

UNDERPAYMENT 2

**Pemerasan Sistematis Berkepanjangan pada Buruh Migran Indonesia di Hong Kong:
Suatu Studi Mendalam**



Oleh:

Asian Migrant Centre (AMC)

Indonesian Migrant Workers Union (IMWU)

The Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organization (KOTKIHO)

Didukung Oleh:

ILO-Indonesia

OXFAM-HK

UNDERPAYMENT 2:

*Pemerasan Sistematis Berkepanjangan pada Buruh Migran Indonesia di Hong Kong:
Suatu Studi Mendalam*

Oleh:

Asian Migrant Centre (AMC)

Indonesian Migrant Workers Union (IMWU)

The Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organization (KOTKIHO)

Didukung oleh:

ILO-Indonesia

OXFAM-HK

September 2007



Mereka yang terus berjuang untuk hak-haknya.

DAFTAR ISI

Pendahuluan	6
Bab 1: Latar Belakang	
1.1. Situasi Umum	10
1.2. Feminisasi Migrasi	11
1.3. Buruh Rumah Tangga	11
1.4. Gambaran Umum Buruh Migran Indonesia di Hong Kong	12
1.5. Peraturan-peraturan Migrasi Hong	14
1.6. Peraturan-Peraturan Migrasi Indonesia	16
1.7. Perjanjian Bilateral	17
Bab 2: Metodologi Penelitian	
2.1. Survei Lapangan Buruh Rumah Tangga-Hong Kong	18
Bab 3: Profil Buruh Migran Indonesia di Hong Kong	
3.1. Profil Demografis Survei Buruh Migran Indonesia	20
Bab 4: Rekrutmen dan Permasalahan Pra-Pemberangkatan	
4.1. Proses Pra-Pemberangkatan dan Eksploitasi	28
4.2. Kurang Informasi	30
4.3. Sponsor (Calo)	33
4.4. Pelatihan Calon Buruh Migran di Barak-Barak Penampungan	35
Bab 5: Permasalahan di Tempat Kerja	
5.1. Kontrak Kerja	43
5.2. Penggunaan Agen	45
5.3. Hari Libur/Cuti, Batas Waktu, dan Jenis Pekerjaan	48
5.4. Jam Kerja	50
5.5. Hari Libur Nasional	54
5.6. Pekerjaan Sehari-hari	58
5.7. Underpayment dan Jasa Agen yang Berlebihan	62
5.8. Tanda Terima Gaji	70
5.9. Konsultasi Dengan	76
5.10. Pemotongan Gaji	77
5.11. Tabungan dan Remittan	79
5.12. Pembaharuan/Perpanjangan Kontrak	81
5.13. Libur Tahunan	92
5.14. Perubahan	94
5.15. Pemulangan	96
Bab 6: Kesimpulan	101
Bab 7: Rekomendasi	
9.1. Pemerintah Hong Kong	104
9.2. Pemerintah Indonesia	105
Daftar-Daftar Istilah	107

Pendahuluan

Saya tanya majikan saya kenapa saya harus menandatangani tanda terima gaji sebesar HKD 3,270 padahal kamu hanya memberi gaji sebesar HKD 1,800? Majikan saya bilang karena saya masih baru di Hong Kong dan kamu tidak dapat bicara bahasa Kanton dengan lancar.

Majikan saya memberikan saya banyak sekali tugas yang tidak mungkin saya kerjakan semua dalam satu hari. Saya juga tidak mungkin menghindar dari kata-kata penghinaan majikan saya. Suatu malam saya memutuskan untuk lari dari rumah majikan karena saya yakin saya tidak mungkin melakukan pekerjaan seperti yang majikan saya suruh.

—

Wawancara dengan seorang buruh migran '1'
dari Malang, Jawa Timur

Tahun 1985, buruh migran Indonesia mulai berdatangan ke Hong Kong. Mula-mula jumlah buruh migran Indonesia masih terbilang kecil di Hong Kong. Baru sejak tahun 1990-an, Indonesia dan Hong Kong mulai menjalin kerjasama dalam penempatan buruh migran. Selama dekade tersebut, jumlah buruh migran Indonesia di Hong Kong meningkat secara dramatis yang mana seluruhnya adalah buruh migran perempuan.

Mendekati tahun 1990, diperkirakan ada sebanyak 10.000 buruh migran Indonesia di Hong Kong. Menurut data dari Departemen Imigrasi Hong Kong, sejak Februari 2007, jumlah BMI di Hong Kong mencapai 105,320 orang. Angka ini merupakan peningkatan rata-rata dari 5,600 setiap tahunnya. Pertumbuhan jumlah ini juga diperkirakan akan meningkat di tahun-tahun sesudahnya. Menurut data Departemen Imigrasi Hong Kong, saat ini terdapat kurang lebih 225,000 buruh rumah tangga di Hong Kong dan tidak lama lagi buruh migrant Indonesia menempati setengah dari jumlah tersebut.

