those policy makers always seen Hong Kong as reference. While the employers there do not obey those. Look at my maid. She is ex HK, and she said they get lower salary than this. In Singapore, the agent charge us very expensive, we need to deduct the salary up to 8 months...

31. Do you think that these policies influence your relationship with your maids?

Not indirectly. But this regulation creates a disharmony. For example, the maids are asking for a raise because they heard the others got more money. And also holiday etc. It creates tension. The attitude changes. And the maids come here for money not for the job. So they always ask money-money-money. The problem is Singapore inflation is very high, 5% per year. And you don't get an increase in salary. Government also cut the CFP (Central Fund Pension—amount of money cutting out from your salary for your pension fund), cost of helpers increased—Indonesia maids get a salary raised from 350-450 Singapore dollars, levy also increased. Everything became so expensive while the salary doesn't increase. I still remember a kilo of snapper, five years ago around 8.9 now it's gone up to 19.0. For most of us, having a maid is not luxury. It's about basic.

Mr. Kwik

1. Why you hire the maid?

Yah you look at me lah. What do you think, am I young or old? My wife told me to have one, to watch over me.. (Uncle Tan, sometimes climb to clean the window, just like spider said Jennifer) And I always have Indonesian.

2. Why Indonesian?

My wife said my english do not good. So speak bahasa. Padahal tak bagus juga ha ha ha. But I like Indonesian. I used to learn kebudayaan hah.

3. Why Indonesian, different culture with *Singaporean*?

What's different. Malaysia, Indonesia and Singapore similar lah. We all, my generation learn kebudayaan Malay. Ke masjid, pake baju sarung ha ha ha. I'm old generation, still under Malay. I have sertificate lah. Harus. Level 2.. So no different lah. My wife is teacher. She is actually Indonesian hah. Bagan siapi-api. You know? Tak jauh dari Medan. Indonesia good. In Bagansiapi-api, you can tumbuh sayuran Tak usah kasih pupuk ha. Indonesia hebat. Kaya. As long as you have political stability.

4. Some people just want to sent maids from PRC?

No lah... I like Indonesian.

5. Can you tell me about the maid? How many maids have you employed?

Ha ha ha, rahasia itu. Banyak. Tak ingat. Yang pertama tahun 1997. My mother insisted I have one. Tusinem. She is supermaid. I really like her. Semua beres. Masak oke, bersih-bersih beres. I really like her. Kalau Tini... (memanggil tini: Tini kesini Tini, duduk sini...) Tini bersih-bersih okelah, no cook. She can't cook. (Jennifer the said, you should learn to cook)

6. How do you picture your maid?

Seperti keluarga lah.. I told her, seperti rumah sendiri (Jennifer then said, never told a maid feel free, and seperti rumah sendiri lah..this is not her house) Ha haha. Dia suka diajak nonton, duduk sini lah. Disini di sebelah saya... (sambil menunjuk ke lantai disebelahnya).

7. Jennifer kemudian menyahut...after all has finished..

Well usually after dinner.

8. What do your maid responsibility..

Bersih-bersih lah. My wife really like clean house. No masak. Tak bise dia masak. But okelah. No complaint.

9. So basically Tini just cleaning the house..

And accompany me lah... *Singaporean* now need people to take care elderly. People are ageing. Tua lah. Now, people only punya anak satu. My old son, has only one son. I have three.

10. How do you hire her?

Actually I bring her back here. No agent. Cukup 6 months deduction. I ask for IPA, and I sent to her. Imigration stop her. Why, indonesia government tak baik itu. I kind lah, 6 months dari 8 months. 6 months untuk air tickets, security bond, insurance..No agen. Agen expensive.

11. Agen expensive?

Hiring a maid is not cheap lah. Levy dah tinggi. Jennifer pay 256 and I 176, since I'm elder. Every month. And maid salary is not cheap. Indonesia maid salary has gone up. Two month

after Tini arrive, she ask for move. She said mau gaji lebih tinggi. I bring her with my own, with salary deduction for six months. I said, you need to respect effort me lah. For bring her here. Not easy without agent..

12. That's' the problem, only money money.---to take care her daughter and others..

Ha ha ha. Okelah. Agent is no good either. No training. Give us checklist, can do this that, on the list, and we can tick mark. And when came to the house, she can do nothing ha ha ha...

13. So you said that maids do not get proper training

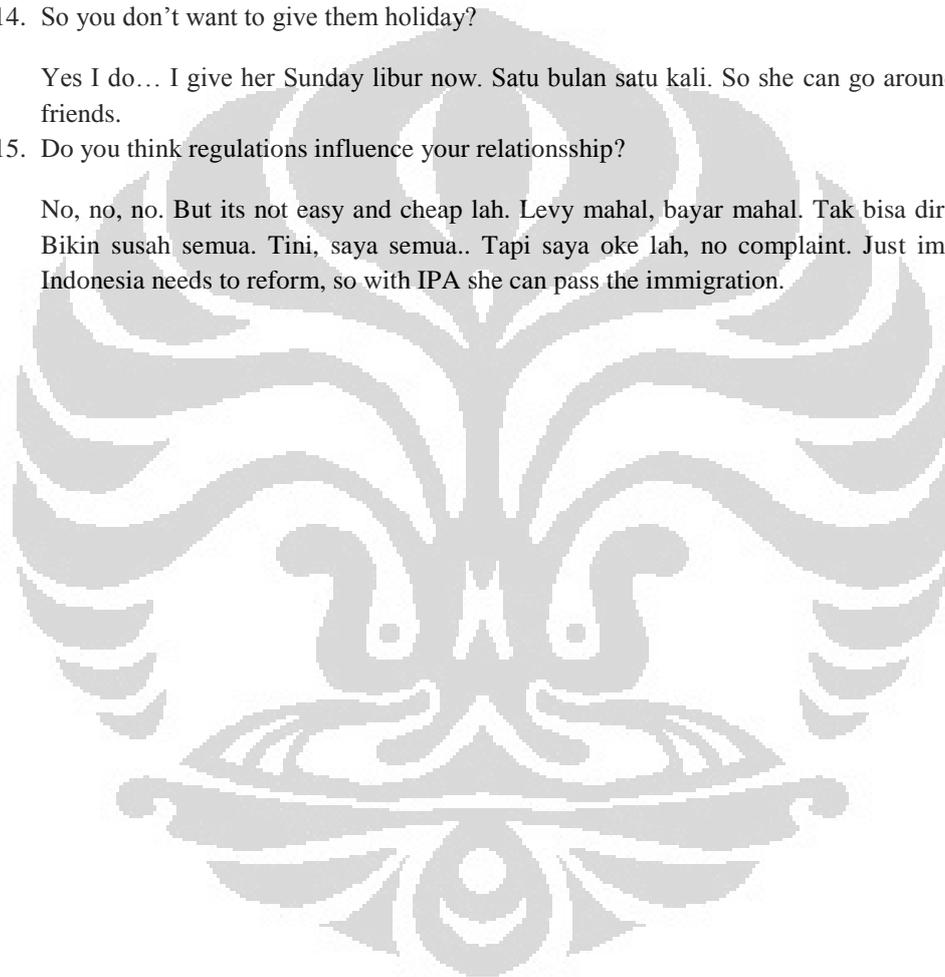
Ya lah. Agent always lies on what maid can do. Actually she can't do anything. The government actually introduce a regulation for new maid. 4 days a month day off. But not for the old one like Tini.

14. So you don't want to give them holiday?

Yes I do... I give her Sunday libur now. Satu bulan satu kali. So she can go around with her friends.

15. Do you think regulations influence your relationship?

No, no, no. But its not easy and cheap lah. Levy mahal, bayar mahal. Tak bisa direct hiring. Bikin susah semua. Tini, saya semua.. Tapi saya oke lah, no complaint. Just immigration, Indonesia needs to reform, so with IPA she can pass the immigration.



Emak: Orang Singapura sukanya kepo-kepo orang.

T : Kepo itu apa ya?

J: Usil orang. Orang Singapura itu usil sama urusan. Kalau yang menyangkut domestic workers langsung diekspose. Lihat deh ini, di webnya bagaimana majikannya mencomplaint pekerja domestic. Lihat deh commentnya keruk benar.

T: Kalau Nana majikannya?

J: Bule.

T: Beda nggak sih Barat sama Cina?

J: Ya sebenarnya opposite banget. Kalau orang Barat menganut sistem country mereka kan. Negara mereka kan kalau disana mereka kan liburanya Sabtu minggu. Kalau disini ada sebagian yang dikasih Sabtu dan Minggu. Kalau Cina, nggak akan mau. Kalau memang dapet yang bisa dapat mau yang kasih libur seminggu sekali, itu berarti the most luckiest domestic workers. Umai, bule. Ana, bule. Aku bule. Emak aja yang bukan bule...Kebanyakan yang kasih libur kebanyakan orang Bule.

T: Gimana dengan majikannya?

J: Wah majikanku baik. Kadang-kadang ada sih temennya yang jelek coba pengaruh supaya nggak terlalu baik sama aku. Kadang-kadang kalau aku ngerasa dia itu sedikit berubah lha ya, langsung aku ceplosin. Aku cerita temenku majikannya jelek kalau aku sampai dapat perlakuan kayak gitu, I'll be leaving soon. Sekarang kamu pikir, yang kerja sama kamu aku apa temen kamu. Kalau aku cabut, temen kamu mau bantuin kamu? Saya bilang gitu.

T: Emang majikannya tergantung sama kamu?

J: Kalau anaknya tak bawa kesini (ke rumah emak), tak bawa keluar dia lho tepuk tangan, onkang-onkang.

T: Emang nggak kerja?

J: Nggak dirumah. Badan menghadap TV, mata di hand phone. Itu setiap hari kerjaannya. Tapi dia di handphone nggak suka teleponan. Dia nggak suka. Cuma main game, 24 jam. Kalau nggak nonton TV. Kadang anaknya nangis dicuekkin. Kadang kalau aku lagi jengkel, lagi sibuk, aku diemin juga. Nanti kalau udah, teriak-teriak: Nanny correct. Korek-korek-korek api apa.. Aku jengkel.

T: Emang sering dibawa kesini?

Emak: Kalau yang gede seneng banget. Nana: Berapa kali ya? Kalau yang gede tiga kali. Ada kok fotonya.

T: Jadi lebih akrab sama dirimu dong?

Iyaaa. Yang kecil aja lho. Kalau kayak gini, hari minggu gini besok pagi. Sehari nggak liat aku, besok pagi dah nunggu di pintu dapur. Soalnya pintu dapur ditutup yang tengah. Aku kan tidurnya di kamar sendiri di luar. Nanananana, bukaaa...Nanti kalau tak longok gitu, dia ketawa.

T: Berapa umurnya?

J: 10 bulan. Ya gitu lah. Nanti yang gede Tanya. Kamu kemana. Ngapain. Kamu kerumah emak apa nggak. Semenjak aku bawa kesini. Kayak gitu (diperlihatkan fotonya ...)

T: Dirimu sendirian kerja di rumah?

J: Iya.

T: Repot dong?

J: Tapi tak lah. Kan yang ini (yang besar penulis) kalau hari Senin sampai Jumat sekolah. Sabtu aja, satu hari. Tapi itu juga udah pusing. Setengah empat udah pulang. Kalau yang gede itu sampai rumah harus cepat-cepat beresin juga. Harus jalan-jalan. Dia nggak bisa di rumah lama-lama.

T: Mbak Nana udah berapa lama kerja?

J: Satu tahun lebih sama mereka sih.

T: Sebelumnya?

J: Ikut orang Cina

T: Enak nggak sama orang Cina?

J: Okelah. Nasib saya baik. Ya walaupun dua minggu sekali, tapi dapat libur.

T: Dulu ngasuh anak juga?

J: Dulu orang Cina pertama ngasuh anak tiga.

T: Pulang sekolah sore juga?

J: Itu nggak. Malah antar jemput. Kalau yang ini kan nggak. Antar jemput pake bis sekolah. Jadi kalau dirimu pergi mam-nya benar-benar tergantung...Ya mamku ada suaminya. Suaminya masih oke. Masih mau. Anaknya kebetulan mau sama siapa aja. Mau tidur juga gampang. ...

T: Sekarang kabarnya sekolah lagi mbak?

J: Iya nanti kalau udah selesai sekolah mau pulang kampung. Sekarang sih ambil computer. Baru basic. Baru mulai.

T: Kok bisa sampai terinspirasi sekolah?

J: Ini ceritanya waktu pertama pulang, saya pergi ke rumah Kepala Sekolah saya waktu SD. Ditanya, kamu apa nggak capek kerja kayak gitu terus. Saya bilang capek lha pak...kalau kamu mau sekolah aja. Nanti kalau dapat diploma, sertifikat standar Singapura punya, saya recommend kamu ngajar. Nanti kamu ngajar disitu. Tingga minta ijin dari ya Pak Lurah pak siapa disitu untuk buat tempat kursus. Saya kan sudah punya warnet. Jadi kalau mau buka tempat kursus gampang aja. Pagi kan ngajar. Siang tempat kursus. Malem pake warnet. Kan bisa. Tadinya saya sendiri yang pengen buka warnet. Adik saya saya suruh mengurus warnet. Tadinya dia bilang nggak mau. Saya bilang sambil nunggu dapat kerja urus warnet itu. Sekarang, dia bilang dia yang urus. Ya gimana dia nggak seneng. Dia bisa ngadep laptop. Warnet jalan, duit jalan. Kalau di kampungku satu jam 5500. Kalau member dapat diskon. Yang pake biasanya anak sekolah.

T: Gimana dengan majikan kalau sekolah?

J: Sekolahnya Cuma hari minggu.

T: Sebelum Mbak Nana kerja disana, majikannya punya mbak lain?

J: Di majikan sekarang ini baru pertama kali ngambil. Dulu waktu anaknya satu, ibunya ngasuh sendiri. Mau nggak mau. Bapaknya kadang bantuin. Bapaknya itu lho kalau berisik suka marah. Saya bentak, kalau nggak mau berisik nggak usah punya anak dua. Tak gitu-in. Dulu pernah. Anaknya yang kedua nangis, kunci di kamar. Bapakku tuh gila.

Sebenarnya dia itu nggak mau ngasuh anak. Tapi ya mau nggak mau. Sebenarnya dia punya anak nggak enak istri lah..Nah.

Bayi baru satu bulan. Tahunya nangis lah. Kalau dia bisa pekik, baru kamu boleh marah. Sama saya tak gitu-in. Istrinya sendiri nggak berani ngambil anaknya. Takut dia. Aku tuh masa bodo. Aku bilang Suck me now, suck me now, nggak apa-apa. Aku bilang. I'll get ready. Begitu anaknya udah diam, tak tiduran. Aku masuk kamar, bag-ku tak pack. Deg-deg-an juga. Eh dia datang minta maaf. Aku capek ya. Bukannya aku nongkrong. Mbok nya tuh megangin hand-phone. Mbok yo..gendong aja udah diem lho bayi itu. Lha kok malah dibentak, dimasukkin kamar terus di kunci. Gila...

.... Percakapan antar TKI tentang kehidupan sehari-hari mereka: sholat dan waktu tidur.

T: Biasanya bangun jam berapa emang?

J: Jam delapan, jam setengah delapan. Biasanya kalau pagi, anak-anak itu sudah digedor-gedor duluan. Ya nggak..kalau pintu itu di buka. Yang kecil nunggu di pintu kamar mandi. Dia ke kamar dulu, nggak ada trus ke denger air ke kamar mandi. Dia ngetok ngetok. Manggilin. Dia tahu kan.

Kalau kayak saya, biasanya selesainya jam 11 kan. Kalau anak-anaknya selesai jam 6 tidur jam 8. Trus beres-beres.

T: Gaji berapa Nana?

J: 500 singapore dolar. Kalau orang bule kan begitu, kita kasih jasa, dia hargai. Dia bilang you're the best. Ya iyalah. Istrinya nggak bisa nyuci nggak bisa nyetrika.

T: Gimana mereka memperlakukan?

J: Mereka sih nggak nganggap keluarga juga. Tapi posisi dari saya begitu ya. Di rumah ya, nggak mau makan bareng di rumah ya. Nggak pernah mau. Dari pertama. Mereka kan selalu ngajak. Cuma hari pertama aja makan bareng. Setelah itu kasih reason lah...

T: Kenapa?

J: Nggak enak lah. Udah gitu kebiasaan juga.. Kalau memang sih, kalau dipikir-pikir kadang kita juga kurang bersyukur. Dapat majikan bagus, contohnya pun saya-lah.

Emak: Ada orang malah yang nggak bersyukur. Alhamdulillah. Majikan bagus. Gajipun oke.

T: Namanya di facebook:Nana Indrafelix fals. Nama aslinya siapa?

J: Anastasia tapi biasa dipanggil Nas. My family. My father is a catholic. My mother is moslem. So my parents itu perjodohan. So waktu itu Mak ikut Bapak. Tapi it's happening bapak saya kawin lagi. By the time, my family broken. Broken family lah. Saya tuh nggak ada haluan. Saya lebih dekat ke saudara mak . Nama islam saya Aan Marifah setyani. Itu nama Islam saya. Nama Islam saya dikasih saya umur 13 tahun. Saya umur lima tahun sudah ditanya, mau ikut ini, apa ikut itu. Saya bilang saya mau ke masjid. Tapi Bapak saya kan orang terpandang di kampung. Waktu itu belum ketahuan belangnya lah. Ketahuan belangnya saya SD kelas tiga.

T: Masih ketemu sama Bapak sekarang?

J: Bapak sekarang emang tinggal di rumah. Karena tiga tahun yang lalu. Bapak sakit. Terus kita bilang mau pilih anak satu apa anak tujuh. Kalau kamu pilih anak yang satu, jangan pernah berharap nemui anak yang tujuh. Gitu laaah. Perempuan itu waktu itu mau diceraikan tapi minta

duit 8 juta. Jadi bayar. Cuma saya dan abang saya yang jadi tumpuan. Abang saya di Medan, jadi lurah di Medan. Di Riau. Di Dumai.

T: Sebenarnya orang Lampung asli?

J: Sebenarnya saya orang Jawa. Bapak ibu saya orang Jawa. Trus pindah ke Lampung. Jadi saya pindah ke Lampung. Di Lampung sampai sampai SMP kelas 3. Trus saya ke Jakarta. Di Jakarta berapa tahun. Trus saya ke Tangerang.

Nana menerima telp kemudian Emak bercerita tentang dua anak yang diasuhnya. Ia mengasuh dua anak Indonesia, perempuan dan laki-laki. Yang paling besar sekarang sudah kuliah. Mereka kemudian memutuskan tinggal di Indonesia –melanjutkan kuliah disana. Setelah menghabiskan 6 tahun di Singapura –tanpa pengawasan orang tua. Hanya Emak. Emak bercerita, anak-anak itu sangat dekat dengannya terutama anak pertama yang masih sangat sering menelpnya sampai sekarang. Mengobrol tentang apapun. Emak bilang anak laki-laki yang pertama tidak bergaul dan sangat kuper. Dan lebih suka bercerita hal pribadi kepadanya ketimbang keluarganya yang lain atau temannya. Emak mengaku anak-anaknya menganggapnya sebagai ibu sendiri begitu juga sebaliknya. “Anakku tuh yang kecil kalau jam 11-12 malam belum pulang.” Kata emak. Emak nggak dimarahin, paling dicari. Di telp. Paling bilang ini lagi on the way. Kalau bilang mau ada acara, emak bilang jangan lambat-lambat pulangny. Iya. Emak bercerita ibunya di Jakarta tidak marah jika anaknya pulang malam di Singapura.

Kalau emak menelepon ke Jakarta adiknya kemudian memanggil anak laki-laki itu –dan menyebut Emak sebagai pacarnya. Anak laki-laki-nya kerap complaint karena Emak suka tidak membalas sms-nya. Emak saat ini masih menjaga apartemen kosong di Singapura. Tapi emak tidak sabar untuk kembali pulang ke Indonesia untuk mengasuh cucunya di Jember, Jawa Timur. Emak sendiri memiliki satu orang anak, yang sudah ditinggalkannya selama 13 tahun. Anaknya kini sudah dewasa dan bekerja. Emak berkomunikasi dengan anaknya lewat video-cam facebook. Seharian Emak senang menonton TV-RCTI)

J: Ya alhamdulillah dapat bonus akhir tahun. Bisa beli laptop ini (memperlihatkan laptop-nya). Nggak semua tempat dapat. Dapet pun kalau sudah kerja bertahun –tahun dapat. Emak tuh nggak pernah dapat. Aku bulan Desember dapat 3. Natal, ulang tahun sama akhir tahun. Dapetnya HP.. ha ha ha.

(Bercerita tentang umur dan foto. Ia beruntung tidak banyak orang menyangkanya sebagai domestic workers)

T: Memang mereka suka memperlakukan gimana?

J: Mereka kayak look down on us lah.. tapi kayak saya tuh nggak. Mereka nyangkanya aku tuh student. Nyangkanya aku salesman whatever lah.. Nyangkanya saya orang sini.

Nana kemudian bercerita tentang ‘fans’ nya pada satu artis Singapura. Yang kemudian jadi ‘kakak-angkatnya’ karena majikannya adalah kerabatnya.

J: Waktu Desember kemarin, majikan ku pulang kampung. Aku disuruh pulang ke Indonesia nggak mau. Aku Agustus baru pulang. Duit darimana. Lho kan tiket pulang perginya dibeliin. Tapi pergi ke kampung kan mesti bawa oleh-oleh. AKU bilang aku tinggal disini aja. Tinggal di emak,

T: Lho mereka tahu tempat emak?

J: Tahu lah. Aku tak bawa anak-anak kesini taka pa-apa. Bisa seharian disini. Jam tujuh pulang.

T: emang suka cerita apaan aja sama majikan?

J: Kalau aku memang semuanya aku ceritakan. Kegiatan hari minggu aku apa. Kan mereka juga Tanya. Kalau off day ngapain aja. Aku kasih tahu lah... Cuma kalau Bapakku masih perhatian. Kalau hari Senin dia nanya, "how is yersteday?" Kalau mam-ku bahasa Inggris aja nggak bisa. Dia kan orang Jepang. Tapi sejak ada aku dia harus belajar bahasa Inggris. Dia bisa bisa sedikit sekarang. Kalau tak Tanya dia mikir dulu. Aku harus ngomong satu-satu. Kalau satu kalimat dia nggak paham. Harus kata-kata. Tapi kalau anaknya sudah terbiasa. Aku kan kalau ngomong cepet. Pake bahasa apapun aku kalau ngomong cepat. Anak-anakku paham. Anak-anaknya suka jelasin.

T: Kalau dekat sama engkau, ibunya suka jealous?

Mam-nya cuek-kan. Kadang aku gemas sendiri. Yang kecil kan, kalau aku lagi sibuk. Dia muter aja. Giliran aku sudah selesai dia malah pergi. Dia Cuma duduk liatin aku aja. Ketawa terus pergi. Tapi kalau ganggu. Dia tarik-tarik celana ku. Nih yang kecil tadi dah telp minta aku balik.

T: Ada perbedaan cara pengasuhan.

AKu bilang sama dia. Kalau sama dia ajarin dia sama Jepang. Sama Bapaknya ajarin Inggris. Kalau sama aku, aku begini. Ada maknya. Kalau dia bikin salah. Kalau aku suruh stay. Ya harus stay. AKu pake sistem punishment. Kalau ibunya. Anaknya Cuma dimasukkan ke kamar. Anaknya malah senang dimasukkan ke kamar. Ya itulah.. waktu hari apa gitu. Aku dah bilang mau kesini. Kerumah Mak. Jangan berantakin kamar. Oke-oke. Eh malah semua barang dikeluarin dari laci. Aku bilang sebelum aku beresin ini nggak boleh keluar kamar. Mau minum apa nggak ada. Berdiri dia. Mungkin capek dia. Lima menit lebih. Please forgive me, I will be a good boy. I forgive you, if you want to be a good boy, now help me. Rapiin pampers dia. Itu cara saya. Makanya bapaknya lebih suka cara saya. Maknya diam aja.

T: Itu inisiatif sendiri atau gimana.

J: Aku bilang sama mereka, don't interrupt kalau aku sedang menghukum. If I'm doing that and if you interrupt they never never listen to me. Soalnya sebelum saya, pas interview dia interview 12 orang, dan jawaban-jawabannya yang mereka tanyakan tidak memuaskan. Nah pas interview saya, jawaban saya memuaskan, sampai tidak perlu second interview. Dan mereka oke.

T: Biasanya potongan gajinya berapa?

J: Kalau transfer kalau mau bayar selesai gaji. Dua tahun selesai kontrak trus cari majikan baru. Posisinya kalau kayak saya, saya udah nggak pulang berapa tahun. Jadi kalau saya pulang boleh apa nggak. Saya Cuma minta pulang 10 hari kalau nggak salah. Aku juga minta off day setiap minggu. Trus aku bilang aku nggak suka dikontrol kalau aku off day. Kalau tidak dibebaskan maaf-maaf aja.

T: Bagus ya kalau bisa nego seperti itu.

J: Sebenarnya yang berpengalaman yang bisa. Bahkan ada yang berpengalaman yang nggak bisa begitu.

T: kenapa ya

J: Nggak tahu. Mungkin posisi mereka dulunya nggak dapat off day. Atau dapat off day sebulan sekali. Jadi pas dapat off day dua minggu mereka udah senang banget. Mungkin begitu. Seperti saya step by step lho mbak... Off day nya itu sebulan sekali. Terus kontrak kedua dua minggu sekali. Kontrak ketiga seminggu sekali. Kontrak keempat itu juga seminggu sekali.

T: Potongannya dulu berapa?

J: Dulu enam bulan. Dulu gaji sama levy mahalannya levy. Dulu levy 345 gaji 300. Kalau sekarang levy-nya majikan local sama expat beda. Kalau levynya local 265 kalau levynya expat 365. Kalau local, punya anak bayi sama orang tua levynya 190.

T: Ada beda ya perlakuan majikan cina sama bule ke domestic workers? Bule lebih baik-kah?

J: Tapi kalau sama orang Cina. Kalau dapat yang benar-benar respect kita, bisa lebih baik daripada orang bule. Kalau dapatnya itu. Tapi kalau dapat yang gila ya gila. Tapi tidak temenku, tadi yang datang... majikannya orang India. Lahir di Amerika. Baik banget. Dulu anak satu gaji 369, begitu anak kedua lahir, langsung naik 600.

T: Ngomong-ngomong sekolah yang bayar siapa?

J: Separo-separo. Yang basic ini saya yang bayar. Cuma saya kan bilang, konsultasi lah. Trus mereka bilang, nanti dibayarin yang lanjutan.

T: Ada banyak juga ya yang nggak mau pulang ke Indonesia.

J: Kalau yang kawin-kawin itu okelah. Tapi kalau yang masih gadis kan. Cuma kalau saya. Prinsip saya, kalau masih mau kerja jangan kawin dulu. Kalau mau kawin berenti kerja. Itu prinsip saya. Nggak tahu. Kalau kita kerja, jauh dari rumah. Makanya jauh-jauh hari sebelum saya ketemu jodoh ini (amin) kasarnya saya sudah punya semua. Ada kebun karet, ada rumah. Saya juga punya kebun sawit di tempat abang saya. Kebun sawit itu nggak awet umurnya. Kebun sawit itu umurnya 15 tahun. Kebun karet 20 tahun. Lagipula hasilnya berapa bulan sekali. Kalau karet bisa setiap hari.

J: Kalau kegiatannya banyak. Dulu kita punya group drama. Sekarang lagi off. Ada yang lagi sekolah. Ada yang latihan. Umai kan juga lagi latihan konseling di TWC2.

Nana bercerita tentang pengalamannya berhubungan dengan KBRI dan kekesalannya dengan salah seorang buruh migran lainnya yang membuat hubungannya dengan KBRI rusak.

J: Dulu lho anak ke KBRI, di telp agennya suruh urus. Sekarang lho nggak. Disimpan ke KBRI. Kalau TKWnya pulang ke Agent baru ditelp. Dia mau pulang atau mau kerja lagi KBRI tuh mengurus mak... Majikan di telp agennya ditelp. Tapi nggak disuruh jemput. Cuma bilang gini: kamu punya pembantu ada disini, complaint begini-begini. So apa tanggapan kamu. Kalau dengan agent, karena majikan di telp don't care. Kalau misalnya nggak mau, pulangkan saja. Kalau agency angkat tangan, majikan angkat tangan KBRI sendiri yang ngeluarin duit. Kalau dulu mana adaa...Dulu juga dicuekin. Menurut ku sih kalau sekarang banyak tekanan: dari IFN, dari HPLRT, karena anak sekarang itu smart-smart, nggak kayak dulu. Dulu sih yes mam, yes sir. Sorry mam, sorry Sir. Aku juga dulu begitu. Sekarang, if you want suck me suck me. I'll pack my bag. Good bye. Gitu. Tapi at least kalau sekarang saya punya "sedia payung sebelum hujan." Nah masalahnya saya tuh emosinya gede. Sometimes ego ku besar. Walau aku salah juga, saya juga nggak mau disalahkan juga. Tapi mereka nggak berani marahin aku karena kalau mereka marah sama aku, aku nggak balas ke mereka barang dapur yang jadi sasaran ... prang-prang-prang. ... ha ha ha. Itu karakterku. Tapi alhamdulillah semua majikanku tahu. Pernah pas sama majikan Cina, aku diomongin gara-gara apa yaa...Cuma diomongin. Hari itu aku ada masalah sama temen. Jadi aku tuh dongkol. Grombyang grombyang di dapur. Yang laki nya bilang, "don't scolded her lah.." yang perempuan bilang I didn't scold her oke. I just tell her oke. Suaminya bilang. The maids is not in good mood lah. Masih ngeyel juga. Aku di dapur ketawa ditahan.. (Emak: ini namanya orang yang adu domba di dalam keluarga --- terus tertawa)

Nana bercerita tentang drama yang pernah dia pentaskan. Ini berdasarkan cerita masing-masing orang. Ada 8. Setiap orang punya cita-cita. Ada yang pengen jadi guru, dll. Cuma karena biaya pendidikan terlalu mahal, maka end up ke Singapura

J: Saya mengajar di penampungan. Di Bina Setia. Sebelum jadi. Saya ngajar bahasa Inggris. Saya belajar otodidak. Saya Cuma baca dari buku. Trus seminggu gurunya cuti. Saya suruh gantiin ngajar. EH ternyata dia nggak mau kerja lagi. Tapi saya berhenti karena gajinya terlalu kecil. Padahal PJTKI untungnya besar. Waktu itu satu kepala untungnya 12 juta. Gaji saya Cuma 500 ribu. Makanya saya minta gaji 1,500,000. Sebenarnya kalau dipikir-pikir. Waktu saya ngajar. Ada senangnya ada tidaknya. Saya pernah ketemu sama anak yang saya ajar disini trus dari jauh panggil panggil “ Misss, miss...” waduh saya bukan miss lagi. Dia bilang udah biasa. Saya senang juga. Berarti ada respect.

(anna datang dan mengomentari bahwa orang Singapura ramah kepada orang Indonesia –selama orang Indonesia itu bukan domestic workers. *Singaporean* cenderung diskriminatif kepada orang PRT Indonesia)



Geylang Serai

Kami bersama Umai dan suaminya pergi ke Geylang Serai. Kami naik MRT dari Kallang sore itu. Dari MRT kami kemudian berjalan kaki menuju Geylang. Di sore itu, di seberang MRT Paya Lebar, ada lapangan –yang rupanya menjadi tempat PRT Indonesia bercengkrama. Banyak diantara mereka bersama orang Bangladesh. Mereka membawa karpet dan berpiknik di bawah pohon. Beberapa dari mereka membaca sambil tidur-tidur-an. Ada pula yang “mojok” berdua-duaan. Kami akan bertemu dengan Ana dan Nana yang sudah menunggu kami.

Kami memulai percakapan tentang dengan cerita tentang Geylang Serai. Lokasi tempat kita bertemu. Hadir disana, Umai (U) dan suaminya, Ana (A) dan Nana (N). Kita memesan makanan khas Singapura di kawasan ini. Kita berdiskusi soal situasi kerja di Singapura sekarang ini.

Umai menjelaskan, disini banyak produk Indonesia. Makanya Geylang Serai juga menjadi tempat ngumpulnya pekerja Indonesia disini. Dari krupuk sampai jamu juga bisa didapatkan disini.

T: Kalau mahasiswa kumpulnya dimana?

U: Wah kalau mahasiswa bukan kumpulan kita-kita ya..Levelnya beda. Mereka ngumpulnya di Somerset. Kota sikit.

A: Orang Indonesia kan kaya-kaya. Terkenal disini. Yang punya rumah 16 juta -18 juta dolar itu di Orchard orang Indonesia. Yang ditempat Yani tuh orang Indonesia. Disana itu padahal ngontrak 18 ribu per bulan.Orang Indonesia banyak banget.

T: kalau ada kasus sampai ke Polisi, dia nggak bisa kerja lagi disini.

A: Bisalah kalau dia mau. Alhamdulillah kasus saya terkait dengan kriminal, dengan imigrasi. Alhamdulillah saya selamat. Waktu di Jakarta, di terminal, berantem sama BNP2TKI. Masak jam satu malam, kepalanya sakit, kupingnya budek, nggak denger. Lho kok ya ditahan. Bu emangnya TKI ya, ya.. emangnya kenapa, tak bilang begitu. Bu, liat paspornya. Saya bilang ngapain. Bu, liat paspornya. Ngapain. Udah malam, kalau dicegat nanti jam berapa sampai rumah. Saya bilang begitu. Lho kan TKI harus jalan kesana. Saya bilang untuk apa kesana. Saya nggak ada urusan kesana. Kalau saya ada urusan kesana nanti pulang jam berapa. Bu, tapi ibu kan TKI. Aku bilang enak aja, saya kan mau ke Jakarta. Makanya orang nggak mau pulang ke Jakarta. Kalau saya setiap bulan ke Jakarta hmmmh...udah gitu saya telepon INDIES. Trus si Mas-nya itu suruh ngomong sama BNP2TKI, baru saya dikasih keluar sama petugasnya. Trus dia bilang: Bu tahu Jakarta ya. Trus saya bilang negara sendiri masak saya nggak tahu..Malem lho bu. AKu bilang siang juga berani apalagi malem. Udah gitu ya... pake didata. Duh kuno banget nih Jakarta.

(membicarakan siaran radio Indonesia yang bisa terdengar di Singapura)

Selain radio KBRI memberikan informasi lewat mana:

: Lewat facebook

U: Ah Pak Fachry kita udah add, nggak mau add kita. Makanya kita nggak pernah dapat informasi. Kita nggak pernah dapat informasi terbaru. Jarang.

(membicarakan pertemuan dengan KBRI kemarin. Termasuk mengomentari staf dan dubes KBRI)

U: KTKLN. BNP2TKI datang kesini. Bullshit. Kasih apa itu penerangan. Nyanyi-nyanyi doang?

T: Nyanyi?

A: Makanya Rista kemarin bilang pertemuan kemarin bagus. Jangan kayak di SiS. Beribu-ribu orang datang. Sama kayak tadi. Banyak nyanyi-nyanyinya.

U: SI Jumhur kan mau datang tempo hari. Kita sudah siap sedia. Eh rupa-rupanya dia dah kabur duluan. IFN pengen ketemu

A: Orang pemerintah ke luar negeri tujuannya melindungi pekerja. Melindungi rakyat kecil. Kenapa rakyat kecil ndak ditemui

U: Sebenarnya undangan itu buat agensi. Tapi kita nyelonong datang karena itu katanya Jumhur datang. Pak Emil kita gitu-gitu-in. Pak Emil, jam berapa kasih tahu dong. Tapi jangan bilang kita undang, soalnya bukan undangan formal.

A: Awalnya sosialisasi dengan anak-anak gitu. Nyanyi-nyanyi. Ada panggung besar. Ada aula. Dengan susunan acara bla bla bla... so I'm enough

U: Informasi dikasih. Cuma kalau mau bertanya, kan ada sesi bertanya, dirubah jadi nyanyi-nyanyian. Jadi nggak bisa tanya.

T: Peraturan sudah jadi, nggak bisa..

U: Peraturan itu sudah jadi baru sosialisasi. IFN juga nggak setuju dengan aturan tersebut. Bubarkan KTKLN. Terpaksa kan kita pulang kampung bikin,

N: Nyogok-nyogok. Seratus ribu tiga orang. Soalnya banyak orang. Puasa.

U: Gara-gara KTKLN nih gw nggak mau pulang sampai sekarang. Kita kan rada-rada takut.

A: Di airport nih kalau nggak ada KTKLN nggak boleh pergi.

U: Harus buat KTKLN.

T: Teman-teman keberatan karena harus bayar asuransi?

U: Iya

A: Sebenarnya kalau urusannya nggak tetek bengek bertele-tele, mungkin nggak apa-apa. Birokrasinya itu. Dan menciptakan calo-calo itu. \

T: Di bandara juga ada calo?

A: Eh kalau nggak pinter dimanapun berada pasti ada calo.

T: Kemarin kena calo?

A: Sorry ya orang kayak gini dicalo-in. Calo kok dicalo-in

N: Kemarin pulang dari Lampung ke Jakarta, suruh bayar asuransi 25 ribu. Kubilang, Pak saya lho dah punya asuransi. Tigaratus ribu dua tahun. Asuransi apa? Nih dah punya KTKLN. KTKLN itu apa? Itu petugas ...suruh bayar asuransi Jasindo.

A: Jasindo udah jalan berkali-kali.

U: Aku pernah kena Jasindo. Kan sama suamiku. Mbak ini mbak harus beli... katanya. Udah lama nggak pernah pulang jadi nggak tahu. Udah naik keatas, baru baca. Alah mah. Kan bawa alat pancing. Kubilang kalau alat pancingku patah...hmm...Kita nggak tahu itu asuransi apa soalnya di depan kita berdua dia bilang mbak harus beli ini. Kan aku pengen cepet. Jadi terpaksa ngeluarin duit. Untuk ada duit

A: Masalahnya kalau nggak berani kayak gitu. Bareng saya itu kan ada ibu-ibu. Tadinya saya nggak mau bikin. Untung saya tiba di airport lebih awal. Mondar-mandir gitu lho. Bapak imigrasi itu lho, nggak mau kasih kita masuk. Akhirnya kita ke tempat yang bikin KTKLN. Trus ada mas-mas yang mau pergi ke middle east. Visa saya Cuma 10 bulan. Yo wis ra popo tho..Liat orang apa yang harus diisi sih. Nih cepat saya mau terbang jam 12...

U; KTKLN itu kan kartu buat perlindungan. Kok bisa bisanya kita diharuskan untuk beli insurance gitu lho. Insurance nggak dibeli, KTKLN nggak dikeluarkan. Trus bentuk perlindungannya apa KTKLN itu.

N: You know what. Mereka itu bikin kayak Philipina, komplit gitu lho...

U: Untuk perlindungan nggak perlu dong kita bayar.

A: Harusnya lihat dong di Singapura negaranya gimana. Ini lho ngawur semua.

U: Masalahnya kalau di paspor nya udah ada cap Pekerja Rumah Tangga langsung deh sini-sini-sini...

A: Akhirnya aku beli insurance nya satu tahun. Tak paruh, tak kasih dia. Trus ada calo ya. Trus aku bilang. Emang kamu digaji berapa sih. Udah tahu nih ibu nggak punya duit. Ini bulan puasa kamu tahu nggak. Tak kasih, ini..pastikan ibu ini terbang. Tapi nggak tahu. Saya langsung pergi. Wong saya kan harus nolong diri saya sendiri. Saya beli asuransi nya setahun.

T: Boleh?

A: Aku nggak tahu. Buktinya boleh. Wong mau ngibul dikibulin. Ya wong ibu itu gimana? Kan katanya setahun 170, dua tahun 279.

U: Di Singapura, ada asuransi. Meninggal ada asuransi.

A: Perlindungan kan tugasnya pemerintah

U: Betul. Tugasnya pemerintah.

(tertawa..)

A: Tugasnya pemerintah lah. Wong kita bayar pajak. Bapakku bayar pajak.

U: Kita pahlawan devisa..

A: Katanya...

T: Pada ngirim duit nggak ke kampung?

U: Ya iyalah... keluarga kita kan di kampung.

A: gimana sih Pak SBY.

N: Oh my darling I love you.. my darling I love you...
 T: Pernah bersentuhan dengan institusi pemerintah lainnya?
 A: Selain KBRI tidak pernah.
 T: Di Jakarta Cuma pas bikin KTKLN itu ya. Gimana itu prosesnya, lama?
 A: Kalau di airport cepat 15 menit. Tapi ya itu harus berani ngomong. Kalau nggak berani di calo-in. Orang mau nulis aja, calo-nya bilang, ayo mbak sini tak tulisin.
 N: Yang datang pagi. Aku sampai jam 12. Yang nunggu pagi complain kok dia baru datang udah diproses (Nana- menyogok..ed)

A: Dia lho terobsesi sama Korea. Diajak ke Europe nggak mau, diajak ke Jepang nggak mau. Dia lho maunya ke korea.

T: Emang diajak liburan?

A: Nggak mau dia..

N: Disana lho Mbak Ana. Not on holiday. They are the one who has holiday.

A: You'll see the other side of the world,

N: N-O-NO, No..no.. no.. no way, oke.

T: Nggak mau?

A: Soalnya dia jatuh cinta sama Busan

T: Kalau diajak ke Korea mau nggak?

N: Mau lah..

Mereka membicarakan mimpi... pergi ke Australia, melihat Eiffel, and NY. Melihat dunia yang berbeda. Mereka berencana pergi bersama-sama ke Thailand. Setelah sebelumnya naik bis across Malaysia.

A : Banyak pekerja tidur tidak layak. Ada yang tidur di atas lemari. Kalau cerita Arab sering kedengaran. Orang aktivisnya dengerin cerita sana cerita sini. Di Arab agak ngeri... nggak accessible. Disini kana da yang tidur di ruang tamu. Waktu saya pertama kali ke Singapura. Tinggal di kondo. Kondo bagus... Majikanku single. Orang tuanya tinggal disana. Kakaknya tinggal di kos. Waktu itu.. dia guru, Waktu itu 15 tahun yang lalu. Kalau saya 30... wong ndeso, nggak sekolah. Meski sudah di Jakarta. (Ribut soal tempat nongkrong...dan komentar terhadap orang yang lewat...)

Ada anak yang lain yang baru tiba.... Menyapa... karena pernah ketemu sebelumnya. Ia memperkenalkan diri. Namanya Maemunah. Ia ikutan ngobrol, dan tidak keberatan direkam.

M: Kamu dapet majikan? (nanya sama Nana)

N: Aku dapat orang jepang sama dengan orang Inggris

A: Kamu tinggal dimana?

M: Aku tinggal di Fam

A: Wow jauhnya ujung wetan

M: Itu lho sama Mbak Dina... tanya dia. Pindah ke Amo kio

N: Kamu yang mana sih?

M: Oh kamu yang ikut orang Melayu bertahun-tahun. Iya akhirnya aku dapat Joki.

N: Gimana kamu, dapat orang melayu. Bener masak banyak?

M: Ya nggak lah. Dia kan harus kurus. Nanti kudanya nggak bisa lari.

N: Tadinya dia mau ambil aku. Ketemu dia aku lho langsung ditendang

A: Emang enak..

N: Aku juga nggak mau...

M: Lakinya yang Melayu. Istrinya Australia. Masakannya udah nggak kayak orang Melayu.

A: Ya iyalah ikut istrinya Kalau ikut melayu, lari terus ha ha ha.... You know what I mean.

M: Untung banget kamu nggak ikut dia. Sekarang rumahnya lima tingkat.

All comments: Ooooooh....

A: Dia tinggal di flat.

N: Kondooo....

A: Kondo sama flat sama aja. Kondo itu agak high class dikit lah. Ada fasilitas

Kalau flat sempit sempit-an.

M: Tapi kalau gaji, hmmm jangan harap. Australia sama Melayu cocok

A: Oh mbok mu orang Australia?

M: Iya. Kalau kerja nggak ada he-he-he nggak ada ha. Kau buat lah. Anaknya jangan diitu, Biarin dia jaga. Ngurus anak biarkanlah dia jaga. Baby satu malam, biarlah dia jaga. Nggak ada panggil-panggil. Ya sudah aku tidur.

A: Kalau bule memang gitu. Anaknya diurus sendiri. Kecuali harus keluar urus ini dan itu. Kalau memang nggak ada hal mustahil –she is looking after that.

M: Kemarin tuh Bapakku mau mandi. Aku dibilangin May jagain ya anakku, aku mau mandi. Ibunya lagi anter kedepan. Aku jaga anaknya. Trus mam ku datang. May kamu jagain anak ya... Sir-mu yang suruh ya. Mana dia? Dia pergi mandi. Aku suruh jaga dia sebentar aja, suruh orang jaga. Tapi baik.