Hong Kong adalah salah satu tujuan utama bagi buruh migran Indonesia karena gaji yang relatif tinggi dan atmosfer kebebasan. Kendati terdapat kelebihan-kelebihan di atas, tiap hari buruh migran di Hong Kong tetap terjerembab ke dalam berbagai masalah yang serius. Bukan hanya karena pemerintah tidak bersimpati dan diskriminatif; lebih-lebih juga karena meluasnya praktek pelanggaran hukum yang dilakukan oleh para agen penyalur tenaga kerja (PJTKI) demi memaksimalkan keuntungan dengan mengorbankan hak-hak asasi buruh migran. Beberapa masalah akibat pelanggaran-pelanggaran hukum tersebut adalah pelanggaran jam kerja harian, pelanggaran dalam hal waktu istirahat wajib mingguan, pelanggaran dalam hal waktu libur, pelanggaran oleh para calo yang memaksa buruh migran memalsukan identitas mereka dengan informasi yang salah atau menyesatkan, biaya agen yang tinggi, penempatan kerja kepada majikan baru yang melanggar hak-hak para majikan sebelumnya dan masih banyak lagi. Akan tetapi, upah di bawah standar peraturan (underpayment) tetap merupakan masalah kronis dan sangat meluas.

Di Hong Kong, terdapat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah bagi buruh migran rumah tangga. Pada bulan Mei 2005 pemerintah Hong Kong menaikkan sebesar 50 HKD dan berlaku bagi kontrak kerja yang efektif sejak 19 Mei 2005, menjadi 3,320 HKD. Dalam dua tahun terakhir (Mei 2006 dan Juni 2007), kendati masih jauh dari mencukupi, pemerintah menaikkan lagi sebesar 80 HKD. Kendati upah minimum yang rendah sekarang ini hanya 3,480 HKD tiap bulan, aturan ini sering dilanggar oleh para majikan di mana banyak buruh migran Indonesia yang menerima gaji di bawah upah minimum. Para majikan menggunakan banyak cara lain untuk membayar upah di bawah minimum kepada buruh rumah tangga Indonesia antara lain mulai dari pengingkaran pemberian hak waktu istirahat wajib mingguan dan waktu libur, tindakan para majikan memaksa mereka untuk bekerja di tempat-tempat lain selain tempat yang ditentukan sampai melakukan pelanggaran jam kerja harian. Pemotongan gaji secara melanggar hukum ini dan pelanggaran-pelanggaran hak-hak buruh migrant lainnya biasanya terkait dengan mekanisme rekrutmen yang diterapkan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan dilaksanakan oleh agen tenaga kerja di Hong Kong yang biasanya telah berkolaborasi satu sama lain.

Upah di bawah minimum (*underpayment*) bukanlah merupakan satu-satunya bentuk pelanggaran terhadap hak-hak buruh. Pelanggaran-pelanggaran lainnya, seperti penganiayaan jumlahnya juga besar, termasuk pelanggaran dalam hal waktu istirahat wajib mingguan dan pelanggaran dalam hal waktu libur. Kekerasan verbal dan fisik yang bersifat sistematis terhadap buruh migran rumah tangga juga terjadi.

Banyak orang beranggapan kehidupan buruh migran Indonesia di Hong Kong lebih beruntung karena tersedianya hukum-hukum, peraturan-peraturan yang relatif baik dan keadaan-keadaan yang jauh lebih baik dari negara-negara penerima lainnya. Namun demikian, kendati memiliki keadaan-keadaan yang lebih baik tidak berarti kehidupan buruh migran Indonesia menjadi otomatis lebih baik pula. Kenyataan adanya anggapan bahwa kondisi-kondisi buruk yang dialami buruh migran Indonesia di Hong Kong dianggap ‘baik’ dibandingkan dengan kondisi-kondisi kerja yang memprihatinkan di negara-negara lainnya merupakan sebuah keniscayaan yang menyedihkan. Anggapan ini tidak dapat dijadikan ukuran bahwa Hong Kong tidak terlepas dari adanya persoalan-persoalan sistematis. Anggapan bahwa kondisi buruh migran di Hong Kong sedikit lebih ‘baik’ dibanding di negara-negara lain memang didukung oleh kenyataan bahwa pemerintah mengizinkan adanya serikat buruh seperti Indonesian Migrant Workers Union (IMWU) untuk mengorganisir dan berdemonstrasi untuk hak-hak buruh migran. Sayangnya, adanya pendapat dari sejumlah besar aktivis LSM, serikat buruh dan para aktivis lainnya bahwa Hong Kong tidak membutuhkan lagi kerja-kerja keadilan sosial adalah tidak benar.

Laporan ini merupakan kelanjutan studi “*Underpayment: Pemerasan Sistematis terhadap Buruh Migran Indonesia di Hong Kong*” yang dilakukan oleh Asian Migrant Center (AMC) tahun 2005. Studi ini menekankan kondisi-kondisi memprihatinkan yang dialami dan dihadapi buruh migran Indonesia di Hong Kong dan dapat diunduh di www.asian-migrants.org. Studi ini mencakup persoalan-persoalan rekrutmen, kondisi-kondisi kerja dan pemulangan. Dalam studi ini ditemukan, untuk menyebutkan sebagian, terdapat 42% buruh migran Indonesia di Hong Kong digaji di bawah upah minimum. Asian Migrant Center, kemudian menindaklanjuti hasil studi 2005 ini dengan melakukan survei baru di Hong Kong selama penutupan tahun 2006. Laporan ini merupakan hasil lengkap dari survei tersebut.