A; Mereka sih emang pelit tapi baik hati.

M: Kalau duit jangan harap lah...

A: Pelit, apalagi kalau penghasilannya rada-rada pas. Kalau bos aku kan nggak kaya. Pas nge-hire saya tambah kaya. Semakin baik-lah.

M: Kalau soal duit jangan harap lah.

A: Kalau dulu kan yang kerja Cuma Bapakku doang. Mak-ku kerja lima tahunan. Anaknya udah lulus SD baru cari kerja. Itupun part-time. Karena dia pintar kali ya jadi bos-nya. Full time. Abis itu overtime.

M: Tapi itu bosnya dirumah terus?

N: Iya. Anaknya tidur. Majikannya tidur.

M: Aku nggak ada signal. Tidurnya di basement

A; Kesian deh lo.

M: Tapi ada telp rumah, laptop sama TV.

A: Yang nggak punya TV Cuma aku

M: TV-nya yang model lama bukan yang flat punya.

A: Makanya ia kalau nonton TV di rumah emak paling berisik sendiri.

M: TV-nya yang biasa dikasih star channel.

N: Bisa nonton korea dong..

A: Pan kalau lagi baik,disyukurin lah

M: Handphone, kalau pergi harus ke balcony. Baru-baru kita naik ke atas, lewat depan dia, pas dia lagi nonton TV..

A: nggak sopan kamu

M: Kan aku bilang, ada telp.

A: Akhirnya dipasangin telp sendiri, Nomer sendiri

M: Tapi kalau soal kerja ya ampun...

A: Banyak lah. Orang lima tingkat.

M: Anaknya berapa sih?

M: Anaknya Cuma tiga. Suka cari-cari. Soalnya kadang-kadang di rumah dua-duanya.

A: Kalau saya mah gampang. Orangnya diatas aku kerja di bawah. Orang kerja di depan, aku kerja diatas.

M: Betul lah. Kita kerja smart.

T: Orangnya baik.

M: Baiklah. Sendiri-sendirilah.

A: Bule ini biasanya baik. Menghargai privasi. Sendiri-sendiri. Don't cross over. Ada teritori-nya. Apalagi orang Australia. Dia punya good heart.

M: Kan tetangga ku semua orang Philipina. Tak ada orang Idonesia. Abis kerja mereka pergi ke Park. 11-1 baru pulang.

A: What do they do?

M: mereka boring. Nanti kalau off day. Pergi keluar. Ibuku bilang. May, tadi liat kan di Park –after dinner, aku nggak suka. Ya udah, nggak ada excuse kalau dia bilang begitu.

A: Actually it's not good environment

M: Indonesia kayaknya baik-baik. Trus pernah saya bilang, mam aku boleh pergi. Mamku bilang pergilah tapi nanti jangan buat anak... tak baik lah tuh..

N: Kalau aku disuruh sama mam-ku. You know what, domestic workers here like to going down and having dinner together. If you want to go. Just go. Waktu awal seminggu 3 -4 kali turun.

Lama-lama bosan sendiri. Kata mam-ku. Thursday is Thursday right? So what? You don't go down? I'm watching TV oke.

A: Dia sih enak-enak terus.

N: Gaji naik

A: Gaji tuh dari Allah. Berarti kamu complaint terus sama Allah. Bersyukur gitu lho.

M: AKu nggak complaint sama Allah. Aku complaint sama bos gitu lho. Wong aku kerja sama dia.

A: dia lho nggak complaint naik terus (nunjuk Nana). Actually I never complaint. There's time when my salary never increased. Never. So there's a time when my boss came and increase my salary. I raise your salary: so thank you mam.

M: Nggak semua majikan kayak majikan dia. Ada di paper, depan mata. Kadang-kadang nggak dipenuhi juga. Off day nggak dikasih. Udah baca newspaper. Diem aja. Gaji nggak naik-naik. Bertahun-tahun. 380. 400 but she doesn't want to raise mine.

A: Kayak itu lho anak HPLRT. Gaji saya 400. Tapi saya oke tuh. Padahal yang sebelah sini ngomongin gaji Inggris.

M: Aku tadinya interview. Aku boleh tetep main. Boleh. Gimana Mam? Dia bilang aku discuss2. Kata anak saya rambut kamu panjang. Boleh main-main rambut dia. Tapi bagus dia gaji nggak nawar-nawar. Orang-orang bilang kamu lucky lho..

T: Emang gaji suka ditawar-tawar

M: Kalau agent itu nanya, mau gaji berapa

A: Kan sesuai dengan quality kerjaan kita

N: Makanya aku mau sama yang sekarang ini aku kerja-kan. Sini pilihan. Sana pilihan,

M: berapa lama di Agen?

N: Aku nggak lama setelah kamu itu kok.

M: Kan dari Indonesia kita bertiga. Sama siapa satu lagi

N: Oh si Ningsih

M: AKu nggak tahu siapa namanya. Dia Cuma minta 400 apa berapa. Mbak aku Cuma minta segitu kok.

A: Jangan lah..

M: Kan dia diinterview majikanku juga. Aku bilang dia kayaknya suka sama kamu.

A: Majikan kan juga mikir juga. Kok dia mau digaji segitu.

(membicarakan soal majikan Maya...dan religious life dari majikan dan pekerjaanya)

A: Orang bule itu punya sopan santun. Punya manners. Saying thanks and please. And they're always respect whoever we are. And they always patient.

A: Kamu kerja baru berapa lama: Majikan saya ini udah kerja 10 sepuluh tahu sama dia. Tahun keempat baru dapat bonus, itupun Cuma separuh.

M: Aku dapat Satu bulan gaji.

N: Aku dapat bonus 3 kali lho..

A: Anyway, it still many years to come, for you to get extra money without..

M: Ntar liat udah dua tahun dia bilang apa ya..Mau nyambung apa mau

A: Kalau extend 2 years, nyambung.

M: Sesuai nggak dengan lima tingkat. Ntar nggak balik modal. Ntar kita templok.

A: Emang modalmu apa..

N: Salam ya buat mam-ku.

Bye..bye.. Anna bilang thank you for obrolannya. Very good. Hah..

A: Ada lho majikan suka maki-maki. Itu sih biasa disini. Majikan itu nggak punya pemikiran kalau kita itu manusia harus dihargai. Kadang-kadang blunt. Nggak punya perasaan bahwa kita ini manusia.

(membicarakan soal rekan lainnya)

N: Aku lho ngerawat anjing 6 bulan. Pas tak tinggal anjingnya nangis. Padahal anjingnya lebih gede dari aku. Kalau anjingku yang di Clementi itu punya Aircon 24 jam. Udah 13 tahun. Cewek. Kalau dibawa jalan, lima menit, langsung ndemplok. Rufus-rufus...ngeliatin aku.

A: Ya iya. Meski dianggap ada keluarga. Kita tetap ada batasan. Kalau nggak kita akan loose. You know what I mean. Nggak bakalan stay sama dia lama. Sebaik apapun majikan. Kita ada tempat masing-masing. Majikan nggak perlu mengetahui 100 % who you are, what your personality. Don't need lah. Unless related to the job.

T: Tapi kalau dianggap keluarga, dia mau tahu aja..

A: Ya itu kepo namanya. It's also not good for us. Ya namanya pasang surut orang, sesedih apapun majikan saya Cuma liat sekilas. The rest they do not know. Kalau orang-orang kayak Umah.. peluk cium. Kalau aku nggak lah. My boss yang lanang... would never come near me. Never...

N: Kalau punya yang laki-laki yang suka nanya.

A: Ya punya juga. How are you madam, how are you mam? How are you anna. Misalnya bau masakan. Dia datang. Kalau aku diem aja. Dia nanya, what's wrong mam. Kalau mbok-ku, mau besin hatchih pilek ndelewer, diem aja. Kata mam-ku, better rest then doctor. Lha mam-ku, dikit-dikit ke dokter.

N: Kalau ditempat ku ndak. Wuuuu sampai njengking-njengking, disuruh ke dokter. Dikasih duit 100.

A: Sakit itu harusnya dibayarin. Tapi banyak lho majikan yang cina-cina itu bayarin tapi potong gaji. Saya kan pernah sakit gigi. Bedah gusi. Gigiku busuk. Terus majikanku yang di Pasir Ris, bayarin aku, tapi aku kan punya deposit 350. Pas aku transfer, dia nggak bayarin depositku. Ya udah fine. The agent show me that's the rule... is oke. I said, it's up to you. If you want to pay, pay lah.. do need to read all the rules to me. Forget it. One day, my mam asked me. Na.. kamu makan na.. I don't eat steak mam, why...because I just go the dentist, and can't eat such things. Oh, you got the receipt. Yes. Give me the receipt. I pay you. Aku bilang aku nggak dapat bonus Christmas. Eh mbok ku ganti dentist 500 dolar abis holiday dari Malaysia. Sajana, majikanku kayak gitu.

N: Kalau holiday emang enak ditinggal sendiri. Jalan-jalan. Aku bulan ke 14 pulang ke Indonesia. Abis itu ke HK. Work office.

N: gajiku 500

A: gajinya 700. Udah sepuluh tahun gitu lho.

Rekaman dihentikan, karena off the record. Kami menghabiskan malam itu hingga jam 10 malam kami berpisah di MRT station. Setelah Nana mengenalkan kami kepada fans Persib di Singapura – laki-laki pekerja kapal yang berbasis di Singapura. Malam itu mereka menenteng kamera Nikon SLR dan mengenakan kaos Viking- penggemar Persib, dengan tambahan di Singapura.

(terdengar suara-suara berbicara)

Ari: Terus kondisi2 yang dialami sama prt migrant indonesia?

Tuan Rumah: kamu ma gas y kenalin sm dua pekerja indonesia di dalam? Come-come...

A: he eh..

T: kenalin ini ari dr Jakarta, dia sangat prihatin dengan pekerja indonesia. Jadi dia pengen tau bagaimana kondisi kerja di sini. Tolong dibantu.

(ga jelas, tapi saling mengenalkan diri)

A: di sini lg pada ngapain ya?

P: ada suara bergumam..

A: so I'm speak in indonesia or English?

P: I'm Filipina

A: Ok. So I'm actually student and I'm also work in NGO calls Tifa Foundation and tifa actually has working short program on migration, but in indonesia not in destination country. So we are thinking because a lot of problem actually although a massif procedure come from indonesia as the sending country and some times violence happen in destination countries, and it's a lot. Singapore actually is not a priority of a concern of indonesia gov. they put Malaysia and Saudi as a top priority. But working in Saudi is not possible because its too far and isn't easily.

And we're thinking of having program in a our neighbor hood either Malaysia with Singapore, so I'm thinking of assessing the possibility of working in Singapore. We actually grand giving, so we're not implement directly but giving like small support to indonesian organization, that's all my work. Part of that, I'm also student, I'm sociologist graduate student in indonesian and right now doing research and thesis and my work. So I really want to interview some indonesian workers, what happen in sending area and also here in Singapore.

Pekerja: aku mau Tanya NGO itu maksudnya apa sih? Kayak dr Filipina mereka ada meeting ngo.

Ari: LSM. Pernah denger ga? Can I speak in bahasa? Jadi di indonesia itu, ga Cuma di indonesia sih tp di mana2 itu ada namanya NGO atau non government organization. Di indonesia disebutnya LSM lembaga swadaya masyarakat, itu sebenarnya organisasi macam2, ada pusat study ada kayak saya kasih dana hibah, atau bekerja di desa2, pada dasarnya kerja untuk sector social. Jadi isunya macam2, ada yg pertanian, kehutanan, ada yg ngurusin uu, ada yg ngurusin tki, dll. Nah kalau dalam konteks yg tadi, kenapa embassynya ngundang ngo karena harusnya mereka yng ngambil kebijakan di situ tau dong karena mereka bergerakaknya di situ.

Pekerja: bukan kita nyalahin embassy, justru di Negara kita sendiri kadang kan ada temen2 yang larinya ke embassy, ada kali 200 orang di embassy, mereka mau pulang ga bisa, Cuma ditahan di sana. Ada yg sampai di sana 2 tahun ga pulang, ga bisa ke mana2.

Ari: 2 tahun??

Pekerja: ya itu dari anak yg bilang dr MOM, 2 tahun ga bisa pulang harus nunggu.

Ari: kata embasyynya kenapa?

Pekerja: ya itulah, ga tau kenapa. Padahal ini kan di Negara lain, di Singapore, tapi mereka respek ke kita. Ada solidaritynya untuk menolong kita, gimana biar kasusnya cepet selesai, gitu.

A: temen2 ada yang masuk ke embassy ga?

P: kita ga mau masuk ke embassy, yg embassy itu biasanya MOM atau kasus polisi.

A: ngomong2 temen di sini kenapa?

P: aku kabur, dia juga kabur.

A: kenalan dong, aku belum kenal..

P: namaku lidya dr jogja. Aku udh di sini selama 2 tahun, kerja sama majikan. Majikanku sebenarnya baik tapi ada problemnya sama sir-ku. Sir-ku itu orangnya ga kerja maka dia ganjen. Jadi kasus di sini moles. Abuse nya moles. Setelah 1 tahun 1 bulan aku minta transfer ke agent, mereka ngasih aku transfer. Aku ga mau kabur dr majikan lama karena semuanya baik kecuali Suami majikanku yg nakal makanya aku kabur. Di agent aku dicariin majikan dapat majikan pastur. Aku piker dia baik, tapi ternyata kerjaku over time, makan lambat kurang tidur, pokoknya semuanya ga teratur. Terus illegal kerja, aku dikerjakan di lain tempat. Jadi selain kerja di rumah, aku kerja di sekolahan juga. Kerja 6 hari aku langsung kabur ke home ini. Di home ini sudah 4 bulan. Report aku sekarang kasus MOM tapi karena MOM tapi karena harus ke polisi makanya nunggu lama sampai kasus ini selesai, baru kami mulai kerja lagi. Tapi aku ga mau pulang, aku pengennya kerja.

Aku ga salah tapi bosku yg lama bilang aku minta duit dr dia, jadi dia bikin masalah baru. Nah bosku yg kedua nanya kenapa minta transfer, karena ini kasus MOM dan dia ga mau kena MOM

karena ga bisa ngerekrut lagi, jadinya dia report masalahku yg pertama dan jadi kasus polisi. Aku di interview lagi...

(kedengeran ramai...)

P: kita pindah aja mba

A: hai, asalnya dari mana?

P2: cilacap

A: aku sering lho ke cilacap. Dimana?

P2: cipari

A: yaa, aku ada temen di sana, deket bank bri. Oh ia, nanti kita ngobrol lg ya mba...

(ari membantu salah seorang pekerja yang sedang membaca semacam formulir)..

Salary loan: bayar ke agent atas biaya selama dilatih dll..

P: Kemudian aku jelaskan ke petugas kalau aku minta transfer karena suami majikanku nakal, aku ga mau lapor polisi karena kasihan sm anak2 mereka, karena anak2nya yg kerja. Nah majikanku yang kedua yg ngelaporin jadinya masalahku jadi panjang. Aku sih ga masalah dengan gaji dll, dan di sinipun masih banyak yg ga digaji, over time, dikasih makanan basi, disiram air panas, dll.. kayak ada yg dr myanmar baru satu bulan sdh disiksa, dll.. jadi masih banyak kekerasan terhadap PRT.

A: ngomong2 sudah berapa lama?

P: 1 thn 6 bulan, ganti rugi selama potongan 8.5 juta. baru nerima gaji 3 bulan terus minta transfer.

A: Jadi belum bisa nabung ya?

P: kalau ga kerja yaaa, kadang kepikir mungkin rejekiku Cuma segini.. tapi aku ga putus aja buat kerja lagi.

A: ngapain si mau ke luar negeri? Maksudku jogja itu bukan wilayah itu lho, jarang.., jarang ga?

P: banyak sih, dari jogja yg ke Singapore. Klu aku gini, ibuku single parent, dia nyekolahkan aku dr kecil, aku sm nenekku. Aku lulus sma langsung ke Jakarta kerja selama 2 tahun. Soalnya aku punya saudara di sini terus nawarin, ya udah kamu kerja aja di sini, aku juga tertarik nyoba karena dia sukses, udah ngerasain manis asam garamnya singapur. Dia inspirasiku di sini. Bukan nasib tapi belum tapi aku juga terus komunikasi sama agentku

A: Pt nya apa?

P: PT SMU (?), tp mereka baik orangnya..

A: tau PT ini dr mana?

P: saudaraku yg ngasih tau, terus aku disuruh ngehubungi pihak sana. Namanya miss santi, orangnya baik sekali. Aku juga punya nomornya. Dia yg tanggungjawab selama aku di PT.

A: tapi PTnya tanggung jawab sampai sekarang?

P: PTnya tanggungjawab, aku juga orangnya ga mau langsung melarikan diri gitu aja. Selama di sini aku ngelunasi potonganku. Ga seperti yg lainnya. Baru kerja dua bulan, masih punya utang ke agent tapi udah mau pulang ke rumah.

A: utang itu ke agen atau ke majikan sebenarnya?

P: setau aku, majikan itu ngambil kita itu DP. Bayarin kita dulu. Dia ngurusin visa, selama kita makan, sekolah sampai kita ke sini. Jadi ibaratnya kita itu ganti rugi sendiri, tapi sistemnya system utang. Sekarang potongannya 450, kan tambah mahal lagi. Potongannya ga berkurang tiap bulannya..

A: kan harusnya berkurang?

P: undang-undang di sini, tapi kadang tergantung ptnya juga. Aku ikut kontrak 2010, waktu itu 360. Tapi karena aku udh di sini 1 bulan, undang2nya ganti jadi 450. Nah sekarang ada uu baru mulai tahun depan, januari 2013 ada off daya itu pun tergantung dari majikan dan agen. Mereka Tanya kalau off day nanti anakku sama siapa, padahal itu kan bukan tanggung jawab kita.

A: keluarga waktu itu setuju untuk pergi?

P: kalau ibuku si ok2 aja. Apapun yg aku kerjain, ibu selalu ngasih kepercayaan. Yg berat ya nenekku. Soalnya aku anak satu2nya terus dididik dari kecil sm nenek. Aku kalau sm ibu biasa aja, tp sm nenek mungkin krn ada ikatan batin,,

A: waktu itu di Jakarta kan sebenarnya punya kerjaan ya?

P: ya aku kerjanya di tanah abang, di toko. Aku kan sekolah bisnis manajemen, kerjanya di toko. Aku pengen usaha kecil2an.. tapi yaa blm sampai.

A: tapi gaji jauh ya dgn di sini?

P: dulu aku gajinya umr 800rb, sekarang 1.2 juta. Terus aku kerja ke sini harapannya biar bisa punya usaha sendiri.

A: ancer2nya berapa lama di sini?

P: dulu waktu sma pernah bercita2 gimana rasanya ke luar negeri, terus yg kedua gmn bisa bhs inggris. Terus waktu di pt latihan, tetap ga bisa.. ternyata harus terjun langsung baru bisa.

A: di PT berapa lama?

P: di PT aku termasuk cepat terbangnya, 2 bulan langsung terbang.

A: terus 2 bulan latihannya intensif?

P: ngga. Ngga pernah latihan.

A: 18 juta yg dibayar kan buat latihan?

P: bukan. Buat biaya visa, passport, bolak-balik sana sini, biaya medical check up, semuanya dari situ. Mungkin yg bikin mahal itu buat visanya atau buat passportnya kita ga tau medical d sini kan kadang-kadang dua tiga kali

A:tapi kadang-kadang struktur yang harus di bayar itu ga tau apa aja gitu?

P:mungkinsebagian orang seperti itu aku juga baru tau skarang-skarang ini kenapa harus bayar segini banyaknya.

A:waktu mau pergi ga d kasih tau?

P:ga di kasih tau,aku Cuma tau oh potongannya segini tapi buat apa ga ngerti,yang aku tau duit kerja aja,uang singapore juga ga tau pembantu d sini tuh pikirnya bodoh ga boleh tau apa-apa mangkanya indonesia itu ga lebih pintar dari Filipina orang indonesia klo d marahin diam paling Cuma bilang sorry mam sorry sir,tapi beda kalau filipin mereka bisa lebih pintar mungkin karna bisa bahasa inggris mereka tau bagaimana caranya bisa kabur.

A:kamu juga pinter bahasa inggris

P:aku baru tau sekarang-sekarang ini

A:Di rumah belajar bahasa inggris kan?

P:D tempat kerja yg pertama mam ku suruh belajar bahasa inggris tapi sirnya bilang buat apa aku belajar bahasa inggris?sirnya kan bisa bahasa indonesia,di kiranya aku mau mencari boy friend.

A:kenapa sih orang singapore sangat konsen,curiga sama tki yang cari boy friend?

P:ya soalnya ada juga ga hanya indonesia,filipin ga juga Myanmar bahkan juga kebanyakan indonesia dari golongan yg jelek ga tau yg X dari mereka sebagian hamil,mangkanya kenapa majikan singapore itu tidak memperbolehkan tki itu dapat off day karna mereka takut nanti domestic workernya itu jadi pintar terus nanti punya boy friend,kerjanya malas tapi kan itu tergantung dari orangnya masing-masing, tapi memang kalau off day itu di harus kan ada kalau mereka tidak dapat off day harusnya mereka dapat uang. Tapi itu harus ada perjanjiannya.

A: selama bekerja, sama ibu sm nenek komunikasi ga?

P: dengan majikan pertama itu semua ok. Everything ok. Sebelum tanggal gajian pun udah digaji. Makanpun, aku kan vegetarian ya, apapun yg aku ingin dibeliin sama dia, masalah makanan itu no problem. Komunikasi sama ibuku 2 minggu sekali malahan.

A: oh ya? Telpo rumah?

P: telp rumah. Jadi indonesia telp ke sini.

A: mahal ga?

P: ibuku telp ke sini murah. Pake kartu 3. 10rb/1 jam. Dan itu pun aku dikasih waktu 1 jam buat telp. Aku mandangnya yang lain2 ya belum tentu kayak aku.. cuman ya masalahnya satu itu, cuman ya aku selalu di rumah sendiri mba, cumin berdua sama suami majikan. Neneknya ga bisa ngapa2in, makanpun harus disuapin. Ya pokoknya, gimana si jaga orang ga bisa ngapa2in, dan neneknya nakal, kalau malam ga mau tidur.. tapi ya itu ga masalah buat aku karena keluarga mereka itu baik, everything ok. Diajak jalan2 juga dan mereka nganggap aku kayak anak sendiri. Sebenarnya sirku itu baik, Cuma dia itu ga bisa kalau liat cewek, kalau udah liat film yg ada ciumannya, jadinya suka nakal.. aku juga ngeliatnya gimana ya, mam itu berangkat pagi pulang malem.. jadinya kalau sir ku lagi pengen, terus mamku ga ada jadinya gimana imbasnya ke aku..