Laporan ini juga memuat beberapa informasi yang sama seperti yang ada dalam studi 2005, khususnya menyangkut latar belakang materi, yang pada dasarnya tidak mengalami perubahan. Untuk keterangan yang lebih lengkap sehubungan dengan situasi buruh migran Indonesia secara umum dan khususnya di Hong Kong, dapat melihat studi 2005 “Underpayment: Pemerasan Sistematis terhadap Buruh Migran Indonesia di Hong Kong”, yang memuat topic-topik tambahan dan jauh lebih mendalam.

Laporan ini adalah kompilasi dari penelitian yang dilakukan di akhir tahun 2006 (lihat Bab 2 tentang metodologi penelitian). Selama kurun waktu tersebut Asian Migrant Center (AMC), Indonesian Migrant Workers Union (IMWU) dan the Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organization (KOTKIHO) melakukan survei lapangan terhadap 2097 buruh migran Indonesia di Hong Kong, Survei ini kemudian dikenal sebagai Survei lapangan buruh migran Indonesia.

Asian Migrant Center ingin menyampaikan terima kasih kepada OXFAM UK dan ILO Jakarta atas dukungan selama proses penelitian ini. Kami ingin pula menyampaikan terima kasih kepada the Indonesian Migrant Workers Union (IMWU) and the Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organization (KOTKIHO) yang telah melakukan survei tersebut. Tak lupa ucapan terima kasih ditujukan pula kepada Fanani, Anders, dan John Lindsay. Bukan pekerjaan yang mudah untuk melakukan survei terhadap ribuan responden buruh migran dan tanpa dukungan mereka pula, pekerjaan ini tidak mungkin pernah terwujud.

Oleh karena adanya permintaan dari banyak buruh migran yang mengalami ketakutan dan juga mempertimbangkan keselamatan buruh migran dari para agen tenaga kerja, maka nama-nama mereka dalam penelitian ini sengaja ditiadakan

Rekomendasi Utama

Agen saya [di Indonesia] bilang gaji saya nanti sebesar HKD 1,800. Mereka bilang jika seseorang tanya kepada saya tentang berapa gaji saya, maka saya harus bilang gaji saya sebesar HKD 3,600 karena jika kamu bilang gaji kamu HKD 1,800, polisi akan masukkan kamu ke penjara. Mereka bilang pada kami untuk tidak bilang apa apa soal gaji kepada siapapun.

Kenapa mereka mengirim saya bekerja di sini untuk digaji di bawah ketentuan yang berlaku padahal setiap orang tahu sebelum kami berangkat kami akan digaji seperti ini?

– Wawancara dengan seorang buruh migran ‘2’
dari Malang, Jawa Timur

Berikut adalah sejumlah rekomendasi yang rinciannya dapat ditemukan pada bab terakhir laporan ini:

- Pemerintah Hong Kong harus membangun sebuah sistem pengawasan bagi para majikan dan agen tenaga kerja dan memastikan agar peraturan-peraturan yang ada dapat diberlakukan untuk melindungi buruh migran di Hong Kong.
- Pemerintah Hong Kong dan Indonesia harus meningkatkan dialog bilateral untuk memberikan perlindungan terhadap buruh migran selama proses migrasi internasional dan bekerjasama dalam menciptakan kebijakan-kebijakan perlindungan bagi buruh migran yang selaras.
- Pemerintah Indonesia harus menekankan perlindungan sebagai unsur utama dalam menyusun kebijakan mengenai buruh migran. Pemerintah Hong Kong harus mendorong pemerintah Indonesia untuk memaksimalkan usahanya dalam memastikan bahwa sebuah perjanjian bilateral harus tunduk pada delapan prinsip perburuhan utama dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).
- Pemerintah Hong Kong harus segera mencabut ‘syarat-syarat tinggal yang baru’ dan ‘peraturan dua minggu’ karena peraturan-peraturan tersebut tidak hanya diskriminatif tapi juga melanggar standar-standar internasional.
- Pemerintah Indonesia harus menghentikan praktek meluas dari agen-agen tenaga kerja di Indonesia yang telah menempatkan buruh migran dalam kondisi di bawah jeratan hutang melalui mekanisme penilaian atas biaya-biaya agen yang berlebihan. Pemerintah Hong Kong harus memberlakukan batasan-batasan secara hukum terhadap biaya-biaya agen yang berlebihan yang telah menjadi praktek seluruh agen-agen tenaga kerja di Hong Kong.

Bab 1: Latarbelakang

1.1 Kondisi Umum

Sebagai negara pengirim buruh migran, jumlah buruh migran Indonesia yang bekerja di luar negeri meningkat secara dramatis akhir-akhir ini. Sementara migrasi tenaga kerja masih terus berlangsung, buruh migran Indonesia tidak henti-hentinya mencari pekerjaan di luar negeri. Indonesia masih belum pulih dari keketatan ekonomi dan politik yang terjadi di akhir tahun 1990. Keketatan-keketatan tersebut telah membuat pencarian pekerjaan di Indonesia semakin hari semakin sulit dan menjadikan proses migrasi semakin rumit.

Laju pertumbuhan ekonomi Indonesia yang lambat telah semakin menambah derasnya aliran pekerja migran ke luar negeri. Kendati transisi menuju pemerintahan demokratik berjalan damai dan pertumbuhan makro ekonomi menunjukkan kestabilan, pengangguran terus meningkat dan sekarang ini berada pada angka 10,4% dengan angka pengangguran kerja lebih dari 30%.