A: tapi ga sempet diapa2in kan?

P: sempet sih.. di rumah majikanku aku ga pernah masalahin masalah baju, aku selalu pake baju kayak begini, dan gayaku tuh kayak areman (dilinting), celananya aku selalu pakai celana jins, karena mamku punya 12 anak, ceweknya Cuma 4, dia suka nanya, lidia kenapa sih sukanya pake jins terus, emangnya ga panas? Buat aku sih ok2 aja, udah biasa. Ngga taunya di hari berikutnya dia selalu bawain aku celana, celana pendek, tapi yang sedengkul

A: itu anti nya?

P: ia anti nya. Di rumah aku selalu pakenya tangan panjang. Kalau malem tidur itu aku selalu pake piyama, panjang, selimutan pake kaos kaki. Ga pernah ketinggalan selalu begitu. Tapi namanya juga kerja dari pagi sampe malem kan capek ya, ga tau itu piyama kadang terbelah jadi dua..tapi

aku juga ga tau apa aku sendiri yg buka apa .. aku juga ga tau.. pokoknya bangun2 udah kebuka aja. Tapi aku juga ga masalahin mungkin, pokoknya aku selalu positif thinking..

Terus kalau aku nyuci di toilet kan bising, suka nyanyi2 pokoknya biar kerasa cepet, dia meluk aku dr belakang, itu sering. Tapi aku ga pernah cerita sama mam-ku. Terus aku bilang lepasin aku, gitu. Pokoknya aku bilang aku ga mau, terus aku nganggepnya dia seperti ayahku aja. Pas aku lagi benahin baju di kamar, kalau disini disebutnya master room, kamar sir sm mamku itu, tiba2 dia dorong aku di kamar tidur dan meluk aku mending klu kecil, badan dia kan besar, terus lagi nyuci piring dia tiba2 nyium.

A: seumur ga sama anaknya?

P: 24 tahun, sama kayak anaknya yang cowok.. bukan yg adeknya. Yg bikin aku kesel, dia suka megang pantat aku. Aku suka bilang don't touch me, I don't like. Tapi dia suka bilang, ga papa lah bercanda ini.. sekali dua kali aku bilang jangan sentuh, sampai aku pernah marah mba, tapi dia nanti gitu lagi sampe aku sendiri cape dan bosan bilanginnya, tapi yg paling keterlaluhan aku masih inget, dia dari gereja hari minggu jam 1, dia buka baju disimpenn di kamar, abis itu dia ambil beer, tiger beer terus tiba2 dia ngerangkul aku, dia bopong aku sampai aku teriak2, aku bilang lepasin aku2, abis itu aku pergi ke kamar anaknya buat ngehindarin dia, dia ngikutin aku, terus dia bpong terus aku didorong ke tempat tidur, pas waktu itu aku berani pake celana pendek karn dia ke gereja

A: Pas kejadian itu ada mam nya?

P: pas kejadian itu ga ada mamnya, lg ada undangan makan siang sm temennya yg di gereja.

A: Anaknya dimana?

P: anaknya ga ada, Cuma ada neneknya aja di rumah. Terus dia ngedorong aku ke tempat tidur, dua tangannya masuk ke celana, kan celananya pendek segini, kalau didorong kan diangkat terus sambil dia cium leherku.

A: Setelah itu mamnya tau ga?

P: mamnya ga tau, aku coba cerita ke mamku apa yg terjadi. Tapi pas sorenya mamku pulang di bilang, lidia aku di NTC sekarang (semacam mall), jemput aku, aku ga bisa bawa barang. Nah di market itu aku bilang, mam I need to talk to you, dia jawab ya udah ngomong aja di sini. Tapi aku mikir lagi terus ga bisa cerita di situ. Dari situ aku mulai berubah, dari yg tadinya ceria menjadi pendiem. Mungkin mamku mikir, ada apa ini? Terus aku bilang sama mamku, tapi sirku kayaknya udah mulai ngerasa, terus aku bilang sm sirku I need to transfer, please transfer me and lets to find another employer, klu ga mau cepet transfer aku mau bilang sama mam. Dia kan baru dapat kerja lagi, masih training, dia langsung mohon2 sama aku, please lidia kamu jangan ngomong sama mam. Aku bilang, kalau ga mau aku bilang ke mam aku minta transfer secepatnya. Dia bilang, semua keluarga sudah syang sama kamu, ga kayak yg lalu..

Aku bilang ga mau, kamu selalu bilang sorry tapi terus2an diulang, aku udh ga mau.. akhirnya dia bilang ok, kamu pikir2 dulu, nanti kalau kamu di majikan yg baru kamu ga dpt makan yg cukup, ga dapet istirahat cukup, begini2. Aku bilang I don't care yg penting aku bisa pindah dulu. Tapi aku ga bisa pura2 sama mamku, dia kan lemah jantung, aku bilang I want talk to you one by one, I need talk to you very seriously.. aku bilang ke dia pelan2 mba, sampe si celana aku bawa ke kamar buat cerita ke dia. Dia ga percaya dan shock, di sebelumnya punya pembantu orang ntt kerja 2 tahun, tp aku ga ngerti dengan pembantu yg dulu kenapa. Dia bilang kamu tuh udh disuka, tapi aku bilang aku udh ga tahan tinggal di sini. Terus dia bilang, ok lidia tp please jangan bilang2 ya. Dengan kasus ini aku juga tersinggung, aku juga marah, tapi ini bukan kesalahan kamu.tapi tunggu dulu, jangan dulu kabur, karena ga ada yg mau jaga amad (nenek, panggilan singapur).

Jadi nenek ini punya 12 anak tp ga ada satupun yg mau jaga. Sirku ini anaknya mamku ini mantunya jadi yg mau jaga si ama ini mantunya yg lainnya itu ga mau karna dia maunya aku aja d bayar aja jadi dia d masukin k panti jompo setiap bulanya dia harus bayar dia pilih bayar lagi pula kalau dia punya keluarga tempatnya kecil ribet susah dan ga mau juga karna ama juga udah tua udah 80 th,dia juga cocok-cocokan juga..pas aku mau pergi si ama jatuh sakit,pas aku bilang ama pokoknya aku mau pergi aku mau pamitan dia nangis dia bilang ga mau tapi aku juga ga bisa bilang apa-apa ya aku bilang dia kaya nenek ku aku juga punya nenek trus dia jatuh sakit ga bisa jalan,tadinya dia masih bisa jln pake tongkat step by step gitu..pas aku bilang kaya gitu senin paginya siangnya dia pergi k rumah sakit rontgen ada apa sama kakinya itu trus tinggal d RS 1 minggu,pas hari minggunya aku pulang k agent,dan d agent baru aku dapat majikan baru

A:waktu d tempat lama kerjanya dari jam brapa?

P:jam 7 bangun,itunganya jam 7 kurang ¼ tapi aku ngitungnya jam 7 aku bangun,selesai kerja jam 10 paling lambat-lambat..

A:kenalkan ini yg bantuin aku dia baru lulus kuliah dari indonesia,fadinillah...ya trus dari jam 7 pagi

P:iya klo yg masalah itu aku d tempat majikan ku yg prtama itu setiap pembantu itu tidurnya 8 jam jadi mengikuti aturan 8 jam juga,

A:tapi kerjanya panjang juga ya sampe jam 10?

P:iya kalau d itung aku masih beruntung dapat 8 jam tidur,coba kalau yg lainnya..

A:ohh itu masih beruntung ya..?

P:aku masih beruntung dan sangat beruntung tidurnya itu jam 10 baru selesai kerja buat bersihin badan 30 menit trus tidur,

A:itu aturan dari mamnya atau..??

P:ya harus aturannya seperti itu kita d wajib kan tidur 8 jam istirahat tapi kan dari mamku kalau misalkan kerjanya sudah selesai ya “kamu boleh tidur..!”,tapi ada juga yang bangun pagi jam 5 ada juga yang jam 4 tidurnya juga ada yg jam 2 malam jam 1 kadang pun juga ada yg tidur sampe jam 3,nanti tidurnya Cuma 1 jam 2 jam,ada yg seperti itu tapi mereka hard working(kerja keras)demi uang mereka rela..

A:tapi kalau siang-siang mamnya bilang “kamu bangun jam 7 ya..tar sampe selesainya”

P:ia..tapi bagusnya dari mam ku ini ya kadang aku udah d kasih tidur 8 jam kadang aku orangnya dableg ya,itu pun d bangunin,”lidia..lidia..wake up give me the breakfast”,kalau yang lainnya mungkin mereka ayo stupid,idiot.kalau aku masih untung d bangunin itupun pelan dan secara halus ga kaya yang lainnya.potong gaji dikit-dikit potong gaji..

A:kalau potong gaji kapan lunasnya..

P:tapi ada mbak yang...aku loch lebih beruntung dari pada yg lainnya dari majikan ku yang pertama,aku mecahin bola Kristal harganya 45 dollar kalau aku itung-itung berarti bola Kristal harga satu kalau d harga Rupiah indonesia harganya 500 ribu,ya aku bilang mam I so sorry I have the fault breakdown cristal, how can I pay mam, u can cut my salary, kubilang gitu sama dia, dia bilang ga usah-ga usah aku suka sama kamu soalnya kamu apa kamu mau tanggung jawab kamu mau nunjukin,jujur dari pada yg lalu,yang lalu dia setiap mecahin barang apa,misalnya gelas yang ada kupingnya itu harus d tunjukin sekecil apapun itu harus di tunjukin nanti mau d ganti atau nggak yang penting d tunjukin aja,dan aku sering mbak mecahin,mecahin Kristal trus ngelunturin baju..

A:marah ga?

P:kalau ngelunturin baju kalau misalkan marah,otomatis marah lah..baju baru kelunturan marah lah,tapi kan aku selalu bilang ok mam I will responsibility, this is my fault, aku bilang seperti itu kalau mau potong gaji ku ga apa-apa, ya ga apa-apa namanya orang kerja pasti ada kesalahan tapi jangan diulangi lagi. lagi mbak aku mecahin kipas angin kan harusnya goyang ke sana goyang ke sini itu pecah juga, kepalanya itu sampe pecah tiangnya ikutan pecah tapi aku unjukan juga tapi juga dia ga marah yang aku suka dari dia seperti itu.

A:tapi dia ngajarin ya misalnya kebiasaan-kebiasaan?

P: ya diajarin, cara masakny, dll..

A: Chines atau india?

P: chines

A: terus dikasih hari libur ga?

P: ngga. Oh ia, kalau masalah belanja, masalah duit nomor satu. Walaupun 10 sen, harus dibalikin. Lagipun aku ga mau kalau urusan belanja2, ribet. Pusing akunya, mumet. Karena yg belanja sirku, receivenya itu selalu aku Tanya, jadi aku ada recordnya. Bulan ini berapa ribu habisnya ketauan.

A: mereka tinggalnya di apartemen ya?

P: mereka tinggalnya di flat, tapi termasuk kamar besar.

A: Tidur sendiri kan?

P: ngga, aku tidurnya sm neneknya, tp aku ga mau. Master room kan buat mam sm sir, ruangan satu buat anaknya, nah study room yg ada computer dipake neneknya. Tp karena klu malem anaknya suka playing game, chatting, jadinya aku tidur di ruang tamu. Tapi ya ga apa2, krn klu tidurnya di dalam kan neneknya ga mau tidur.

A: oh ia, yang kedua gimana kerjanya, kan belum cerita tuh?

P: jadi 31 des itu aku diambil sm dia. Kerja pertama itu bongkar gudang, dari jam 6 sore sampe jam 2 pagi lagi, baru tidur. Dia bilang ya gpp lah, kita kan nunggu tahun baru. Kita tuh belum makan juga. Dia itu pendeta, omongnya pinter tapi..

A: istrinya?

P: dia itu guru. Apa sih namanya kalau guru tapi diriin sekolahan gitu?

A: dia kepala sekolah?

P: garden charge, apa gitu.. klu di sini kayak tk gitu. Pembantu yg dulu namanya surati atau suti, betah 2 tahun. Itu pun ga digaji dan ga boleh komunikasi. Dia harus nyuri2 biar bisa komunikasi. Dia terlalu strike. Aku Tanya, mam in here there is cctv? Dia bilang ya terus aku bilang ke agentku aku bilang ga mau. Tadinya aku ok, tp aku pikir2 lagi kalau kerja 2 orang itu pasti iri-irian.. nah pembantu orang Myanmar itu jarang bisa ngomong inggris, bisa pun kadang ga jelas. Aku tuh punya handphone walaupun dia ga tau kalau aku punya handphone, aku sembunyiin di bantal.

P: kenapa ga boleh pake handphone?

A: sebenarnya undang-undang dr Jakarta bilang seharusnya setiap tki itu harus mempunyai handphone utk komunikasi dengan parents and family. Ga boleh katanya mengganggu kerjalah, itulah.. padahal kita juga tahulah kapan waktunya pake. Aku umpetin di sini, ada juga yg diumpetin di celana dalam.

A: Siapa yang ngajarin, PTnya?

P: ngga ada yg ngajarin, PTnya pun ngebolehkan. Kadang botol sampoo dipake. Banyak yg stress krn ga bisa komunikasi, bahkan ada yg bunuh diri karena kangen sm anaknya.. tp itu kasus tahun lalu gara2 ga lulus entry test. Tapi ada aturan harus dp 4 bulan, terus 4 bulan sisanya di awal km ga dapet gaji.

A: itu aturan yang kan dijalankan?

P: ga tau tp aturannya seperti itu sekarang.

A: yang kedua gimana?

P: jaga rumah berdua, jaga anak 2. Orang Myanmar jaga rumah. Tapi kalau ngeliat dia baru selesai jam 3 kadang makan aja telat. Telatnya itu krn kita kerja, ada aja kerjaan, dan semuanya itu harus clean. Sementara anaknya itu bentar2 makan, bentar2 makan, kotor lagi. Sampai ada debu pun sampai ditunjukin lihat ini, lho kan dibersihkan juga debu pasti ada. Dan karena anaknya ga boleh keringatan harus sering ganti baju, dan nyucinya pake tangan. Dia itu low machine, bahkan makan itu ga ada yg gratis, pasti diitung. Nah di sini kan kalau makan itu pake roti tawar, nah selenya itu watahabe salmon, kalau disimpen berhari2 di kulkas kan bau, kalau udh basi baru dikasih ke kita buat makan.

A: di rumah kan Cuma 6 hari?

P: ia, terus aku diminta jaga di sekolahin, jaga kalau ada anak nangis aku harus jagain dia. Pokoknya gimana lah take care baby, padahal aku harusnya kerja di rumah alasannya karena anaknya yg kecil sekolah di situ. Di situ juga nyapu, ngepel, haduh ga kuat.

A: terus sekarang kasusnya kasus polisi?

P: si mam melaporkan bosku yang pertama ke polisi. Ya sekarang aku udh 4 bulan tinggal di sini.

A: abis gitu kabur kea gen atao gmn?

P: 26 des aku kan di agen, terus 31 des diambil majikan, kerja disana ibaratnya tanggal satu smpe 5, tanggal 5 malem kabur. Kaburnya ke home sini tp karena aku punya saudara di sini, saudaraku itu yg bantuin aku. Tanteku punya majikan baik banget, orang uerop. Namanya kan wiwi, dia bilang, wi kalau home office tutup, nanti bawa ponakanmu ke sini. Nah karena tutup, aku pergi ke jurong, dijamu satu malem di sana, ditanya2, pokoknya kamu take care ya kata dia.

A: di home ini bisa tinggal ga sih?

P: jadi home ini punya shelter, home ini programnya banyak banget. Di sini ada tempat penampungannya juga.lucky plaza agennya, fees plaza officinya..

A: Terus mbanya ke sini setiap hari?

P: ia aku nganterin anak2.. karena aku jarang di sini, terus 4 bulan nothing to do kan, kalau ada anak baru yg kabur aku bantu mereka ke MOM, bantuin ngambil barang2 mereka, kan belum pada dibawa.

A: pas ngambil barang, majikannya galak2 ga sih?

P: walaupun galak ya kita gimana sikap kita kyaka petugas dr homes aja. Kalau mereka bantah, ya aku bilang please don't talk to me, talk to my office, my staff in the home.. untung kalau ada yg mau ngasih, barangku malah dibuang semua.

A: pas tau kabur, majikan yg kedua gmn?

P: marah banget. Very disappointed. Sebelumnya aku bilang aku mau pulang ke indonesia, ga mau kerja lg di sini. Tp mereka bilang kamu pikir2 dulu lah jangan dulu pergi. Tapi sekarang dipikir2 lagi aku mau tetap kerja. Tapi karena sekarang kasusnya di polisi, si sister tadi bilang, mungkin aku di blacklist. Aku bilang aku kan ga salah, terus blacklist itu gimana nih? Di jawab ya aku juga ga tau, blacklist itu ga bisa kerja lagi, harus nunggu brtahun2.. terus si sister bilang ya mungkin rizki kamu bukan di singapur, kamu bisa kerja di tempat lain lah..terus aku bilang sister bukan

masalah apa, tp kebanyakan saudaraku tu di sini.. ada 3 saudaraku di sini. Yg satu udah nikah sm orang sini, tanteku udh kerja 20 tahun, satu lagi di company udah kerja 17 tahun. Jadi mereka udh tau singapur. Dan aku beruntung sister di sini tu orangnya sayang maksudnya mereka selalu melarang kita nangis. Sister ini buat aku dari anak2 lain dia bilang special, aku juga ga tau kenapa.

A: you are loveable, mudah disukai..

P: pokoknya sekarang tinggal berdua aja, mudah2an cepat selesai kasusnya, cepet bisa kerja lagi.

A: ga ingin pulang?

P: ngga. Aku malu kalau pulang. Kemarin sister sis ngasih aku uang 50 dollar aku kirim ke kampung, dapat berapa itu kan dolar sekarang 7.3.. oh ia kenapa tki klu terbang turun ke soekarno hatta di terminal 4 selalu diambil kenapa? Aku jadi takut..

A: itu juga yg ingin sy tanyain. saran sy pake air asia, itu ga lewat terminal 4. Sy kasih tau ya, jadi kan gini soal terminal2 itu, aku gambarin, terminal internasional itu kan terminal 2, terminal 3 ini khusus air asia dan itu semua domestic dan internasional. Kalau temen2 turun di terminal 4, di situ udh banyak petugas, calo..

P: calo itu yg maintain duit atau yg gimana sih?

A: ga mintain duit, mintanya ga di sini dia. Di terminal ka nada petugas bpn2 tki, dia bilang kalau kamu ke jogja langsung naik pesawat sebenarnya relative lebih aman, karena dia cm transit dn ga ke terminal 4 tapi. Nah masalahnya banyak tki atau majikan ga tau sehingga beli tiket itu yang ke Jakarta, kalau ke luar daerah, begitu keluar imigrasi ada petugas yg bilang kalau tki harus ke terminal pendataan (terminal 4). Di ujung terminal 2 ada lobby tki, dibawa ke bis masuk terminal 4, mereka mengorganisir temen2 pulang ke rumahnya dan itu mahal sekali..

Orang mungutinnya itu porter, ketika naik bis atau turun itu porter. Sy pernah Tanya kenapa mesti bentak2, orang kita kan bayar dan lebih mahal. Tapi kejadian yg aku tau, pas di jalan suruh bayar, sampe rumah suruh bayar.

Saran sy jangan masuk terminal 4. Kalau mau pake air asia di terminal 3 aja. Saran yg lain, terbang langsung ke kota asal. Ada cara lain, dandan cuek. Jangan menandakan kita tki, walaupun itu beresiko.

P: tapi emang ini ga bisa dibasmi ya?

A: agendaku selanjutnya adalah mempertanyakan ini. Paling ngga biarkan lebih terbuka, lebih punya pilihan. Kenapa ga dibuat informasi yg lebih nyaman, kan di terminal 2 sudah banyak pilihan. Di sini, kalau bawa uang banyak ditanya, pertama kali atau bukan. Kalau pertama dikerjain habis2an..

P: temenku pulang dari sini sempet bertengkar, kan dimintain duit 200rb, dia Tanya siapa yg suruh, sy sudah punya tiket sym au pulang sendiri, yay a kamu harus bayar sm sy 200 rb.. terus dia bilang tunjukkan sm sy aturannya? Terus abis gt dia ga lagi maksa.. tapi kan itu tergantung sm orangnya..

A: klu yg kedua atau lebih biasanya ga dikerjain, tp yg pertama pasti dikerjain, di sini kan banyak money changer, makanya sy sarankan uangnya dikirm terlebih dulu. Klu ga punya uang kan mau apa? Tp memang, tki juga sering membelanjakan uangnya, padahal ngapain beli alat elektronik di situ. Tp sy sarankan jangan masuk terminal 4.

P: tapi itu juga tergantung. Kalau ada masalah kayak2 kita2 ini susah. Seharusnya majikan beliin, tapi ada juga yg ga mau beliin. Kadang Cuma bawa hand carry aja, karena ga dikasih lebih. Kalau aturannya gmn mba?

A: temen2 suka bawa banyak? Boleh bawa dua, tas tangan, tas ransel. Tapi koper 7-10 kg bisa. Tapi kalau bayar banyak memang harus bayar lagi.

P: kalau bawa barang banyak lebih baik dikirm dulu. Dipaketin, 75 dollar.

A: pernah liat internet ga, ada bistip, itu bisa nitip barang lebih murah. Oh ia aku mau Tanya, kenapa larinya ga ke kbri?

P: ke kbri ga ngejamin kasus selesai, kadang kita dibiarin. Petugas embassy Tanya kenapa ga lari ke negaramu sendiri, sy ga mau karena belum tentu bisa cepat selesai.

(terganggu orang ngechek computer)

A: kamu tau duluan atau gmn?

P: ya aku Tanya dr anak2, mereka dpt special past itu utk jangka waktu 1 thn. Aku ga punya apa2 lho, ga punya work permit, ga punya passport. Passportku yg nahan polisi. Pas kerja Semua itu dipegang sama majikan. Waktu off day, bisa diminta..

A: dr segala macam pemerintah, instansi pemerintah mana yang paling banyak memberikan informasi tki yg benar?

P: aku ga tau mba.

A: pernah dpt pelayanan langsung?

P: ngga.
(terganggu tawaran makan dan selesai)

=====

Di rumah Emak

(Suara music dan orang bicara di sound system)

J: di sini tinggal dimana?

A: di after wilky, dekat itu lho, apa Sophia road ke atas. Pokoknya dr little india ga jauh, dr stasiun emart itu jalan kaki. Sy juga ga tau... ibu di sini udah lama?

J1: udah lama

A: Kerja di sini udah lama?

J2: Kerja

A: Ibu udah lama?

J3: Udah lama juga.

A: Sy belum kenal, ibu namanya siapa bu?

J4: Ibu Retno

A: Sy suka lupa hehe,,

Jx: Udah kerja?

A: Sy sdh kerja.

Jx: Kerja di sini?

A: ngga, kerja di Jakarta.

(beradu dengan suara background)

A: Mau ada..., kan hari senin ada acara lagi, jadi sabtu minggu kosong juga. Disuruh dating, ya sudah dating aja, seneng..

Jx: he eh ngumpul sm temen2..

A: Ini orang2 indonesia emang sering kumpul ya bu?

Jx: Banyak kumpul di mesjid, di darul arqam.

Ari: diskusi orang indonesia atau..?

Jx: banyak muaf kalau di darul, tempatnya muaf kalau di situ. Macam-macam bangsa.

A: Ibu di sini udh berapa lama?

Jx: ya lumayan,, sy tua di sini.. 8 sama 5 tahun setengah.

A: 13 tahun?? Kalau Ibu?

Jx: 20..

A: 20? Kalau keluarga di sini juga?

Jx: ngga. Di rumah,

A: Oh ya?

Jx: ia, mba ani juga 20 tahun.

A: ooh, banyak yang lama2 juga ya. Betah bu di sini?

Jx: ya Alhamdulillah, dari pada di rumah mau ngapain.

A: Lho, emang di sana ga ada keluarga?

Jx: Anak2 sy di rumah semua.

A: Ohh gitu.. jadi anak-anaknya di tinggal semua/

Jx: ia, sy setahun 2 kali pulang.

A: ooo, ga marah apa itu bu?

Jx: ya sebetulnya pada complain, tapi gimana ya.. yg penting ada hasilnya gitu.

A: eh ibu, asalnya dari mana sih?

Jx: purworejo.

A: ooh purworejo, jogja toh. Kalau ibu asalnya dr mana?

Jx: Wonosobo.

A: ooh, sama2 jawa tengah ya. Ibu juga ninggalin keluarga?

Jx: anak-anak ada di wonosobo, tapi anak-anak sudah besar lah.. belum kawin lg tp, yang satu masih belajar, yg satu udh habis belajar. Yg satu udh habis, yang satu masih kuliah di semarang.

A: hebaatt, hasilnya ya bu yah..

Jx: ga ada apa2, yang penting anak-anak pd belajar. Jangan anaknya seperti ibunya lah.

A: tp anaknya ga mau seperti ibunya?

Jx: Jangan.. cukup kita-kita ajah.
 A: maksudnya mereka ga pengen gitu kerja di luar negeri?
 (jawaban ga jelas, berisik)
 A: ini dimajikan yg sama atau ganti-ganti bu?
 Jx: ini satu majikan, sy ganti-ganti, sy ganti-ganti.
 A: klu di jawa ada tuh yg suka jagain anak..
 Jx: sy jagain orang tua.
 A: oh jagain orang tua?
 Jx: sampai sekarang. Yg Perempuan sudah meninggal, sekarang tinggal yg lakinya.
 A: dr sejak pertama?
 Jx: ia, dr pertama sy masuk.
 A: Oh udh kayak keluarga aja dong..
 Jx: Ia lah hehe..
 A: 20 tahun ya..
 Jx: Ia, dulu anak sy itu baru kelas 3 atau 4 sd, sekarang malah udh ngajar dia..
 A: oh, Alhamdulillah ya..
 Jx: yang dua masih kuliah.
 A: oo, tapi seneng ya bu? Kalau gitu telepon-teleponan aja ya bu?
 Jx: ia
 A: Sering kesini juga anaknya?
 Jx: anak sy ngga, yg satu sibuk ngajar kan, klu ngga libur kan ga bisa. Kalau dia libur, suminya ga libur. Jadi kan kalau mau pergi sendiri nanti jadinya gimana.. pergi sendiri enakny, jadi mending ga usah..
 A: wah tapi bu retno seneng ya, anaknya sukses-sukses ya..
 REtno: ya Alhamdulillah, ya itulah dr hasil usaha seorang ibu..
 A: anaknya berarti dr kecil ya bu?
 Jx: anaknya dari umur 3 tahun..
 A: suaminya ga marah tuh bu?
 Jx: ngga lah ya. untung, untung sy pisah sm suami, jadi alhamdulillah. Dulu baru ada masalah, terus sy pergi sendiri..
 A: itu juga yg bikin semangat ya bu, buat anaknya.. jadi sering nih ada perayaan2 kayak begini?
 Jx: kalau orang nikah gini ngga lah, kalau pengajian gitu sering. Soalnya nikah sama-sama anu jarang sih..
 Jx: makan bersama, puasa, pertemuan2..
 A: seru la ya bu,,
 (ada pekerja lagi yang datang..)
 A: halo, saya ari bu..
 Jx: tinggal di mana?
 A: saya di Jakarta.. sekarang lg di sini, besok juga pulang bu..
 Jx: berapa hari di sini?
 A: dari jum'at. Enak di indonesia apa enak di singapur bu?
 Jx: klu udh terlanjur di sini, enak di sinilah hehe.. kalau sy pulang, seminggu balik ke sini udah batuk2, soalnya di sana kan udaranya dingin..
 A: tapi bukannya di purworejo ga panas?
 Jx: tapi kan banyak orang ngerokok, kalau di Jakarta lebih..
 A: tapi seneng ya, kalau lihat udh pada berhasil.. majikannya orang barat?
 Jx: china..
 A: beda ga sih sm majikan dr melayu atau india..
 Jx: di sini yang parah tuh orang melayu sm orang india. Orang melayu isu seperti sombong gitu loh.. karena sudah bisa menggaji pembantu, dia seenaknya sendiri. Kebanyakan yg banyak complain ya itu..
 A: ooh gitu
 Jx: ngasih gajipun susah, kalau makan oke lah.. tapi kalau ngomong itu ngga, kamu itu bla balabla.. sy bilang aja, bu sy di sini krn terpaksa, di rumah sy ga macam rumah ibu di atas panggung kayak gini, rumah sy di atas tanah, ia kan..
 A: Oh gitu..
 Jx: orang melayu tu gitu kalau ngomong, lebih pengertian orang cina deh..
 A: oh gitu, ibu udh dianggap anak sendiri dong bu kalau udah..

Jx: itu lah.. tadi malam cucunya datang dr australi. Kamu jangan tinggalin kakek sy ya, jagain kakek sy.. enak tenan, susu kue ga mau ditungguin..

Jx: kalau sm india, biasanya kita ngga cocok soal makanan. Orang india kan baunya, kalau orang melayu gajinya.. yang sering kena pukul kan orang melayu..

A: Padahal sekarang udah jarang kan yang dipukulin, ia kan?

Jx: kemarin yg kena pukul sampai giginya ompong kan..

A: oo ya Allah. Itu dr orangnya atau kebiasaan

Jx: kebiasaan. Dia sebenarnya ga mampu gaji pembantu, dia minjem nama orang lain. Yang dulu mukul giginya sampe ompong juga gitu, dia minjem nama orang lain suruh orang kerja tempat dia tp anaknya banyak, suruh jagain anak-anaknya. Salah dikit pukul, kadang-kadang karakter mereka juga kurang baik, maaf ya, kebanyakan yg kena kasus itu orang melayu. Apalagi yg obat-obatan, kebanyakan orang melayu.. kadang-kadang orang islam dicemooh ya itu..kadang-kadang orang melayu nganggap pembantu “budak-budak indonesia tuh”, maaf bu ya, jangan ngomong gitu, 1-2 yg pake kayak gitu kita yg dicap, ga karu-karuan. Bukan semua orang indonesia seperti itu bu, orang melayu pun liat sendiri bu.

A: Kenapa mereka bisa bilang begitu ya?

Jx: karena selalu ada yg ga bener, yg ga bener 1 semuanya kena. Biasanya begitu.

A: memangnya ga benernya kayak gimana bu?

Jx: banyaklah, kalau di sini tu godaanya kuat banget. Pasangan-pasangan, kadang-kadang,, kalau hari minggu..

A: masa? Sy belum pernah liat, jadi pengen lihat..

Jx: coba mba, jalan ke city plaza.

A: city plaza di...?

Jx: di daerah payalebar, di fak-fak situ ya.. yang romance-romance, yang laki-laki...

A: Orang indonesia juga?

Jx: orang indonesia sama orang Bangladesh.. nah itu yg membuat tercemar bangsa kita.

A: majikannya kalau liat kayak gitu gimana, marah juga ga?

Jx: hehe, ga tau ya.. mungkin yg penting jangan buat di rumah. Orang cina kan gitu kebanyakan.. peraturan di sini kan ga boleh hamil. Yang penting ga hamil dang a dibawa ke rumah, terserah di luar urusan kamu, apa maunya. Klu orang inggris malah bebas, terserah yg penting ga hamil..

A: karena peraturannya ga boleh hamil...

Jx: kalau di hongkong malah bisa hamil, bisa melahirkan, dikasih libur melahirkan..

A: klu boleh mungkin banyak malah..

Jx: ia, bisa merajalela. Tapi yg tidak dikasih off malah lebih bahaya. Curi-curi waktu.

A: tunggu-tunggu, sebenarnya ada liibur ga sih?

Jx: sebenarnya peraturan yg mau keluar ini ka nada tiap minggu. Tapi sekarang udh banyak yg tiap minggu off. Ada yg satu bulan 2 kali, kalau peraturan dr embassy juga, kalau kita memperpanjang passport, itu ada tiap minggu. Kadang-kadang majikan ga mau ngasih. Kalau yg ga ada sama sekali ya itu, curi-curi waktu, bila ia keluar pergi ke warung, bawa anjing. Dibuatlah yg ga bener, jadi kadang-kadang yg hamil itu yang begitu-begitu. Ibaratnya kita bisa makan tapi kita ga bisa buang. Kita kan buatnya di mana-mana, sembarang. Pas hamil gimana bersihinnya. Klu yg bisa keluar kan otomatis ada hubungan sama kawan-kawan di mana bisa dibuang, kalau di sini aborsi bukan hal yang dilarang.

Jx: bener di sini.. klu di tempat kita mana boleh, di tempat kita kan harus sembunyi2..

Jx: anak-anak justru yg banyak kena itu anak2 dari pesantren, itu malah banyak kena di sini, soalnya dia rumah, di kampung dia biasa terkekang, setelah di sini terlalu bebas. Banyak kawan2 gini2, aah jadinya ga karuan..

Jx: masuk ke sini, jadinya macem liar.. kuda lepas dr kendalnya. Itulah godaan yg paling berat, makanya sy kalau ada anak baru, sy bilang “ndo ati-ati yo, jangan sampai terkena godaan yg namanya laki-laki”. Itu cumin permainan kamu aja.

A: mungkin juga banyak yang ke sini lepas ya?

Jx: itulah, yg begitu banyak.

A: ooh ya Allah, cerita yg ga pernah sy dengar itu.. soalnya dengernya happy-happy aja.

Jx: sekarang ya sekian ribu,,

Jx: sekarang ya banyak kelas-kelas, banyak yg masuk kelas. Masuk kelaspun, lepas kelas banyak yang udah nunggu..

A: Nunggu apa?

Jx: nunggu mau ngajak kencan lah..

Jx: sekarang tuh, kegiatan tuh banyak. Di masjid-masjid, malah di sekolah indonesiapun banyak diadakan pendidikan buat kita-kita, kadang-kadang udah lepas dari kita belajar, keluarnya ke jalan raya.

A: Kalau kegiatan2 itu lumayan dong bermanfaat?

Jx: ia, Alhamdulillah.

Jx: belajar bahasa inggris, computer, menjahit, bikin cake, masak-masak, terus message, terus apalagi, rias pengantin.

A: kalau gitu, jago masak, jago mijat, majikannya tambah seneng dong? Bisa dipraktekkin.. tepai semakin lama yang datang semakin muda ya?

Jx: yang tua di sini memang yg sudah lama di sini, jadi sampe tua di sini, udah terlanjur tua. Mau pulang udah males..

A: jadi kalau sy perhatiin rata-rata belum menikah,

Jx: belum menikah tp udh ga karu-karuan di sini, mereka tuh dh jadi liar di sini.

A: Memang sebelum pergi harus dikasih tau dulu ya? Soalnya kalau sy liat, kalu dulu kan asumsinya yg pergi ke luar negeri itu yang udah menikah, ninggalin anak, sy liat di sini ko masih muda2 banget..

Jx: ia, umur 17 dr sana dibilang udh 23, soalnya usia minimum kan 23

A: lebih bahaya mana bu? Yg sudah menikah, yg dewasa atau yg masih muda?

Jx: kalau skrg banyak yg masih muda, yg baru masuk kebanyakan muda-muda.

A: ga mikir keluarga juga kali ya, kalau yg sudah nikah kan mikir upaya anak sy gimana..

Jx: ya ya, supaya anak jadi punya pendidikan..

A: mana yg menikahnya?

Jx: tau, udh ngilang..

A: acaranya jam berapa sih?

Jx: katanya jam 12..kalau mba ari orang asli Jakarta?

A: sy asli Jakarta. Ngga sih, ibu sy jember, kakek-kakes sy dr purworejo, tp udah lama banget tinggal di bandung. Suami sy orang solo. Tp sy pengen banget ke wonosobo, bener deh belum pernah..

Jx: ke dieng ya?

A: ia itu yng belum pernah sy lewatin temanggung, wonosobo, kalau purworejo pernah. Dan kalau pulang ke solo lewat tuh ke purworejo.. kemarin pas merapi ya?

Jx: merapi? Ngga sy Cuma kena abunya.

Jx: tp sy klu ke sana ga lewat purworejo, lewat semarang. Jadi lewat utara ya..

A: ibu pernah pulang lewat terminal 4 ga?

Jx: sy kalau pulang langsung lewat jogja, sy ga mau lewat Jakarta. Terlalu crowde, payah nanti rencana 3 hari di rumah, ngga jadi. Kalau lewat jogja, dr sini jam 11, sy smpe purworejonya tu, jam 2 sudah sampe rumah. Ada apa pulang? Kangen aja bu, dua malem di rumah balik sini lagi. Nanti anak sy yg ngiri. Anak sy kan di temanggung ikut suaminya, mama kenapa ga ke sini? Mama Cuma 2 malem.. kalau 2 malem mending ga usah...

A: Kalau ibu sering pulang juga?,,, Keluarga tuan rumah yang mana ya?

Jx: ini tadi bapaknya, adeknya yang laki-laki.. itu yg pake bunga-bunga tu sopo?

Jx: itu, sepupu..

(suara berisik, bersamaan)

Jx: sy tinggal di Malaysia, sy penduduk Malaysia lah... (suara berisik ramai)

A: ini rencana sampe jam berapa?

Jx: sampe jam 3. Dr jam 12 sampe jam 3.

A: di sini agak susah kalau mau sholat itu lho..

Jx: he eh, di sini cari mushola susah..

A: kan kalau di indonesia ya, di mana-mana tu ada.

Jx: sekarang 2012, di mall-mall sudah ada..

A: Sudah ada ya?

Jx: kalau di airport sebelah mana? Sy belum jumpa kalau di airport..

A: oo di air port ada, di terminal 2 juga ada.

Jx: di terminal 1 belum nemu..

Jx: (menyebutkan beberapa mall)

A: ooo, tapi orang indonesia yg datang ke sini banyak ya? Yg jadi turis itu..

Jx: he eh, banyak orang indonesia. Waktu tahun baru, tahun baru kemaren ya, namanya haltepram(?) sini, penuh sama orang indonesia..sy mau ke batam, dr jam 8 sy dapat tiket jam 12.

A: ngapain aja orang itu, liburan ya?

Jx: paling tak ke sini liburan, tp ga tau juga sih. Sebelum tahun baru, hari raya haji itupun.. pas 3 hari sebelum tahun baru, mereka sudah masuk ke sini. Banyak duit ya mba.. di sini udah 3 hari ya? Cari hotel-hotel yg murah, minim 50 dollar/hari, belum makan.

A: ia di sini mahal-mahal,, iah thanks.. jadi kalau misalnya liburan, orang singapur yang ke indonesia kayaknya seneng banget gitu.. kalau ke sini, mahal banget sih, semua serba mahal. Ongkos juga mahal meskipun bersih ya.. kalau di airport ada bu, bagus de, tapi sy Cuma nemu sekali. Cuma di tempat itu aja, tapi ga banyak. Kalau di indonesia di airport di bawahnya ada, di Jakarta kan di tiap tempat ada..

Jx: oh ia he eh..

A: Jangan kayak di indonesia nih, mau ke toilet susah, katanya..

Jx: ini mall-mall, mulai 2013 kayak, mungkin muisnya minta ya..

A: ia karena banyak ya.. tap Alhamdulillah berarti majikannya baik-baik dong bu? Ibu majikannya satu dari awal?

Jx: nda, ini 8 tahun. Pulang di rumah 2 tahun. Terus dapat yg ini 8 tahun..

A: kenapa pulang bu?

Jx: ya pengen di rumah, ga taunya ga tahan di rumah...

A: pertanyaannya kenapa balik lagi, bukan kenapa pulang... Ketawa bareng

Jx: ga tahan di rumah, duit ada. Balik lagi anak-anak wis sekolah.. itulah anak-anak jadi gimana ya de.. kalau mama pulang, mama itu biasa pegang duit sendiri, nanti kalau ngga ngau kita mesti mikirin mama usaha apa.

Jx: kalau sy pulang ke rumah, mereka baru mikirin gmn tinggal.. katanya nanti di rumahku, ngga nanti di rumahku.. nah 3 orang aja udah berebut. Yang 1 udah nikah, yg dua belum..

A: rebutan ibunya berarti ya ... enak bu diperebutin, dr pada ga ada yg mau..

Jx: ia lah, dr kecil kan ga ditungguin..

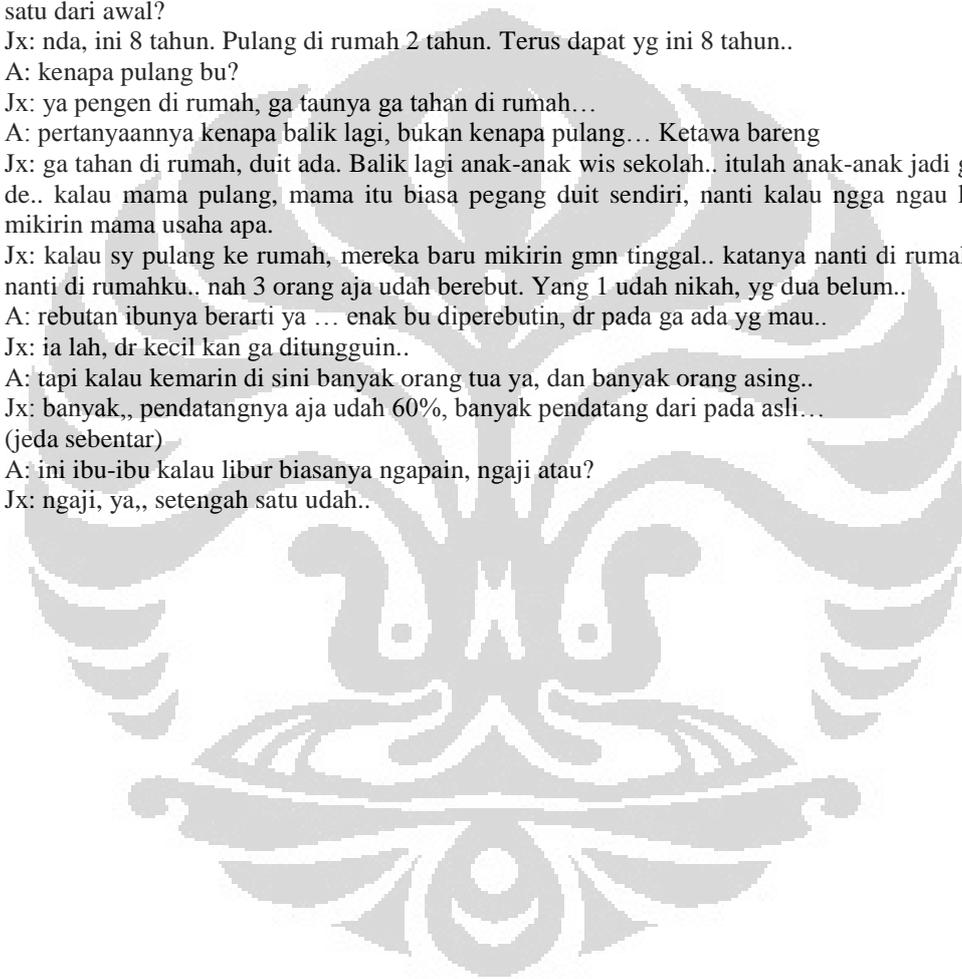
A: tapi kalau kemarin di sini banyak orang tua ya, dan banyak orang asing..

Jx: banyak,, pendatangnya aja udah 60%, banyak pendatang dari pada asli...

(jeda sebentar)

A: ini ibu-ibu kalau libur biasanya ngapain, ngaji atau?

Jx: ngaji, ya,, setengah satu udah..