Sejak tahun 2005, jumlah total buruh migran telah mencapai empat juta, yang sebagian besar adalah perempuan yang bekerja khususnya di sektor keluarga (rumah tangga) dan manufaktur. Sedikitnya 30% buruh migran adalah pria yang bekerja di sektor pertanian, bangunan, transportasi dan jasa. Beberapa negara yang menjadi tujuan utama BMI adalah Malaysia, Hong Kong, Taiwan, Korea, Singapura, Jepang, dan Timur-Tengah termasuk Arab Saudi.

Sebagian besar buruh migran pergi ke luar negeri karena satu alasan sederhana. Mereka ingin mendapatkan gaji yang lebih besar dari yang bisa didapat di dalam negeri. Bekerja di luar negeri memang memberikan imbalan yang lebih besar sekaligus mengandung resiko yang setimpal. Kenyataannya adalah buruh migran mengalami eksploitasi secara sistematis. Mereka mengalami eksploitasi sejak mereka mendaftar kerja ke luar negeri, selama pendaftaran dan proses seleksi oleh agen tenaga kerja dan menunggu mendapat majikan, hingga saat kembali ke Indonesia, terutama saat mereka melewati terminal III bandara Sukarno-Hatta di Jakarta. Pemerintah Indonesia selalu menyalahkan para calo sebagai biang masalah dalam proses migrasi, tetapi kenyataan tidak melakukan apapun untuk memberantas praktik rekrutmen ilegal, penipuan, dan perdagangan manusia (trafficking)

Buruh migran tidak hanya menghadapi beragam bentuk pemerasan. Kekerasan terhadap buruh migran Indonesia tetap merupakan masalah yang serius. Dalam studinya di tahun 2003, Konsorsium untuk Pembelaan Buruh Migran Indonesia (KOPBUMI) menemukan adanya kekerasan substansial terhadap buruh migran Indonesia yang bekerja di Asia, Pasifik, dan Timur Tengah. Sebagian besar kekerasan ini ditujukan pada buruh migran perempuan. Penyakit juga telah menjangkiti orang Indonesia yang bekerja di luar negeri. Data dari Depnakertrans menunjukkan bahwa dari 350.000 buruh migran Indonesia yang pulang melalui Terminal III Bandara Soekarno-Hatta, sebanyak 37.000 (12 %) sedang sakit.

1.2. Feminisasi Migrasi

Mayoritas buruh migran Indonesia, sebanyak 76%, adalah perempuan. Tujuh negara tujuan yang menyerap jumlah terbesar buruh migran Indonesia adalah Malaysia, Taiwan, Hong Kong, Kuwait, Singapura, UAE, dan Brunei Darussalam. Arab Saudi, secara khusus, adalah negara yang menyerap paling banyak buruh migran Indonesia di sektor rumah tangga.

Feminisasi migrasi disebabkan oleh dua faktor utama. Pertama karena kenaikan pendapatan dan tingkat partisipasi kerja perempuan di negara-negara penerima menciptakan permintaan yang lebih besar untuk buruh rumah tangga. Kedua karena perempuan menguasai lebih sedikit tanah dan tidak mampu mendapatkan pekerjaan berjangka panjang di sektor pertanian. Akibat terjadinya peningkatan permintaan tersebut dibarengi dengan adanya peningkatan kemiskinan itulah yang telah mendorong orang bekerja ke luar negeri. Feminisasi migrasi telah menyebabkan polarisasi pekerjaan di mana laki-laki umum bekerja di sektor formal dan perempuan lebih aktif di wilayah informal, seperti keluarga. Polarisasi seperti ini telah membuat perempuan harus menghadapi diskriminasi di tempat kerja, bahkan sekarang polarisasi ini menempatkan perempuan dalam posisi lebih lemah secara sosial dan dalam pekerjaan. Hal ini terlihat jelas dalam eksploitasi yang dilakukan perusahaan pengengah tenaga kerja yang mempromosikan buruh perempuan Indonesia sebagai pekerja yang tunduk, patuh, mudah dieksploitasi dan bersedia melakukan pekerjaan yang paling rendah sekalipun.

1.3. Buruh Rumah Tangga

Dalam menimbang migrasi tenaga kerja tercatat/resmi, pekerjaan rumah tangga merupakan pilihan paling dominan dalam sejarah buruh migran perempuan Indonesia. Seringkali, pekerjaan rumah tangga, terutama di Timur Tengah, merupakan satu-satunya pilihan yang ada bagi buruh migran perempuan Indonesia.

Menurut Departemen Tenaga Kerja Indonesia (Depnakertrans), pada tahun 2002, 76% dari 480.393 buruh migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri adalah perempuan. Dari jumlah itu, sebanyak 94% adalah buruh rumah tangga di Timur Tengah, Asia dan Pasifik. Di Asia dan Pasifik, peningkatan jumlah buruh migran perempuan merupakan dampak langsung dari pertumbuhan ekonomi negara-negara tujuan dan peningkatan peluang kerja bagi perempuan dan laki-laki.

Bagi perempuan yang tinggal di pedesaan, miskin dan berasal dari keluarga yang berantakan, pekerjaan rumah tangga merupakan pilihan pekerjaan yang menjanjikan karena banyak alasan. Biasanya, alasan tersebut berasal dari keinginan untuk memperoleh gaji yang lebih besar dari yang dapat mereka peroleh di dalam negeri. Banyak perempuan buruh rumah tangga Indonesia hanya berpendidikan sekolah dasar atau sekolah menengah pertama dan pekerjaan rumah tangga itu sendiri tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi. Lebih-lebih, pekerjaan rumah tangga sudah merupakan bagian dari pekerjaan sehari-hari mereka di rumah. Pekerjaan utamanya meliputi mengurus rumah, merawat anak dan orang-orang lanjut usia.

Pekerjaan rumah tangga merupakan sebuah profesi yang dilakukan di dalam rumah atau tempat kediaman pribadi. Tempat-tempat kerja seperti ini jauh dari sorotan publik. Karena sifatnya yang tersembunyi dari sorotan publik, maka kekerasan dan penganiayaan marak terjadi dan sulit dikendalikan.

Peraturan-peraturan yang mengatur tentang waktu kerja, jenis pekerjaan, hari libur, dan upah bagi buruh rumah tangga seringkali terabaikan atau luput dari perhatian karena mereka bekerja di dalam ‘rumah’. Bahkan seringkali didapati tidak adanya peraturan-peraturan yang melindungi buruh rumah tangga. Kalaupun ada hukum-hukum ketengakerjaan nasional, aturan seperti itu dengan mudah dilanggar oleh majikan karena tidak adanya sistem pengawasan dan penegakan hukum yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di tempat-tempat kediaman pribadi.

1.4. Gambaran Umum Buruh Migran Indonesia di Hong Kong

Buruh migran Indonesia telah berada di Hong Kong lebih dari 20 tahun. Mula-mula jumlah buruh migran Indonesia masih terbilang kecil di Hong Kong. Pada tahun 1990-an pemerintah Indonesia dan Hong Kong mulai menjalin kerjasama dalam penempatan buruh migran. Dampak kerjasama tersebut adalah peningkatan jumlah buruh migran Indonesia yang pergi bekerja ke Hong Kong. Seluruhnya adalah buruh migran perempuan.

Pada tahun 1990 jumlah buruh migran Indonesia di Hong Kong hanya 10.000. Menurut data dari Departemen Imigrasi Hong Kong, sejak Februari 2007, jumlah itu telah meroket menjadi 105.320. Sebuah angka peningkatan yang luar biasa dengan kenaikan 5.600 setiap tahunnya. Pertumbuhan yang pesat ini diramalkan akan terus meningkat di tahun-tahun berikutnya. Sekarang ini menurut data dari Imigrasi Hong Kong, terdapat sekitar 225.000 buruh migran di Hong Kong di mana setengah dari jumlah tersebut bakal segera dipadati buruh migran asal Indonesia.

Proses mengumpulkan data jumlah buruh migran Indonesia tidaklah mudah. Buktinya, terdapat perbedaan besar antara pemerintah Hong Kong dan pemerintah Indonesia mengenai data jumlah buruh migran Indonesia di Hong Kong. Data pemerintah Hong Kong didasarkan pada jumlah kontrak kerja yang terdaftar di Departemen Imigrasi dan karena itu diyakini lebih akurat. Perbedaan besar dalam data antara keduanya memperlihatkan bahwa pemerintah Indonesia kemungkinan tidak melakukan monitoring yang efektif terhadap proses migrasi ke Hong Kong, dan kemungkinan besar juga terjadi terhadap migrasi ke negara-negara lain. Hal ini merupakan sebuah indikasi ketidakmampuan dan keengganan pemerintah Indonesia untuk menunaikan tanggungjawabnya atas pelanggaran hak-hak buruh migran yang terjadi di dalam negeri.

Berikut adalah data yang dianalisis dari Departemen Tenaga Kerja Indonesia (Depnakertrans) yang berhubungan dengan buruh migran Indonesia di Hong Kong.

Buruh Migran Indonesia di Hong Kong

Year	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Men	505	42	6	2	1	1
Women	15,104	12,720	21,703	23,927	20,430	3,508
Total	15,809	12,762	21,709	23,929	20,431	3,509

Sumber: Diolah dari data Depnakertrans RI. Publikasi asli terdapat dalam riset AMC 2005 “Underpayment”

Bandungkan tabel data di atas dengan tabel data dari Departemen Imigrasi Hong Kong di bawah ini. Terdapat perbedaan yang sangat mencolok antara pemerintah Hong Kong dan pemerintah Indonesia mengenai data jumlah buruh migran Indonesia di Hong Kong.

Jumlah Buruh Migran Indonesia di Hong Kong, 1998 – 2003 (dalam ribuan)

12/98	12/99	12/00	12/01	12/02	12/03	2/07
31.8	41.4	55.2	68.8	77.1	81.0	105.2

Sumber: Departmen Imigrasi Hong Kong, 2003, 2007. Publikasi asli terdapat dalam riset AMC 2005 “Underpayment”

Menurut data dari Departemen Imigrasi Hong Kong, selama 10 tahun dari 1992 hingga 2002 jumlah buruh migran Indonesia di Hong Kong meningkat rata-rata sebesar 37,9% setiap tahun. Hal sebaliknya terjadi pada buruh migran dari Filipina yang pada periode sama, kendati secara keseluruhan berjumlah lebih besar, setiap tahun turun sebesar 14,8%.