- A: Mau nanya-nanya boleh ya?
 J: Boleh
 A: I'll speak in bahasa ya?
 J: ya ya
 A: udah berapa lama kerja mba?
 J: dari 97, lulus SMA ya..
 A: emang lahir tahun berapa Mba?
 J: tahun 76
 A: selisih setahun sm aku..
 J: oh ya?
 A: sy 77.. mba tahun berapa?
 J: sy 75.. Satu angkatan ya?
 A: sy lulus 95..
 J: sy 97
 A: kenapa si mau pergi ke sini?
 J: ngga sebenarnya waktu itu mau daftar kuliah, tapi bhs inggrisnya kurang faseh gitu..
 A: ooh sekarang udah faseh?
 J: belum, suamiku kan orang melayu, sehari-hari ngomong melayu, ngomong inggris 1-2 kali..
 A: are you ok, miss climb?
 J: oke..
 A: Ngeri banget..
 J: saya jatuh baru sembuh, terus jatuh..
 A: ia katanya dimarahin ya? Krn ngotot kerja
 J: ngga, kan ada anak kecil jadi repot, kasihan.. sekarang lg sakit
 A: ia aku mau jenguk, ga tega..
 J: dia baik, super baik..
 A: jadi 97 pergi ke sini?
 J: ke sini terus. Aku kawin.. balik taun berapa ya, 2000 aku kawin terus balik lagi kesini, kawin ada anak terus balik kesini lagi, soalnya suamiku bilang kalau belum ada anak ga boleh pergi.. ga ada anak 18 bulan apa.. di sono kan susah mau nyari kerja..
- A: tapi suaminya kerja?
 J: ia
 A: dr 97 sampe sekarang kerja di rumah tangga terus?
 J: ia, di sini kan mesti kerja di rumah tangga.. jarang..
 J: Pabrik-pabrik ga ada ya..
 J: he eh, kecuali orang Malaysia, orang Pilipin.. kalau macam kedai-kedai indonesia itu mesti ada orang indonesianya, tapi dulunya orang dating.. bukan orang jauh-jauh..
 J: Jawa-jawa itu ngga.
 A: Kenapa ke luar negeri, waktu pertama?
 J: pertama aku mau nolong adekku, adekku kan masih kecil, butuh biaya mau sekolah, aku kan orang susah bukan orang senang banget.. cari rezeki yg halal.. sekolahkan adek-adek semua, sekarang alhamdulillah adek-adek udh kerja..
 A: berapa bersaudara mba?
 J: sy ada satu, bentar-bentar ada satu, dua. Ada dua adek. Yg sekolah ada satu, SMA.
 A: Yang kerja ke luar negeri?
 J: saya sorang.
 A: Sendiri?
 J: ia sendiri..
 A: Terus waktu pertama keluar negeri gimana, siapa yang memutuskan?
 J: saya sendiri. Sebenarnya keluarga ga ngasih ya sy ke luar negeri. Masalahnya pakde yg di Jakarta dulu kan ga tau, masalahnya dulu mau sekolah, kita kan waktu itu anak muda, banyak banget peraturannya.. misalnya udah magrib ga boleh keluar, terus sy melarikan diri. Dipikir-pikir mau kemana gitu ya, ya sudah aku masuk PT.
 A: lho gimana bisa ketemu PTnya?
 J: ya waktu itu aku ada informasi lah. PT Rimba Ciptaan Indah di cipinang, di belakangpenjara gitu. Waktu itu, ini PT apa ya, mau pulang.. di situ tu kebetulan aku macam dipercaya ngurus-ngurus ada mid dari kampung disuruh ngurus medical apa..

A: jadi awalnya bukan kerja di lur negeri tapi kerja di PT itu?
 J: ngga. Aku tuh memang mau ke luar negeri tapi di situ tu kebetulan dulu itu agent leman, agen leman tau? Agen leman dr singapur tu, dia tu macem di indonesia ada kepercayaan gitu, namanya pa sueyah siapa kan.. terus sy dipercaya ngurus gitu.. jadi sambil kerja ke luar negeri nunggu panggilan dulu kan lama sampe 4 bulan 5 bulan, ngga kayak sekarang kan 1 bulan udah terbang.. dulu kan sampe 5 bulan susahny jadi kerja di situ dulu sampe sy turun duit gitu kan.. mama sy ada orang dating ke situ, kamu kerja di sini kerja apaan? Ko semua Perempuan.. dikiranya kerja ga bener.. aku mau ke luar negeri,, hah? Terus orang masih jiran kan, tetangga ngomong sm keluarga, keluarga kan ngomong sm pak de yang.. eh gimana nih katanya mau ke luar negeri, katanya mau sekolah gitu kan.. terus dipanggil sy gitu kan, disuruh pulang tapi kan dulu ada kayak didenda ga boleh pulang... (suara berikut lebih dominan)
 (T: wow apa ini? Buat apa? J: bagi kakak... J: cake, buat oleh-oleh.. T: terima kasih, thankyou..)
 A: dr 97 berapa kali ganti majikan?
 J: 3..
 (give aunty, give aunty.. mba, hafidz birthday, aah thankyou.. his two years now? 2 years.. this celebrating because you know too rushing to me...)
 A: mba berarti sudah 4 kali ganti ya?
 J: ia..
 A: berarti ke singapur karena ada PTnya ke singapur aja ya?
 J: ia, dulunya begitu..
 A: terus ga mau pindah ke Negara lain?
 J: ngga laah, Alhamdulillah pengennya di sini aja. Mungkin Dia punya rizki sy di singapur.
 A: mba punya rencana ga sampe kapan?
 J: oo, ngga tau ya..
 A: jadi sampe sekarang terusin aja ya?
 J: ia lah.. jalanin dulu apa yang ada..
 A: terus dr PT itu pindah PT ngga?
 J: ngga, ngga pindah PT. kayak ginilah macem ganti majikan, aku di rumah pernah ke sini kan, nunggu di rumah kan waktu 2007, kalau yg udah pernah ke singapur kan sy nunggu di rumah.. majikan yang ngurusin semua. Udh berangkat aja sendiri, tau-tau aku udh di singapur gitu.. (ada latar yang lebih keras suaranya)
 A: oo jadi majikan yang ngurus semuanya?
 J: Tapi di sanapun ada agent, kebetulan sy punya sepupu pun suka cari-cari informasi, terus dia bilang kamu mau ga pergi sendiri, terus nanti kamu ngomong sendiri sama majikan, Cuma ditunjukkan kamu pergi ke batam jumpa siapa, terus dari batam kamu pergi ke singapur, nah di sini tuh dijemput..
 A: mmmm gitu.. kalau skrang mba anaknya berapa?
 J: saya? Satu.. 7 tahun..
 A: terus yg ngurus siapa?
 J: suami sama mama sy, sama-sama..
 A: kangen ga?
 J: biasa kan, namanya family pasti kangen.. tapi lagi kerja kan dikuat-kuatin, di sana kan susah mau cari kerja, gaji kecil kan ga.. kalau di sini kan, alah ga apa2 jadi pembantu, kira-kira macam ga selamanya kita jadi pembantu.. cari rizki lebih pulang-pulang dikumpulin duitnya sebagian, pulang beli-beli apa gitu..
 A: oh jadi punya rencana punya usaha?
 J: belum lagi..
 A: belum lagi, masih ngumpulin?
 J: ia ngumpulin dulu..
 A: klu lg ngasuh anak kerasa ga sih? Kalau lagi ngasuh hafidz kerasa ga sih ke kampung?
 J: oh ia lah.. soalnya waktu nikah pas umuran gini, pas 18 bulan.. jadi kayak, kayak ngurus anak sendiri..
 A: jadi jagain anak sendiri?
 J: ia, dulu kan 18 bulan persis sy tinggal ke sini. Terus sy pulang umur berapa ya? 28 bulan..
 A: almost 3 years?
 J: sy pulang, dia pun udh ga mau sama sy gitu.. ga kenal
 A: Oh ya?
 J: ia udah kayak asing, ia mama tapi ga mau dideketin..

J: for twenty ten she go back twice..
 Anak kecil: wwoowww..
 A: wow banyak sekali, amazing..
 J: pas sy ke sini, kakak kasih saya pulang, 3 bulan kemudian hari raya di rumah. Tapi anak-anak basa, tapi sakitpun ga mau dipegang, bapaknya atau emanya..
 J: she back on hari raya money spend is it?
 J: oh yaa... masalahnya hari raya di sana kan anak-anak kecil minta duit. Taunya di singapur banyak duit, tante-tante minta duit..
 A: terus pas lg ga mau gitu gimana dong? Anaknya?
 J: kita sabar-sabar gitu lah, paling bilang sm suami, terus suami ngomong jangan gitu, ini kan mama, mama kan pulang, sekali-sekali lah..
 A: suaminya kerja dimana?
 J: suaminya kerja macam dealer, tapi dia kerja macam pencabutan tapi kalau yg ga setor,,
 J: debt collector..
 J: ya debt collector..
 A: tapi lumayan gajinya..
 J: tapi ga cukup juga lah..
 A: tapi dibanding mbanya, lebih gedean mbanya..
 J: ngga lah .. sama-sama, biar seimbang..
 A: kalau boleh tau, diceritain aja, kan udah 4 kali ganti ya, yang paling buruk yang mana?
 J: yang kemarin ini, yang sebelum masuk sini.. kan dulu kan sy kerja yang 2007, sy kerja di sini nih di ubi, dia dulu sy jaga anak muridnya (ga jelas karena suara anak kecil dan ibunya terlalu keras), udah satu tahun kan sy sampe lari udah pegang bags semua, terus saya piker balik toh, kalau balik bagaimana, ga ada passport gitu kan, kayak orang gila gitu..
 A: Kenapa?
 J: ngga lah, maksudnya kalau ga tau apa2, tau2 marah, marah dengan suaminya.. namanya anak special, ga takut siapa-siapa, terus dia marahin sy..satu dua kali ya berantem sama kaka dia bilang dia ga bisa marah sama gurunya, mesti marah sama kamu dengan pake telekan pake mukena, ya allah saya nangis, sy pulang apa ngga.. terus sama kaka suruh tambah 1 tahun ya..
 A: nanti sebentar bu..
 J: ga makan?
 A: nanti bu sebentar lagi ngobrol bu..
 J: sambil makan aja..
 A: oh makan dulu, ya udah makan dulu...

Yuni: Kalau yang di situ itu apa?
 A: ooh... Asuransi
 Yuni: oh itu asuransi, baru bayar 290 utk 2 tahun, kalau kita perpanjang satu tahun 70 ribu..
 A: aaahhh, sisanya mana?
 Yuni: apanya?
 A: Sisa kerjanya?
 Yuni: tuh di situ.. nih yang di belakang, kalau kita ntu mau pulang..
 (if she want to go on singapur, so she go to indonesian embbasy.. siapa tuh staff indon yg waktu itu kerja disuruh masak...)
 A: Pak Pahri?
 Yuni: yang gendut, kan kalau naik ke atas kalau mau anu buat passport kan, tuh dari nomor satu dua, bapaknya yang besar tinggi gitu..
 (he interview us in four year lah.)
 A: ooh
 Yuni: Kalau pulang sy dulu kan buatan indonesia kan dia punya passport, bila kita datang sini bila kita pulang kan kita mesti ada home live,home live itu yang dibelakang mesti ada chop, kalau ga ada chop kita kan susah kalau mau masuk balik..
 A: tapi yang pertama kali masuk, passportnya yang ini?
 Yuni: bukan..
 A: ooh beda lagi
 Yuni: passport yang lama..
 A: itu ada visanya?
 Yuni: ya?

A: Visa kerjanya?

Yuni: ngga tau ya..

J: tunjukkan yang lama tak ada..

A: because that's my question, how she can get the visa? Because visa as long as you have issue a ..

M: the agency, indonesian side, you ask that a lot documents for the agency to do, that's so be a singapur documents .. if you want to do the agent for the indon to save the documents. For us documents, for me not documents, so they ask me to send a money (suara ga jelas).. she borrow, she come to singapur, immediately transfer to bank, all keep from me, western union bill fifteen minute, the money transfer to me.. dus she comeback with document so I really don't know what...

A: basicly that's no need money for any documents? Like hows check up, but mostly if you come to singapur, you can get waiting visa..

M: permit..

A: aah, kasihan banget.. ga usah, ga apa-apa..

(ada jawaban tapi suaranya jauh, dan berbisik ditambah ada suara televisi)

M: how do you know?

A: ya they have to faith it. Because his said his born 1976 but actually 78, but what the point to make it younger?

M: I think that, maybe minimum requirement, I don't know..

A: yea, usually you mark up the age?

M: I think depend on agency.

M: she makes younger?

A: younger.. I don't know why..

M: but when you born, you have sertificate?

A: ya, but not all. That's a lot of places where people not .

M: not registered. But I think when born, somebody can ask to government. (ga jelas bahasa inggrisnya) because scholarsip of government, and hope from gov, the one salary, I said I don't care about politic.. I think somebody .. about corruption, and some rob and murder ... and we go to jail, we can think twice we can't how directing..

A: really the crimininal is really hot?

M: yes (ga jelas) singapur lan, make the polish report, publish and then of course report here any how immediately.. that's nothing to do... (I can't translate this conversation)

A: really, how is it the low?

M: it's the system, that show they work. I think singapur... (ga jelas)

A: ya in indonesia also, but you have to have a something form the court if you want to release the record..

M: so that's what happening because I think singapur they share anything event right now especially.. they have to declare everything. my doing in.... (ga jelas)

A: masih ada ga?

M: ga jelas ditambah suara anak kecil teriak-teriak..

A: so Mba Yuni don't have a problem since entering Singapore? No?

Y: Alhamdulillah ga ada.

M: what about the document in indonesia?

Yuni: Itu masalahnya dulu saya punya passport kan indonesia, pas saya pindah ke majikan baru kalau pindah kemajikan baru jadi sebelum saya pulang harusnya saya punya passport ini harusnya saya ada cop yang majikan baru sini, itu salahnya saya ga cop, jadi dari airport ga bisa masuk Singapore kalau untuk kerja ,kamu punya majikan kenapa kamu ga ada alamat yg baru?..

A: so you have put the thing in passport?

Yuni: jadi kemarin waktu saya pulang jadi kan saya harus punya home live, jadi saya minta home live waktu saya masuk sini bulan mei trus bulan September itu kan saya pulang lagi jadi saya harus punya ini kalau nggak aku ga bisa masuk keluar..

A: waktu yg pertama kali yg sama..dokumen apaan aja?

Yuni: itu d situ ga ada document...kita Cuma d bawa pergi ke imigrasin indonesia di terangkan kenapa saya ga bisa masuk k sini jadi dia tolong semua ga ada dokumen Cuma dia tolong uruskan saya d sana apa-apa km harus ngomong apa..trus d cap jari d imigrasin d jogja kan ribet ga kaya d airport-airport lain d jogja disiplin jadi itulah permasalahannya hanya ini aja

A: jadi sebenarnya orang lain kalau mau kerja ke luar negeri ga pake agen juga bisa ya..

Yuni:ia bisa malah lebih murah gitu, kaya kaka gini kan urus di Singapore nanti kitanya urus di situ

A:kalau kayak ka eni tu potongannya di potong berapa bulan?

Yuni:alhamdulillah dia ga potong ,langsung gaji tapi dia Tanya kenapa km kerja d sini mau buat apa kalau buat hura-hura dia kaya ga boleh gitu jadi saya apply rumah masalahnya rumah dulu kan d jual saya d sini suami saya kerja jauh dulu ga kerja d dieler, trus saya kerja di sini mau ambil rumah jadi ok rumah kamu berapa dia kasih mula-mula 450 masalanya ni kan pulang antar cape kan dia kasih 100 lagi gitu.

A:baik ya..tadi belum lanjut cerita yang tadi jadi yang lama itu..?

Yuni:yang lama itu ya mbak,sebenarnya aku ga betah tapi..

A:mau kabur ga bisa

Yuni:ia lah itu udah bawa bag besar tapi aku pikir lagi kalau aku lari aku ga pegang passport mau kemana dia kan polis dia macam kaya sekertaris dia punya bos macam inspektur kalau aku pergi k MOM dia pandai ngomong aku orangnya ga pandai aku orangnya mending diem kan,sekali udah aku diemin,diemin,diemin 3 tahun persis aku mau pulang udah gaduh ni dengan kakak udah mau pulang kurang 6 bulan,gaduh dengan kakak aku d gini-ginikan dia pake mukena aku kan ga bisa marah guru kan itu guru kan dekat sama kamu

A:muslim?

Yuni: muslim,orang melayu..suaminya orang putih..

A: pikiran kita kalau muslim ini yah,,

Yuni:baik ya kaya kita orang warga gitukan sama-sama orang kita cuman aku kan ga bisa marah guru kan dia kan dekat sama kamu jadi aku marahnya sama kamu, sekali aku nangis kan aku ga tau apa-apa, katanya yang gudang special itu pukul kawannya kan takut kalau kaya gini yang di salahin gurunya,sekali kalau malam dia tlp kalau saya disalahkan emangnya kenapa dia sambil pake mukena marah-marah sama aku katanya marah-marah sama kakak ga bisa masalahnya kandeket lah ini kakaknya ajar,ajaran suruh saya apa saya buat semuanya nanti kalau ada guru datang aku yg ngajar-aku yang ngajar gitu kan mamahnya,aku ya diem aja padahal ini dah tau saya yg ngajar.gitulah gaduh dgn itu,anaknya kalau nakal yang kena marah saya,dulu saya curi-curu saya bawa jalan tapi bapaknya sama abangnya tau lah saya bagaimana,ya bagus lah..kaya budak normal bawa jalan,namanya nizan dia baik,dia bagus..

M: very good, he come here to my house... I said to extend for one more year, so he transfer to another special, its better for him, but I tell her he cannot tahan, he leave, so she leave.. so now the.. like crazy. She don't know anything, so the next over me, doesn't anything to him... so when the .. she ..want to me (ga jelas ...)

A: how about the parent who show the progress..

M: he feel very happy, when go to the docter,

(bercampur dengan obrolan lain anak kecil dengan yul juga dgn ari: passportnya siapa itu Thomas, toby? A: so I just now this is thomas and this toby and everything all the name some...

M: you have Thomas? A: we have Thomas. That's wahy I, because my sons is crazy but .. every number, so this is Thomas and this toby and the other one ...)

A:kalau dulu ada pengaturan ini nya ga,pengaturan jam kerja kalau d majikan lama?

Yuni:ga juga,dia Cuma kalau budak belum tidur kita ga boleh tidur,kita kasian kan mamahnya kerja jadi tunggu kalau budak ini tidur kita kemas-kemas kita tidur kaya di sini bebas

A:ooh tapi ga kaya disuruh jam berapa harus bangun

Yuni:oh ya harus bangun sebelum anak-anaknya pergi sekolah mesti dah bangun, inisiatif sendiri gitu lah

Yuni:Cuma dia kaya orang crazy gitulah macam..marah kita ga tau apa masalahnya nanti tau-tau marah sama kita,dulu aku juga pernah jaga budak special juga cacat dua-duanya malah,waktu 2 kali kerja yang majikan pertama itu anaknya cacat juga dua-dua.aku kan baru lulus sekolah aku umur 21th dia umur 20th ia dia cacat dua-dua yang satu 13th kelas 6 SD yang satu kelas 1 SMA.

A:terbelakang mental?

Yuni:nggak-nggak terbelakang mental dia pandai paling pandai yang SMA ini,yg ini bolehlah..kaya-kaya folio gitu mbak

A:pake kursi roda?

Yuni:ia pake kursi roda gitu nanti aku anterin yang kecil dulu pas itu aku pergi saint andrew antar yang besar dulu rumah itu di depan pasar jurong west satu punya rumah

A:melayu juga?

Yuni: melayu juga,itu baik juga tapi dia kaya ga care dengan anaknya gitu,ia lah kita paham dia kaya ga mau terima, dua-dua lelaki, handsome

Y: ini yang kedua, bener-bener teruk gitu..

A:trus kalau yang di sini ada jam kerja

Yuni:ya nggak lah,kita inisiatif sendiri,dulu waktu baru-baru..saya kemas-kemas waktu saya pulang dia kasih bonus saya satu ribu dia kasih bonus aku lagi susah kasih bonus syukur alhamdulillah

A:jadi biasanya kalau pagi-pagi cerita,pagi-pagi bangun..

Yuni:pagi-pagi bangun jam 6,pukul 6 setengah,sembahyang ,nyiapin sarapan semua,sebelum dia bangun

A:tapi ya ga harus bangun jam segini-jam segini

Yuni:oh ga pernah malah kalau neneknya pernah ngeliat saya kan jagain anak kecil eh ni tidur-tidur nanti ni tidur saya di suruh tidur tapi aku ga biasa tidur siang nanti aku sambil setrika lah apa buat kerja apa,apa kemas bilik kakak kan sekarang kerja siang dulu kerja pagi

A:oh gitu jadi lebih enak ngatur sendiri

Yuni:ia ngatur sendiri dia ga pernah nyuruh ini-ini nggak,kita inisiatif sendiri masalahnya dia udah tau kita udah experience kerja mid kita sendiri pun udah inisiatif oh jam sekian mesti bangun sebelum majikan bangun kita dah bangun,dulu baru-baru memang ya teruk masalahnya ga tau bangun jam berapa,nanti saya Tanya kalau d Singapore bangun jam berapa”oh jam sekian-sekian”ya ok satu dua tiga kali kita Tanya udah tau kan udah lah..

A:setelah itu ga pernah ada yang..

Yuni:ga pernah ada yang jam sekian harus gini, Alhamdulillah lah cuman yang teruk ni yang kemarin yang macam setan gitu lah dia ga itu..dia bagus tapi cuman mulutnya itu gilo bila ngomong sampe k hati kaya sampe mati,pernah ya satu kali kan ada orang special gitu lah, dia sindrom juga tapi kebetulan dia udh sama orang tuanya di train tau? Kayak kamu mesti gini naik bis, dia udah tau gitu kan, kebetulan dia tu beli rokok kurang 2 dollar tu tau. Sekali dia ngomong gini, kakak pinjem duitnya 2 dollar, terus aku kasih kan, aku kasihan tapi aku tau dia itu mental gitu kan, sekali ma bapaknya tau kan, eh ade-ade dia pinjem ya? Lain kali jangan dikasih.. ga apa-apa lah bu, saya ikhlas, ga usah ni.. kebetulan ni majikan sy ga kerja kan, kerja tengah hari, baru nganterin check up anaknya, yang anak muridnya ka henny kan, itu tu sy jemur kain, cuci baju kan jemur kain di luar, rumahnya kan paling bawah kan.. jemur kain di luar itu kan ada tempat duduk, kalau di playground gitu kan ada tempat duduk dr besi, di situ dia ngomong, ka sy belum boleh balikin duit itu toh, yg dua dollar.. eh ga usah2 kakak ikhlas.. sekali aku baru masuk ya belum buka pintu, pintunya kan pake grill ya, kamu ya, pelacur, Perempuan tak ada harga diri, Perempuan gatel, Perempuan miang Perempuan tak ada marwa, sy kaget kan, bingung, baru buka gate kan, dia yang buka pintu, sekali sy masuk bu bu, saya masuk dulu.. wah itu nguaamuk, dia tak Tanya itu siapa gitu.. sekali sy ngomong ibu kok kenapa tau-tau kok ngomongnya gini.. itu siapa tu tadi orang.. oh itu, kemarin pinjem duit.. wah dasar kamu pandai cakap, pelacur, Perempuan miang, itu kan jantan keparat, apalah kayak orang gila, marahnya meluap-luap.. miang, pelacur macam gundik.. sekali dia kerja, suaminya antar kan, biasanya kan kalau yang lain ga boleh ngomong sm suaminya, suaminya terus balik lagi antar dia kerja ngomong, kamu sabar ya emang kayak gitu suaranya...