Perkembangan atau kecenderungan terakhir di Hong Kong menunjukkan bahwa terdapat penurunan jumlah buruh migran Filipina yang tiba di Hong Kong dari jumlah buruh migran Indonesia yang terus meningkat. Peningkatan jumlah migrasi buruh migran Indonesia ke Hong Kong dapat terjadi karena perusahaan pengarah tenaga kerja mempromosikan buruh perempuan Indonesia sebagai pekerja yang tunduk, patuh, dan bodoh. Keadaan ini sering dibenarkan karena sistem agen yang memang menempatkan calon buruh migran dalam kondisi tidak siap baik dari segi pembekalan ketrampilan maupun pengetahuan, informasi mengenai hak-hak mereka dan keterlibatan para agen-agen tenaga kerja dalam mempekerjakan para buruh migran Indonesia dengan gaji di bawah standar minimum.

Hong Kong bukan satu-satunya negara tujuan buruh migran. Buruh migran Indonesia di Hong Kong hanya mewakili 4,3% dari jumlah seluruh buruh migran Indonesia di luar negeri dan menyumbang secara proporsional ke dalam ekonomi Indonesia melalui remitan. Sayangnya, laporan pemerintah Indonesia mengenai jumlah remitan buruh migran Indonesia tidak akurat karena peningkatan jumlah remitan yang besar sekali terjadi dari tahun ke tahun dalam jumlah keseluruhan remitan resmi buruh migran Indonesia yang mencapai lebih dari satu milyar dolar tiap tahun.

Alasan buruh migran Indonesia untuk bekerja ke Hong Kong meliputi banyak aspek seperti: desakan ekonomi dan sosial. Alasan ekonomi sering menjadi pendorong utama. Penelitian Asian Migrant Center (AMC) tahun 2005 tentang *underpayment* melaporkan bahwa alasan-alasan khusus melakukan migrasi ke Hong Kong dianggap merupakan cara untuk dapat meningkatkan ekonomi keluarga atau memperoleh kebebasan pribadi, membantu sanak keluarga, dan menabung untuk memulai sebuah usaha. Sementara mereka yang pergi karena alasan sosial mengatakan, pergi ke luar negeri karena ingin mendapat pengalaman baru yang dapat mereka pakai dalam hidupnya kelak dan berguna bagi masyarakat setelah tamat sekolah. Dalam penelitian yang sama sebelumnya dilaporkan mereka juga berkeinginan untuk setara dengan teman-teman atau anggota keluarga yang sudah bekerja di luar negeri dan mengalami hal-hal yang baru. Lebih dari itu, ada beberapa yang mengungkapkan bahwa masalah keluarga seperti

konflik dalam keluarga dan tuntutan sehari-hari yang membosankan sebagai faktor pendorong bagi mereka untuk pergi.

Banyak buruh migran memilih untuk pergi bekerja ke Hong Kong karena gaji yang lebih besar. Dari hasil gaji yang besar tersebut mereka berharap dapat mengumpulkan modal untuk memulai sebuah usaha, bersekolah, membangun rumah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarga sehari-hari. Lebih dari itu, alasan utama memilih Hong Kong sebagai tujuan negara untuk bekerja karena Hong Kong menyediakan peraturan-peraturan yang dapat melindungi calon dan buruh migran sektor rumah tangga.

Dari segi peraturan, Hong Kong adalah satu-satunya negara tujuan buruh migran yang mengakui pekerjaan rumah tangga sebagai pekerjaan dan telah memiliki peraturan yang menyeluruh untuk melindungi buruh migran di sektor rumah tangga dan dengan demikian mengupayakan keadilan dalam hubungan kerja. Selain itu, berbeda dari negara-negara tujuan migrasi lainnya, pemerintah Hong Kong mengizinkan adanya serikat buruh migran dan karena itu juga mengizinkan otonomi tertentu bagi organisasi massa yang memiliki daya tawar-menawar.

Sayangnya, peraturan-peraturan yang menjamin kesejahteraan buruh migran ini tidak dijalankan dalam praktik dan pemerintah Hong Kong tidak melakukan proses pengawasan untuk memastikan dipatuhi dan dijalanannya peraturan-peraturan tersebut sehingga secara sistematis hak-hak buruh migran Indonesia terus menerus dilanggar. Dua penelitian lapangan terdahulu yang dilakukan oleh Asian Migrant Center (AMC) tahun 2001 dan 2005 menemukan bahwa terdapat pemerasan dan praktek upah di bawah peraturan yang ada (*underpayment*) secara sistematis terhadap buruh migran Indonesia di Hong Kong. Penelitian lapangan ini juga menunjukkan bahwa eksploitasi sistematis dan meluas terhadap buruh migran Indonesia ini masih akan terus terjadi.

1.5 Peraturan-Peraturan Migrasi di Hong Kong

Hong Kong adalah satu-satunya negara tujuan yang mengakui sektor rumah tangga sebagai pekerjaan. Oleh karena itu, pekerja asing untuk sektor rumah tangga mendapat perlindungan dari hukum perburuhan Hong Kong sama dengan pekerja setempat. Dengan demikian, mereka mendapat hak dan kebebasan yang sama dengan pekerja setempat tanpa membedakan tempat kerja dan asal negara. Selain itu, kondisi kerja para pekerja asing untuk sektor rumah tangga diatur dalam kontrak kerja yang baku. Di dalam kontrak kerja tersebut dijelaskan bahwa majikan wajib menyediakan beberapa hal seperti upah minimum, libur mingguan dan libur hari besar, makanan yang layak, cuti dan tiket pulang kampung.

Seperti yang dilaporkan dalam penelitian *Underpayment* AMC 2005, buruh rumah tangga di Hong Kong dilindungi hak-haknya dalam Kontrak kerja baku yang memuat ketentuan upah minimum yang diperbolehkan sebagaimana telah disebutkan di atas. Ketentuan upah minimum ini pertama kali diterapkan pada tahun 1987 yang jumlahnya sebesar 2.900 HKD per bulan. Antara tahun 1987 dan 1998 jumlah upah minimum ini secara bertahap naik karena ekonomi Hong Kong yang semakin sejahtera, dan semakin kuatnya tuntutan dari buruh migran maupun buruh setempat. Akan tetapi, pada masa kemerosotan ekonomi, pemerintah menjadikan ketentuan upah minimum ini sebagai target sasaran. Pemerintah pertama kali mencoba memotong upah minimum ini pada tahun 1998 menyusul krisis ekonomi tahun 1997 yang membuat Hong Kong dan beberapa negara Asia jatuh ke dalam resesi. Pada tahun 1999, untuk pertama

kali pemerintah berhasil menetapkan pemotongan upah minimum ini sebesar 5% sehingga angkanya menjadi 3.670 HKD per bulan. Pada bulan Februari 2003 pemerintah berhasil menerapkan pemotongan kedua sebesar 11% (400 HKD) sehingga angkanya menjadi hanya 3.270 HKD. Pada 18 Mei 2005, pemerintah Hong Kong memberlakukan kenaikan upah minimum sebesar 50 HKD dan berlaku bagi kontrak kerja yang efektif sejak 19 Mei, 2005 sehingga angkanya menjadi 3.400 HKD. Kenaikan angka upah minimum tersebut adalah masih lebih rendah dari angka upah minimum yang diberlakukan di tahun 1999.

Pada tahun 2003, pemerintah Hong Kong juga menetapkan pajak sebesar 9.600 HKD terhadap majikan dari buruh migran untuk tiap kontrak sepanjang 2 tahun. Kebijakan ini diterapkan bersamaan dengan pemotongan upah minimum pada tahun 2003 yang secara tidak langsung telah mengalihkan beban pajak ini ke pundak para buruh migran karena 9.600 HKD setara dengan 400 HKD tiap bulan sebagaimana pemotongan upah yang dibebankan kepada buruh migran. Dengan langkah ini pemerintah Hong Kong telah melanggar kewajibannya sebagai penandatangan Konvensi ILO No. 97 tentang Migrasi untuk Pekerjaan yang melarang pemberlakuan retribusi atau pajak yang diskriminatif terhadap buruh migran.

Oleh karena pelanggaran tersebut oleh pemerintah Hong Kong, pengaduan disampaikan kepada ILO. Sebagai akibatnya, Komite Para Ahli tentang Pelaksanaan Konvensi dan Rekomendasi menyebutkan bahwa Badan Pengatur (Governing Body) “meyakini bahwa penerapan pajak ... bersifat tidak adil,” dan oleh karena itu mereka meminta agar pemerintah Hong Kong memberikan informasi mengenai masalah ini. Secara terpisah, sekelompok buruh migran dan pengacara mengajukan kasus pajak dan pemotongan upah ini ke pengadilan tinggi Hong Kong pada tahun 2003, yang pada intinya mereka menantang pemberlakuan pajak dan potongan gaji terhadap buruh rumah tangga. Tanpa menghiraukan catatan dan rekomendasi dari ILO, Pengadilan Tinggi memutuskan bahwa pemotongan upah dan pajak tersebut adalah sesuatu yang sah dan merupakan dua kebijakan yang terpisah yang sampai hari ini masih diberlakukan.

Pada hal, Hong Kong telah meratifikasi berbagai konvensi inti hak asasi manusia PBB yang meliputi antara lain Konvensi Internasional mengenai Hak-Hak Sipil dan Politik (ICCPR), Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (CERD) dan Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ECOSOC). Selain itu, Konvensi ILO tentang buruh migran, yaitu Konvensi ILO No. 97 dan 98 masing-masing telah berlaku di Hong Kong sejak tahun 1990 dan 1975.

Seperti diketahui Hong Kong memiliki banyak produk kebijakan dan peraturan yang bersifat melindungi tapi sekaligus juga merugikan hak-hak buruh migran. Salah satunya adalah kebijakan mengenai ‘syarat-syarat tinggal baru’ atau *New Conditions of Stay (NCS)*. Aturan Baru tentang *New Conditions of Stay (NCS)* di Hong Kong yang disahkan pada tahun 1987, lebih menjelaskan lagi adanya kebijakan yang diskriminatif terhadap buruh migran di Hong Kong. Didalam aturan *NCS* tersebut dijelaskan bahwa buruh sektor rumah tangga dilarang beralih profesi ke pekerjaan lain, buruh rumah tangga tidak memiliki hak untuk menjadi warga negara Hong Kong/*resident* kendati telah menetap selama tujuh tahun, melarang buruh rumah tangga untuk membawa serta keluarganya untuk tinggal di Hong Kong, dan menerapkan