A: ooh suaminya mau menyabarkan..

Yuni: ia, suaminya bae, suaminya orang british..

A: ooh, suaminya orang bule?

Yuni: ia, dia baikk, sabbarr.. sekali sy nangis, kok satu minggu kemudian, dia kan pergi pasar sama suaminya, agaknya lah ya, dia tu balik-balik dr pasar dia tuh sy dipanggil loh, sy udah takut kan, kenapa ini? Takut meraung lagi kan, sekali, dia ngomong gini sm sy, ini Yuni, ibu mau minta maaf, kenapa bu? Nangis tu.. bapak kau lah.. kenapa bapak sy bu? Bukan bapak kau, suami sy.. tadi kan pergi pasar sy ngomong gini, eh bang-bang tuh liat jantan keparat yang Yuni miang-miang dengan dia.. sekali katanya suaminya ngomong gini, kamu gila apa bodoh, tak tak ada kata suaminya.. itu budak tu kan kayak anak engkau, tidak ada sindrom Cuma dia tau jalan, kau gila apa gini gini gini... Sekali aku tau ya dia macam anak aku, dia ngomong gitu kan.. minta maaf ya Yuni..terus aku bawa bodoh, macam kayak udh sakit ngomong gila la, miang lah.. kalau mba kayak apa? Sakit hati kan.. ema sy sendiri tak pernah ngomong kayak gitu kan, ya Allah dosa apa aku gitu kan.. tapi namanya dia udah perangai kayak gitu ya satu dua hari dia baik terus melambung lagi, biasa kan kita midkan dia bos.. kita pun ga bisa ngomong.

A: tapi dia menganggap sama kak Yuni seperti apa? Maksudnya kayak keluarga atau...?

Yuni: dia kayak keluarga nganggap ya, kalau di luar itu baik, ooh ini kayak anak akuu, ini baik, gini gini, tapi kalau di rumah itu lain..jadi kita kan, ni orang gimana, gitu kan ya..(ari tertawa...) waktu sy mau pulang, dia kan pelit, dia mati2an, kan anaknya mau sekolah yg lagi bagus kan, masalahnya kakak kan ngomong sebelum Yuni pulang ni masukin sini masalahnya ada test IQ, jadi Yuni boleh handle masuk sekolah itu.. kan kalau masuk sekolah itu, anak itu bisa berdikari katanya.. sekali, kebetulan aku udah-udah, dia udah nganter ke sekolah itu, aku pula udah habis kontraknya. Masalahnya kak henny suruh tambah 1 tahun, aku sebenarnya ga kuat kan, tapi kan aku ga enak, terus tu budak saya kasihan sm anak tu.. dia telpon mama sy, tapi kan mama sy udah tau kan karakter dia kan jadi ngga pokoknya ngga bisa, mesti pulang masalahnya aku udah pengen ketemu sama anak aku gitu.. terus dia telepon sampai 2 jam ke indonesia, padahal dia kalau hari raya ya kamu boleh telpon tp jangan lebih dari 5 dollar. Mana boleh kita control kan, telpon rumah kan ga ada kecuali kalau kita prepaid kan, tapi kan ga tau jadi aku ga pernah berani, paling beli card gitu kan, telpon di rumah atau apa.. tapi ka henny baik, kadang macam dia tengok sy kan, kamu sabar nanti dia kasih apa gitu kan, ga apa-apa lah pa.. ga apa-apa tapi kamu jangan ngomong sm majikan masalahnya kita takut sy kena.. kan gurunya dia..dia baik super baik.. sebelum sy kerja di sini sy sudah kenal 2 tahun

A: ooh, karena nganterin anaknya ya?

Yuni: ia lah karena nganterin anaknya..

A: dia jelas-jelas nganggap kayak keluarga ya?

Yuni: siapa?

A: Ka hani..

Yuni: betul kayak keluarga, dia tau.. masalahnya dia sm suaminya pernah sekolah di luar negeri, jadi dia tau kayak apa jauh dari keluarga, lagipun dia kadang telpon suami saya, kadang telpon anak sy, dia kayak tau lah, terus nanti kalau sy pulang dia mau tau ceritanya kayak apa.. suami kamu mau ga sama kamu, lah wong jarang jumpa ya, jarang ketemu kata sy gitu..

A: ooh gitu, tapi misalnya di setiap rumah yg dimasukin mereka kasih training ya, apa diajarin gitu, kebiasaan..

Yuni: he eh, kebiasaan. Biasanya ya kalau kita yang mid baru masuk rumah orang mesti diajar lah macam kamu biasanya bangun jam sekian, dikasih taulah kerjanya apa-apa, setiap jadwal kamu kerja apa tuh baru-baru dlm 1-2 bulan tuh mesti dibagi tau. Masalahnya kan lain rumah lain cerita, lain kebiasaan gitu. Sy dulu pun gitu, saya setiap masuk rumah baru sy mesti nanya, ni kebiasaannya apa..

A: ditanya atau majikannya yang ngasih tau?

Yuni: kalau kita yg experience biasanya kita yg Tanya, tapi biasanya kalau yg baru-baru mesti dikasih tau, kadang-kadang ada mam yg kadang disiplin banget yg dikasih jadwal jam sekian gini-gini, jam sekian gini-gini sampai malam. Kebanyakan di sini kan tidurnya malam.. orang-orang singapur kan kalau tidur malam.

A: ia loh, di sini jam 10 aja rame banget ya..

Yuni: ia, di sini masalahnya kalau jam 10 kayak-kayak baru isya gitu, lagi rame2nya rumah kita.

A: kalau di kita udah pada kemana tau kali...

Yuni: di sini kalau semakin malam, orang semakin keluar. Tu liat aja di jalan-jalan kalau pukul 12 makin banyak orang makan di luar. Kalau kita kan udah tidur..

A: tidur dong, iaaa...

Yuni: kita yang udah pukul 9 aja udah ngantuk..

A: biasanya kalau di sini tidur jam berapa?

Yuni: saya ga tentu, asalkan udah habis semua-semua, biasanya jam 8 setengah udah bersih semua jam 9 udah bersih, sy naik ke atas lah, ngeliat tv gitu..

A: tapi di kamar ada tv?

Yuni: ada, di kamar sy ada tv..

A: lumayan lah ya..

Yuni: ia, waktu saya pulang desember kan dia kasih tv..

A: dibawa pulang?

Yuni: ia dianterin sama paket gitu.

A: ooh, lumayan banget ya..

Yuni: ia tv kayak depan gitu sama.

A: betah dong di sini ..

Yuni: Alhamdulillah.

A: itu sabarnya kemaren kayaknya.

Yuni: sabar?

A: hasil sabarnya yang kemaren..

Yuni: ya Alhamdulillah kayaknya, kayak s berdoya Allah kemarin kayak begitu banget ini cara orang jawa'nya ketemu tambak gitu ya.. ketemu penawarnya gitu. Tapi kita biarpun kita dianggap kayak keluarga, kitapun mesti tau diri, kita di sini mid, dia punya.. macam orang cakap ooh kamu udah punya banyak duit tapi kita ga bisa gitu masalahnya kita dianggap keluarga baik kayak apapun mesti kita ada batas. Ada batas kita mid, dia majikan.. itu yg saya jadi pengajaran, macam mama saya ngomong sebaik apapun dia kita mesti ada batas, batas macam batas derajat, derajat bukan dalam apa, derajat dalam perkauman.. jadi macam majikan kita mau, jadi ya kita sama aja lah..

A: jadi kita tetep kerja ya..

Yuni: ialah kerja.. ngga ga, oo dia udah baik kita leha-leha.. masalahnya dia important kan anak gitu.. kalau kita ajarin apa colour, atau apa sikit-sikit budak juga tau..

A: intinya seneng dong kalau diajarin..

Yuni: ya?

A: kalau diajarin anaknya seneng kan?

Yuni: ia.. tapi namanya anak kecil ya, kalau lg boring ya boring, kadang kita paksa2 pun ga bisa kan, mesti pelan2 gitu.. ngga kamu mesti belajar gini-gini, jam sekian mesti gini.. ngga ga gitu. Kecuali kalau dia udah 4 tahun, dia kan udah tau waktu, punya jadwal belajar ini ngak mesti d elus dulu namanya anak kecil ya kaya anaknya sendiri,masalahnya dulu anak saya tinggal umur 18 bln saya pulang-pulang umur 5 thn

A:itu kaya pengganti anak dong ya..

Yuni:ia kaya pengganti anak

A:sayangnya juga

Y:iya sayangnya udah kaya anak sendiri marah,marah dia salah ya marah.saya ngomong lah sama kakak kalau kakak Cuma anaknya nakal ya boleh bisakan masalahnya ini keturunan orang jawa jadikan kalau d luar jawa banyak pantang2 ga boleh gini ga boleh gitu kadang kalau anak kecil ga boleh keluar kalau kita orang modern kan udah alah boleh keluar kalau magrib ga boleh ke luar tapi ini kan dah modern ya nanti saya cakap oh nanti kalau ke luar saya doa aja,masalahnya ini orang jawa

A:tapi trus mereka kasih tau misalnya harus begini..ya kan di kasih tau ya yang pantang2 itu

Y:ya nggak juga lah,masalahnya kita orang jawa jadi sama2 tau lah tapi kita kan orang muda jadi kadang kalau kita nggak tau nanti d kasih tau

A:suka ini ga sih suka complain misalnya cara ngasuh anak

Y:ya..ya biasa lah majikan kan gitu kita sabar aja,cara kita betul cara dia salah.kita walau pun serumpun tapi kita lain bangsa

A:tetap beda ya..

Y:ya tetap beda,kalau kita kan umur 2 thn kan nggak itu bgt kan kalau di sini kan 2 thn mesti dah pandai ini pandai itu

A:kalau misalnya aturan kerjanya di tetapi kontrak kerjanya ada ya?kontrak kerjanya di pegang?

Y:iya

A:ada aturan2 apa..

Y:iya masalahnya kita bila ada...ini kan saya dengan ka eni ga teriakat kaya saya masuk agensi jadi bila kita buat passport ni dari ambassi ada perjanjian kerja di kasih surat perjanjian kerja semua jadi dia bagi tau kita gini2 saya dengan ka eni dating pas itu,tanggung jawab seorang majikan tanggung jawab seorang pekerja nanti kita semua dah paham

A:jadi tetap ada aturan2 gitu

Y:iya ada aturannya dong apa2 majikan boleh menuntut gitu

A:mbak mau nanya ya mbak ini kan termasuk lama ya,eh berapa kali ya 4 kali yang pertama berapa tahun?

Y:2 tahun trus 3 tahun,trus..ih saya dulu pernah ke brunai sory lupa

A:oh ke brunai,enak ga ke brunai

Y:enak ya sama kaya kita gitu kaya indonesia,saya di gadong

A:trus kenapa nggak k sana lagi

Y:kawin,balik kawin

A:oh jadi Singapore

Y: saya Singapore, brunai trus Singapore menikah trus Singapore, Singapore lagi

A: jadi ada 5 yg satu 2 thn di..3 thn trus brunai 3 tahun

Y: trus pulang ada 5 tahun deh karna masalahnya kan aku kawin lama ga ada anak 4 tahun baru ada anak trus 18 bulan aku k sini

A: trus suaminya gimana tuh di tinggal?

Y: ya Alhamdulillah, saya nggak tau lah kita saling percaya aja

A: tapi maksudnya ga marah? nggak...

Y: oh nggak masalahnya ini kita dah macam.. ok lah kalau pergi ke luar negeri pun kalau lelaki kan bayar mahal lagi pun susah jadi udahlah kalau kamu mau ke luar negeri ya boleh aku ga larang tapi aku juga ga suruh gitu kata suami saya, jadi atas kemauan kita jadi bila ada apa2 kaya macam sesampainya kamu aja lah kalau aku dah ga betah mau pulang ya pulang memang itu tanggung jawab suami kasih makan gitu-gitu, tapi kan aku belum siap pulang gitu, rumah saya masih ada 1.5 tahun lagi, terus kalau udah habis rumah, suami saya kalau mau pulang ya pulang, dia ngomong gitu. Ya nanti lah kita liat dulu gitu, masalahnya kan dulu aku kan guru TK..

A: oh sempet jadi guru TK juga?

Y: ia..

A: Di sana, pas abis nikah?

Y: nikah, penganten baru.. aku kan lama ga ada anak ya, suami aku udah kehabisan akal gitu kan, aku boring di rumah gitu kan, kan kamu mau ke luar negeri lagi, kan gitu kan ngomongnya, kan kamu belum punya anak gitu kan. Ya mau gimana? Terus aku kerja guru, kerja guru aku ngajar, pukul 7 sampai pukul 12 kan, nanti pulang suamiku ngebengkel, dia jualan punya..

A: punya bengkel sendiri?

Y: ia, ada onderdil semua gitu, terus nanti aku pulang aku jualan bubble tea, es jus.. masalahnya rumahku kan ada SD, ada SMP, ada di belakangnya SMA..

A: oo laku la yaa..

Y: jadi aku pula, pake inisiatif apa tau masalahnya dulu kan belum ada orang jualan es jus di kampung gitu, oh kasih tv kasih kipas, all free.. aku ngomong gitu kan, aku orangnya gini kan, fair kan jadi banyak orang datang kan, depannya tuh kedai-kedai makan gitu warung-warung makan kayak warung sate..

A: sekarang masih ada?

Y: ngga, aku udah pindah depannya..

A: oo pindah rumah?

Y: he eh, pindah rumah masalahnya itu rumah dulu, saya jual beli di perumahan ini yang sekarang sy ambil 3 tahun.. harusnya kan 5 tahun sampai 15 tahun, aku berantem sm developernya

A: Orang banknya?

Y: he eh, aku ga mau 5 tahun, lama banget. Habis kamu mau berapa lama? 3 tahun. Ko, ini setorannya sekian lho.. ya Alhamdulillah, insya Allah aku bisa. Jadi aku bayar sepertiga, eh $\frac{3}{4}$ suami saya sepertiganya, jadi biar ada tanggung jawab, jadi kayak aku satu bulan 3 juta 700, nanti sy bayar 2 juta 6 ratus, satu juta seratus suami saya gitu.. jadi kan dia ada tanggung jawab gitu, ngga ngga semuanya ke saya gitu. Jadi sy ada kelebihan, ada kelebihan pula... sy di sini ikut arisan pembantu, tapi kaka ngga tau kan, kaka ngga bisa masalahnya kalau arisan pembantu di sinikan takut nanti pada lari gitu, kaka ga kasih jadi sy ga ngobrol sama kaka. Itupun arisan pembantu itu harus ada syarat, jangan kurang dari tiga tahun kerjanya di sini, kalau udah tiga tahun lebih kan kita majikan satu kan mesti betah gitu, nah itu boleh baru, boleh ikut arisan.

A: berapa arisannya?

Y: itu arisannya dua ratus..

A: lumayan ya..

Y: ia.. tapi di sini sy dua orang, masalahnya kan sy ngga sanggup, sy pun ada belanja gitu kan, ada kelebihan, kelebihan 150.. yang seratus aku sm temen arisan, temenku 100 aku 100, jadi dapatnya kan 2000, sy 1000...

A: kalau 2000nya sih lumayan ya..

Y: berbisik (tapi ga bilang kaka)

A: itung-itung tabungan..

Y: ia kemarin baru dapet, tapi tak kirimin..

A: ooh.. Alhamdulillah deh..

Y: iah, Alhamdulillah.. dapet bulan april kemarin kan.. kebetulan suami saya accident di rumah..

A: kenapa?

Y: dia terjatuh dari motor, malam-malam habis dia pergi dr rumah orang disuruh company, dia jatuh.. jadi kebetulan pula sy dapat arisan jadi Alhamdulillah lah. Jadi dia masuk rumah sakit..

A: suruh asuransi aja, kan murah tuh..

Y: suami saya, suami saya ga percaya banget.
A: maksudnya lumayan kalau ada rumah sakit, apa gitu ya.. kan kalau di sini udah biasa sama agen gitu kan..
Y: ialah, ialah. Dulu kan sy udah dibagi tahu, masalahnya saya..
A: tapi emang masalahnya orang sana, tapi kan jamkesmas jamkesda ada ga?
Y: ga ada suami saya, ga ada jamsostek segala, ga ada..
A: mba malah dapat, dapet dua lagi ya?
Y: ya?
A: suruh bayar sendiri atau dibayarin majikan?
Y: sama majikan, memang udah itu kalau ada apa-apa kan takut.. Alhamdulillah lah saya kumpulin duit-duit, sy.. kalau disini, kakak pernah denger ga valas-valas gitu?
A: tau
Y: saya masuk itu, tapi saya masuk valas tapi bukan valas sembarang.. sy valas FM jadi..
A: apa itu valas FM?
Y: jadi kayak apa ya, kayak...
A: kan jual beli mata uang asing kan?
Y: ia, sy masuk tapi masuk baru sedikit lah....
A: jangan banyak-banyak, nanti kalau ada apa-apa..
Y: nah itulah. Sy takut juga masalahnya banyak yang katanya valas dibawa lari, tapi Alhamdulillah ini ngga yang ini sy percayalah soalnya udah 2 tahun sebelum masuk sini saya sudah masukin.. jadi dari situ juga..
A: untung lumayan?
Y: ya Alhamdulillah udah mau 2 juta 3 ratus..
A: untungnya?
Y: gajian tiap bulan..
A: dari valas itu?
Y: ia..
A: beneran?
Y: ia..
A: jadi 2 juta 300 dari valas, dari kerjaan ini, dari suami..
(ketawa bareng...)
Y: kalau ngga gitu kan kita..
A: itu valasnya di mana sih, di sini?
Y: ngga di rumah.. tapi di sini temenku ada juga yg ikut masalahnya aku ngomong sama temenku kamu kan kerja ngga selamanya kerja, tapi kamu ikut valas jangan sembarang. Kan ada kata hei kamu ikut valas ya 10 juta, 1 juta dapatnya tapi ternyata kebanyakan dibawa kabur, kamu kalau mau ikut aku, 10 juta itu 500, aku ngomong gitu.
A: jangan teriming-imingi..
Y: ia jangan teriming-imingi.. 500 tapi kamu gajian, sekarang dia ikut sy, dia masuk 15 juta..
A: sorry mba mau nanya, jadi sebulan penghasilan rumah tangganya berapa, lumayan juga ya?
Y: ya ngga lah termasuk.. kan di situ kan rumah mahal.
A: maksudnya sebelum dipotong biaya pengeluaran.. 10 juta ada ngga?
Y: ngga ada lah..
A: 8 ya?
Y: di sini baru berapa, 550 jadi berapa?
A: dollar 34 ya?
Y: 4 juta, 4 juta terus 2 juta 300..
A: 6 jutaan.. sama suaminya, jadi 8..
Y: ngga lah, suami gaji Cuma 1 juta..
A: tapi emang di indonesia gaji kecil banget ya..
Y: ia, 1 juta.. 1 juta 250 kalau ga salah..
A: ia itu UMR..
Y: hah segitu? Kalau pulang malam kadang pagi gitu kan, kadang orang ga tentu kan, kan kalau ada orang susah gitu kan, ga tentu kan.. ni orang katanya ga di rumah ga di rumah ntar nunggu ninggi yak.. aku sembunyi, masa ia orangnya hari-hari ga pernah pulang gitu, nanti sampai pagi baru pulang. Ngga aku nunggu orang itu, katanya sembunyi. Gaji Cuma segitu, tapi kan dari pada dia ga kerja. Katanya boring..
A: ia, lagian juga kan memang harus ada kontribusi..

Y: sukanya suka beli ayam, ayam Bangkok, kan mahal. Aku beli ayam gini, nanti.. ok lah itu utk dirimu dan anak. Karena memang anak sekolah sy ga bayar, yg bayar suami, dengan bayar yang satu juta seratus kurang, dan yang buat rumah itu.. kawanku bilang, kok otak kamu pandai ya.. wuuh pusing sy, kepala kayak mau pecah mikir itu mikir ini.. belum bayar listrik, bayar rumah.

A: kata suami?

Y: ngga kawan sy.. kamu ko bisa ya gaji segitu.. tapi aku ga ngomong, aku ada gaji valas gitu kan.. terus aku bilang, yah kamu ikutan lah kalau kamu percaya.. terus dia ngomong, eh mba katanya 10 itu 1 juta, ya silahkan, baru 3 bulan dapat gaji dia sudah lari. Dia kan masukin 20 juta sama temen ku lah. Sy sudah ngomong, kamu kan di Singapore, kamu ga tau itu.. katanya mama aku gini-gini, silahkan tapi kalau ada apa-apa kamu jangan pekik sama sy jangan teriak sama aku, aku bilang. Begitu dibawa kabur 20 juta dia nangis.. aku kan dah ngomong kamu jangan ikutan valas sembarangan. Kok kamu bisa ya otak kamu ga jebol, tuh katanya kan..

A: suaminya ngajak ngobrol ga, uang ini buat dipakai apa..

Y: ia, kalau aku telpon gitu kan, nanti kalau gajian disms gitu kan.. mama nanti telpon takut salah paham, masalahnya kita jauh gitu kan.. nanti dia ngomong apa macam untuk satu bulan ini bayar apa.. 2 juta 3 ratus, yang tiga ratus macam buat bayar sekolah, listrik gitu lah.. 2 juta ditolak 1 juta seratus, masih ada 9 ratus, aku kasih mama engkau sekian terus nanti buat apa sekian, terus yg lebihnya aku tabung gitu. Bri itu kan kalau ga dikasih mesti katanya ilang gitu kan. Kenapa dia punya nomor mesti ganti tau, kalau di bri kan gitu. Kalau setahun sekali ga pernah diisi mesti ganti kan.. kemarin kan suami sy ganti, udah punya bukunya, katanya satu tahun ga diisi waktu dia kerja di bali apa.. ya Allah baru inget, kan nomornya ganti .. nomornya gag anti tapi bukunya ganti, katanya. Wahh macam-macam, gitu.

A: tapi suaminya ga ngajak, waktu kerja ga kerja ada bedanya ga dalam keluarga gitu apa?

Y: yaa..

A: atau sama aja?

Y: sama aja lah, gitu lah..

A: oh berarti emang sudah dari awalnya sama-sama?

Y: iaa, dulu suami sy katanya orang kampung sih itu nakal gitulah kan, masalahnya dia mamanya ga ada, bapaknya waktu dia STM itu meninggal kelas satu, mamanya pula ke arab Saudi sampai sekarang ga balik-balik. Ya umur 13 tahun sekarang sudah 38 tahun dia ngga balik, mamanya di arab.

A: ngga ada kabarnya?

Y: ngga ada kabar.. katanya ngga tau lah, udah ngomong gitu kan. Jadi bila beristrikan saya, orag kampung semua ngomong, sekarang udah beda ya dulu kan gini gini gini.. ia lah, masalahnya kanmba Yuni galak kan, aku kan orangnya strike. Satu dua tiga kali ngomong, aku ngamuk. Maen lempar lempar apa aja.

A: itu yang berpengaruh dalam itu?

Y: he eh..

A: kerja ga kerja, ga ngaruh..

Y: he eh, ga ngaruh.. katanya kalau mau pulang, kan kemarin sy pulang ya, saya kan perumahan di situ semua guru-guru, orang kira orang bergaji kan, satu dua aja yang ga kayak guru-guru, itu kalau balik ya, dia ngomong gini, eh mba kalau mba Yuni mau pulang suaminya rebut, kenapa? Kemas rumah katanya, nyonyanya pulang, anu nanti ngamuk.. masalahnya sy pernah pulang ya, rumah baru, udah berselera kayak rumah ga terurus padahal baru satu tahun sy beli, rumah baru pas sy pulang kan kayaknya seneng ya bersih, itu ngamuuk.. semua tetangga gini, kayak yang ga pernah liat sy ngamuk, kok mba Yuni galak gitu ya sama suaminya, pantesan kalau mba Yuni mau pulang suaminya sibuk gitu. Aku ga kesal tapi yang important tuh rumahnya bersih gitu kan, kebetulan Alhamdulillah kakaknya kasih satu tahun sekali jadi kemarin desember pulang ini udah mau pulang lagi, masalahnya desember ini sy ga bisa pulang. Dia banyak cost katanya.

A: lebaran pulang ga?

Y: lebaran sy ga pernah.. itu satu kali aja pernah, aduuhh.. masalahnya suami saya keluarga besar, saya pula keluarga besar, jadi kalau pulang oleh-oleh dari luar negeri kan diingatkan bawa duuit banyak, padahal saya baru 3 bulan pas hari raya.. saya coba kan, masalahnya kan sebelum kakak, saya 3 tahun ngga pernah balik kan, kebetulan balik ga hari raya. Jadi sy pulang hari raya itu semua nyantol, tante duit tante,, hahh? Banyaknya, kan banyak anak kecil. Lagi pula kalau hari raya kan orang melayu sibuk, kasihan, jadi kita ga sampai hati, ga apa-apa lah desember pulang. Lagipun ia lah tiap desember..

A: mba mau nanya nih, ini mungkin pertanyaan yang ga tau jawabannya, tapi ga apa-apa. Kan gini ya, aku liat catetanku dulu ntar, soalnya aku juga bingung, ini soal yang sama pemerintah-pemerintah yang “AG” apa lah..

Y: apa sih?

A: ini udah cukup lama ya, kita tuh pengen tau sebenarnya ini loh, pemerintah tuh sebenarnya ngapain aja dia ngurusin tki ya kan, nah aku tuh mau Tanya, (belum tau ya jadi TKI berapa lama?)

Y: sebenarnya pengen juga punya usaha di rumah tapi kalau kita di rumah usaha, kita mesti punya 3 modal, utk beli utk hutangkan, utk beli balik. Nah itu belum terpikir.

A: nah menurut mba sekarang ini ya, kan udah lama ya, instansi pemerintah apa yang selama ini banyak member informasi tentang cara menjadi TKI?

Y: aaaa mungkin yaaaa...

A: atau ngga ada?

Y: kayaknya ga ada deh.

A: ga ada. Jadi belum pernah ya, belum pernah tau atau pernah ga sih mendapat pelayanan langsung dari instansi pemerintah?

Y: ga pernah deh. Kalau aku sendiri ga pernah, ga tau kalau orang lain. Tapi kadang kala ya, kalau dari..

A: instansi pemerintah itu kementrian, apa dinas tenaga kerja, BNP2TKI, imigrasi..

Y: macam kayak datang ke rumah gitu?

A: ngga, datang ke kantor. Oo pas ngurus kartu KTKLN..

Y: oo kalau ngurus kartu KTKLN itu pas di indonesia, kalau di sini ga bisa.

A: di indonesia kan di dinas tenaga kerja?

Y: ia di PJTKI.

A: oo di PJTKI?

Y: ia di PJTKI, bukan di imigration tau.

A: di BP3 TKI, yg di cilacap itu kan?

Y: ia.. di cilacap di jalan merantas tu..

A: P4TKI atau apa gitu.. ooh ngurusnya di situ. Itu satu-satunya..

Y: itu di situpun kayak apa ya, kayak banyak orang kena tipu. Masalahnya apa, kemarin sy,, kan aku buat ya di situ, kalau kata dari sini kita sebelum pulang kan kita buat work permit, bahwa work permit itu dibagi tahu katanya sekarang peraturan di indonesia harus ada kartu yang merah itu..

A: KTKLN..

Y: he eh, KTKLN itu kan. Mesti ada masalahnya itu untuk kartu keluar. Tapi di situ, saya kan buat ya itu pelayanannya kayak kurang baik gitu. Kayak terlalu lama. Saya pergi dari pukul 10 pagi, sampai pukul 7 setengah itu baru dapat..

A: sampai tujuh malam?

Y: ia sampai tujuh setengah malam, baru dapat kartu. Dia punya itu computer sebentar rusak, lepas tu Cuma satu. Itu kayak mutu.. ia lah kita kan orang indonesia ya, kita tau pekerjanya, mutunya kayak ga ada. Terus ada lagi ya, katanya, dia punya biaya kan 270, eh 290, tapi kenapa ko ada yang lebih satu juta, satu juta setengah.

A: ada?

Y: ia di cilacap. Coba mba pergi ke cilacap. Nanti ya mba pura-pura nanya, pura-pura mau buat, lepas tuh gitu2.. itu di situ kan ada tulisan, calo ga dilayanin, tapi calonya itu dari pada pegawainya itu sendiri. Tau ngga, aku sampai gini Ya Allah aku dari jam 10 pagi sampai aku merayap-merayap tau mba, sampai aku main-main ke rumah kawan, sampai situ pun belum dipanggil. Ampe setengah 8 malem baru dapat kartunya. Tanya ka eni, ka eni telp sy, kamu udh dapat kartunya, apa ini baru balik, hah dari pagi baru balik? Sy sampe geramnya, sy berdiri tapas y pergi ke swalayan, jalan-jalan, saking sy geram, marahnya gitu kayak..

A: aah..

Y: kayak ga ada ininya langsung, gitu lo..

A: ooh gitu. Itu satu-satunya mba yang dapat langsung pelayan dari pemerintah. Kalau di kbri pernah berhubungan dengan kbri?

Y: oh, kalau di kbri ya gini buat passport gitu, di kbri bagus juga pelayanannya gitu. Kita ga salahkan di situ masalahnya di situ kan beribu orang buat itu kan. Pelayanannya cukup memuaskan.

A: kalau dinas tenaga kerja itu pernah berhubungan ga?

Y: agaknya ga pernah..

- A: ga pernah ya.. di sebelah sana ga pernah ya, di indonesia cuman bikin itu aja?
- Y: geramnya bikin itu aja, itu kan lama banget gitu lho..
- A: ok, berarti itu aja. Jadi kalau misalnya waktu itu, waktu ngurus dokumen2 jadi tki siapa yang bantu?
- Y: maksudnya sy datang ke rumah ini, apa pertama datang ke singapur?
- A: coba deh, yang pertama, pertama kan PT..
- Y: yang pertama kan PT jadi nya kita kan ga tau, taunya masuk PT. kalau di sini, di sini kan ka eni ngurus, terus waktu sy pulang dia tuh kirim sampe indonesia terus di indonesia sy ga ngurus apa2 Cuma itu passport, passport aku kan di fotocopy juga karena taku ada apa2 di airport gitu kan, lepas airport itulah sy ngurus masalah ini ga bisa masuk, jadi kebetulan aku di jogja ada adek sepupu tuh kuliah di situ banyak, jadi sy tunggu di situ katanya sampai 2-3 hari gitu kan..
- A: ga bisa keluar bandara..
- Y: gara-gara ga ada chop ini, sy ga bisa masuk. Masalahnya mereka takutnya dianggap illegal. Kan kemaren harusnya sy transfer, macem sy cari majikan di sini kan..
- A: harusnya ada yang ini ya..
- Y: ya, yang ini.. kan dulu sy passport ini, majikan yang pertama passport ini kan, jadi kalau sy sebelum pulang sy harusnya minta ini, minta chop ini daripada embassy. Masalahnya ini kan alamat baru, transferan gitu jadi bila nanti aku masuk sini aku ngga ngga..
- A: ini di chop di MOM?
- Y: ngga.
- A: di kbri?
- Y: di kbri. Untuk visalah kira-kira, untuk dapatkan visa.
- A: dan visanya emang ga ditulis di sini ya..
- Y: ia, emang ini kayak gini aja..
- A: ooh, gitu cuman ini aja.
- Y: home live gitu lhoo..
- A: nanya ya, kalau kitanya ada masalah ka Yuni pergi ke siapa?
- Y: ya kita pergi ke MOM. Dari MOM itu kan nanti telpun ke Embassy. Lepas itu dr MOM diserahkan ke embassy. Dr embassy nanti telpun lah berhubung dengan majikan. Dia Tanya, setelah itu biasanya diletakkan di embassy, suruh kerja apa-kerja apa.. nanti majikannya setiap hari mesti bayar. Macam kayak sekarang kan 450 gaji, satu harinya 15 dollar.
- A: ooh selama dia pergi, rugi dong majikannya?
- Y: ia.. masih tetap bayar.
- A: pernah ngalamin, ngga?
- Y: alhamdulillah ngga.
- A: tapi tau informasi harus dating ke MOM dari mana?
- Y: ya kita biasanya macam kawan-kawan gitu kan, nanti kita Tanya lah gini gini gimana ya? Oh ia nanti kamu kesini kesini gitu..
- A: nah menurut mba nih, survey nih, apakah instansi pemerintah, seperti yg tadi dinas tenaga kerja BP4TKI, KBRI sudah cukup tanggap atas berbagai laporan pengaduan dari TKI?
- Y: Alhamdulillah..
- A: belum pernah ya, jadi ga tau.. kalau mba mempersiapkan diri jadi TKI lewat PT? yang tadi, cuman sekali aja?
- Y: cuman sekali.
- A: yang ke brunei?
- Y: yang ke brunei kita pun itu perorangan, kita bayar kayak.. kita tunggu di rumah juga, kita kayak calling visa juga, macam kayak ada satu agen nih..
- A: agennya dimana?
- Y: di indonesia. Jadi nanti, mungkin ga tau ya kalau berhubung, nanti dia eeuu, saya tunggu di rumah, terus visa datang, terus saya pergi gitu. Ngga sampai tunggu ke PT, kalau duu pertama kan tunggu di PT sampai 5 bulan..
- A: nah kalau menurut mba ya, pengalaman mba, pelatihan di PT itu gimana?
- Y: cukup bagus.
- A: berapa lama waktu itu dilatih? Cuma sekali berarti ya dilatih?
- Y: cuman sekali di PT itu lima bulan. Masalahnya kita belajar bahasa inggris, lepas tu belajar harian gitu gimana-gimana,
- A: udah jago dong?
- Y: apa?

A: udah jago dong bahasa inggris?

Y: belum, belum jago.. masalahnya kan selalu ketemu melayu. Bolehlah sikit-sikit.

(tertawa bareng)

A: nah setelah itu belajar apa, bhs inggris...?

Y: bhs inggris, cara masak, terus cara kita bersopan santun, adat istiadat kayak kayak mau di singapur adat istiadat pagi pagi kita mesti ngapain gitu, kita mesti berbuat apa dengan majikan, kita mesti bercakap apa dengan majikan, jadi baguslah cukup memadai lah..

A: jadi pas datang ke sini kaget ga?

Y: ya kaget juga lah. Ih aku ko jadi pembantu gitu.

A: oh itu tuh, perasaan jadi pembantu gimana?

Y: mula-mula kita nangis, pengen ketemu macam pisah dari keluarga, biasanya kumpul-kumpul kalo udah habis macam nangis ya pengen jumpa keluarga, kangen apa.. tapi kalau kita ingat, oh ia di indonesia kita susah, gini-gini.. alah aku mesti kerja, cari duit banyak-banyak untuk balik untuk dibawa ke keluarga..

A: tapi di awal shock juga?

Y: susah juga lah..

A: kalau sekarang..

Y: sekarang udah biasa hahaha.. udah jadi wataknya jadi pembantu.

A: ga ada yang mau jadi pembantu, makanya ke depan jangan jadi pembantu lagi.

Y: ia ya..

A: jadi awal awal ini juga ya..

Y: ia macem kaget gitu, aku lulusan SMA ko jadi pembantu.. kayak ga percaya gitu. Tapi kayak gimana ya, sebenarnya kan dulu sy mau masuk telekomunikasi,

A: PT Telkom?

Y: ia, masalahnya dulu sy STM, tapi Cuma 2 tahun, 1 tahun sy di SMA. Masalahnya sy itu katanya pelopor pembolos Perempuan pertama di indonesia katanya.. kata kepala sekolah gitu kan, jadi langsung berhenti. Kebetulan bapak sy itu pergi ke purwokerto, dia ketemu sm guru kelas sy, dia ngomong.. bapak sy ngamuk ngga cilacap ngga ada sidareja, pokoknya kamu sekolah di kampung di kawunganten. Terus aku nerusin di SMA, terus aku pergi Jakarta, mau kayak kuliah gitulah di telekomunikasi tapi bahasa inggris sy kurang fasih, jadi sy dating ke sini ikut orang cina, tak ada bahasa inggris tan? Tak apa melayu..

Mula-mula ya, Ya Allah aku lulusan SMA kok jadi pembantu, kayak.. sy pulang ga diajar masak tau di rumah, saya mamah aja bersih-bersih.. bila masak, gimana ya bumbunya apa.. jadinya kan kayak ga percaya, kok jadi pembantu gini..

A: I think ten minute later is ok?

Majikan: ok,ok.. ten minute later, after that you can break and going to..

A: oh thankyou. This is all lasting left.

M: oh you can stay here because..

A: haha... ok, terus jadi agak-agak shock?

Y: sampe 4 bulan saya shock.

A: kalau test kesehatan di kasih juga waktu itu?

Y: ya dari indonesia sebelum masuk sini.. sebelum masuk Pt itu kita di test medical, bila kalau mau masuk singapur juga test medical, sampai singapur pun test medical juga, masalahnya takut ada apa-apa, masalahnya check medical indonesia sama sini kan lain..

A: kalau dulu pelatihan dan penampungan shelternya gimana?

Y: kondisinya bagus, dia bersih. Kita diajar macam kayak-kayak bersatu gitu dan macam care satu sama lain gitu lho..

A: kayak ini nih, kalau menurut mba ya, peraturan tentang pengelolaan TKI selama ini yg dirasakan gimana? Baik buruk, ngga baik, ngga jelas?

Y: baik juga lah pengelolaan dia..

A: yang di indonesia?

Y: indonesia....

A: jujur ajalah.

Y: pokoknya gitu lah..

A: jelek maksudnya?

Y: ngga juga, ngga jelas (ketawa).. masalahnya satu PT dengan PT lain peraturannya lain-lain..

A: beda-beda..terus kalau dinas itu sama sekali ga tau ya, kabupaten/kota, ngapain aja? Di Cilacap misal nya, Dinas Tenaga Kerja Cilacap perannya apa? Apa ngga tau juga?

Y: ngga tahu..

A: sama sekali ga tersentuh ya?

Y: masalahnya sama sekali ga pernah ke situ.

Majikan: Tong, don't touch a laptop...

A: I was afraid, that's a fool or something.. (ketawa)

Majikan: ok..

A: so, ini apa, kalau misalnya ada ga sih menurut mba kalau urusan apa aja sih yang harus disempurnakan dalam aturan TKI? Selain yang KTKLN..

Y: Cuma KTKLN aja sih, masa sampai satu hari, kan ga wajar..

(majikan: teriak ke anaknya, nanti tengok tangga)

A: ok, termasuk yang KBRI, ada aturan-aturan yang mengganggu ga? Yang di KBRI atau yang..

Y: KBRI ngga ada, ngga ada lah..

A: relative ga ada? Ga terlalu bermasalah ya?

Y: ngga lah.. ngga terlalu mempermasalahkan, kita mesti paham...

A: aku mau nanya, dari seluruh proses menjadi TKI, mana aja sih yang paling mengganggu? Yang bikin sebel gitu lho yang gimana gitu yang nyebelin..

Y: prosesnya ya? Ya itulah, KTKLN itulah, itu yang nyebelin lagi..

A: tapi terus ada satu pertanyaan keberatan ga kalau pemerintah kemudian, kan banyak isu nih TKInya begini terutama yang PRT-PRT, dihentikan sama sekali?

Y: yaa, janganlah. Masalahnya kita kan di indonesia ga tentu, satu ya, lagipun kita nanti gaji kecil terus ga ada lapangan kerja yang memadai untuk kita, jadi baik kita kerja di luar negeri kan dari pada kita kerja di sana, nanti kalau kita makan kita ga minta sama sapa kalau kita kurang makan? Kalau di sini sekurang-kurangnya kita bisa tolong keluarga, kita bisa kumpul duit untuk hari tua gitu kan, sekolahkan anak-anak. Sekarang kan masalahnya tau sendiri lah di indonesia keadaan kayak apa. Kalau pemerintah menghentikan, ayo mati kita.. kecuali kalau, boleh la ya pemerintah indonesia menghentikan tapi pemerintah indonesia harus menyediakan lapangan kerja untuk kita-kita khususnya, gaji harus memadai.

A: gajinya paling ngga sama ya?

Y: ia. Paling ngga samaa, kita kerja kuat-kuat tapi gaji beda, lemess..

A: tapi kalau Negara seingapur gitu ya dalam melindungi gimana peranannya menurut mba?

Y: dia bagus.

A: bagus ya?

Y: dia bagus, singapur bagus kayak macam penderaan-penderaan, kalau midnya ngomong sama polis, polisnya langsung bertindak. Bagus dia..

A: nih, pernah nyoba terminal 4 ga?

Y: terminal 4 di mana?

A: bandara soekarno hatta. Ngga pernah ya?

Y: saya dulu pernah nyobain di terminal 3, pulang pertama kali itu di Jakarta itu di terminal 3, itu betul-betul nyebelin. Yang terminal untuk mid, untuk pembantu. Itu kita digiring daripada terminal 3 katanya mid-mid gitu kan, di terminal 3 itu lepas tu dinaikin ke Damri, apa terus di dalam Damri itu dimintain duit.. katanya eh mba aku kan angkat barang ini itu, lepas tu turun aja, eh mba aku kan angkatin barang minta berapa lah berapa seikhlasnya. Mereka itu nanti, itu sebelnya saya ya, saya kan mau pulang ke bogor, masalahnya aku ga mau pulang ke jawa, pulang ke jawa kan mahal. Memang bagus, bagusnya apa? Oh ia kamu mau dijemput siapa, dia mesti tepat kalau jemput, kalau jemput orang lain ga boleh kan, itu bagusnya memang. Tapi sebelnya ya kayak macam banyak kendala lah, kayak ribet gitu.

A: terminal 4 sama ga beda, lebih bagus sih tempatnya, cuman sama aja menurutku. Tapi menurut mba sendiri, perlu ga si TKI itu diatur pulangnya? Pulang nih, dianterin nih, kayak di terminal 3 terminal 4?

Y: kayak di jogja, aku sukanya di jogja ya, begitu kita pulang itu bebas toh, mau ke mana aja. Kita mau naik apa aja, mau dijemput siapa gitu, memang di situ udah nongol.

A: kalau ada apa-apa gimana? Langsung pulang.. misalnya siapa yang harus tanggung jawab gitu?

Y: ya gini, kalau kita memang takut, ya kita mesti macam kayak ada yang jemput gitu, nanti yang jemput biasanya di pintu kita keluar gitu.

A: berarti keluarga la ya, yang bertanggung jawab..

Y: ya keluarga gitu lah..

A: nah itu kan yang pulang. Nih udah pulang ya, kalau mau kerja lagi perlu ga sih ada program khusus untuk mantan-mantan TKI gitu? Untuk apalah ekonomi, atau apa, perlu ga?

Y: actually perlu lho, biar kita itu bisa kayak, oh ya aku besok ga mau kerja lagi di sini gitu ya, aku mesti nyimpen duit untuk apa, itu sebenarnya di sini perlu kali kita masuk kursus-kursus gitu, macam kursus keuangan, bila kita udah mau ga kerja di sini itu untuk apa-untuk apa. Tapi kadang setengah mid kadang, oh aku udah ga bisa masuk masalahnya aku ini, kayak saya ya, saya macam kakak suruh saya masuk kursus apa-apa, tapi sy, oh aku belum boleh lah ka, masalahnya aku masih banyak pikiran, nak buat ini, buat itu. Kadang ada setengah mid gitu..

A: oh gitu..

Y: baguslah itu, singapur nih dia menyediakan kursus untuk mid-mid indonesia, bisa untuk semua midlah dari bangsa-bangsa mana, itu bagus. Sama ada mid itu mau kursus, sama ngga.

A: itu tergantung la yah..

Y: ia tergantung..

A: nah misalnya dari keseluruhan ini menurut mba udah ok apa belum? Tapi ga ngerasain itu yang udah dipotong lagi ga sih.. udah ok-ok aja ya.

Y: tapi pemerintah indonesia melancarkan satu cara kan, macam kayak sekarang pemotongan dari pada pihak bank gitu kan, itu menurut saya bagus. Masalahnya kita mid ga usah kayak kita dipotong sampai kayak, kita satu bulan cuman menerima 10 dollar. Katanya sekarang kan mau dirujuk kayak apa ya, kayak lewat bank tapi kita boleh terima 200 atau berapa gitu kan.

Pembicaraan beralih ke passport

A: kalau passportnya mana, passportnya?

Y: eh passport chi mana? Ce Yuni, mana passport..

M: maa..

A: ayo..

M: passport Yuni mana ma?

M: tu de, ambil kayaknya depan.

A: tunggu, itu jangan ilang itu..

M: tak ada?

A: alah..

M: opi passport ci mana?

Anak Kecil: passport nci..

A: mana coba, cari yuuk..

M: tadi dia pegang..

A: tadi ditaro di mobil gitu.. oh udah-udah..

Y: oh bukan..

M: taro dimana, tadi sy ngambek.. tak cari..

A: ayoo.

Selesai