persyaratan yang sangat rumit jika buruh rumah tangga hendak berganti majikan. “Ketentuan Dua Minggu/ *Two-weeks rule*” adalah sebuah aturan pelaksana dari NCS, di dalam ketentuan ini mewajibkan buruh migran sektor rumah tangga untuk meninggalkan Hong Kong dalam waktu dua minggu sejak kontrak kerjanya berakhir meskipun pengakhiran kontrak tersebut bukan merupakan kesalahan dari pihak buruh rumah tangga. Pemberian waktu dua-minggu tidak cukup untuk mendapatkan seorang majikan baru bagi buruh rumah tangga. Kendati Komite PBB untuk Anti diskriminasi Rasial dan Komite untuk Hak-Hak Ekonomi, Sosial, Budaya telah berulang kali mengeluarkan laporan yang meminta pemerintah Hong Kong untuk memperbaharui atau mencabut “Ketentuan Dua Minggu” tersebut, kebijakan itu tetap berlaku. Lebih dari itu, kebijakan diskriminatif tersebut hanya ditujukan bagi buruh sektor rumah tangga di mana kondisi-kondisi tersebut tidak diberlakukan terhadap buruh asing sektor lainnya.

1.6 Peraturan Migrasi di Indonesia

Peraturan Presiden No. 81 tahun 2006 adalah peraturan terbaru tentang pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Badan baru ini memiliki mandat untuk melaksanakan kebijakan yang berhubungan dengan penempatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia di luar negeri. Tugas BNP2TKI antara lain adalah menyediakan pelayanan, melakukan koordinasi dan mengawasi proses migrasi internasional.

Secara hierarkis kekuatan hukum Peraturan Presiden No. 81 tahun 2006 berada dibawah UU. Oleh karena itu, peraturan tersebut tidak mengganti UU No. 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri (PPTKLN), tapi menambah peraturan tersebut. Sebagai badan baru, belum dapat diketahui sejauh mana kekuatan BNP2TKI dapat mempengaruhi atau memiliki kekuatan dan dampak terhadap pengaturan dan penempatan migrasi ke luar negeri dan perlindungan bagi buruh migran Indonesia.

Pada akhir bulan September 2004, Undang Undang No. 39 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri (PPTKLN) disahkan. Di dalamnya terdapat definisi buruh migran, agen-agen tenaga kerja dan para pelaku lain dalam proses migrasi. Selain itu, UU ini juga menetapkan tugas dan kewajiban pemerintah serta hak-hak buruh migran. Dalam UU ini terhadap rincian aturan tentang penerapan tata cara penempatan, penyelesaian perselisihan serta sanksi-sanksi administratif. UU ini hanya memuat pasal-pasal yang merinci tata cara untuk rekrutmen dan penempatan. Di dalamnya tidak terdapat langkah-langkah nyata untuk melindungi buruh migran.

Semua pihak menyatakan penolakannya atas keberadaan UU No. 39. Menurut LSM dan serikat buruh, UU No. 39 bersifat terlalu teknis dalam mengatur perekrutan dan penempatan buruh migran dan tidak memuat langkah-langkah nyata untuk melindungi buruh migran. PJTKI menuduh bahwa UU ini membebani mereka dan semakin mempersulit bisnis perekrutan dan penempatan buruh migran. Karena faktor-faktor tersebut, baik para pembela buruh migran dan agen pengarah tenaga kerja sama-sama mendesak agar UU ini direvisi. Bahkan, sebagian besar pembela buruh migran dan kelompok-kelompok pendukung bergerak bukan hanya menuntut revisi tetapi pencabutan UU No. 39 ini.

Sebagian besar pembela buruh migran dan kelompok-kelompok pendukungnya terus memperjuangkan hak-hak perlindungan hukum bagi buruh migran dan mengusulkan agar pemerintah

membuat undang-undang baru karena ketiadaan instrumen hukum yang menjamin perlindungan selama proses rekrutmen, masa kerja dan kepulangan. Walaupun kedua UU tersebut menyebut dirinya sebagai peraturan perlindungan, bagaimanapun, UU baru tetap diperlukan karena dalam prakteknya tidak terdapat kebijakan-kebijakan untuk melindungi buruh migran selama proses migrasi tenaga kerja.

1.7 Perjanjian Bilateral

Kerja-kerja buruh migran di Hong Kong merupakan bagian dari sebuah proses internasional. Karena memiliki dimensi internasional inilah kerja-kerja buruh migran, hukum-hukum di dalam negeri untuk melindungi kerja-kerja buruh migran tidaklah mencukupi. Perjanjian bilateral adalah syarat utama dalam menjamin konsistensi kebijakan karena para tenaga kerja ini melewati batas-batas internasional. Undang-Undang yang mengatur buruh migran harus diselaraskan agar menjamin perlakuan yang adil selama semua tahap rekrutmen dan penempatan. Sayangnya, Indonesia tidak memiliki perjanjian bilateral seperti itu dengan 20 negara tujuan penempatan buruh migran. Indonesia merundingkan perjanjian hanya dengan Malaysia, Arab Saudi, Qatar, dan Jordania. Kalaupun terdapat perjanjian, sifatnya sangat superfisial karena hanya mengatur penempatan dan gagal menjawab isu utama tentang perlindungan buruh migran. Tidak adanya perjanjian bilateral saat ini antara Indonesia dan Hong Kong merupakan satu kebutuhan yang sangat mendesak untuk dihadirkan.

Bab 2: Metodologi Penelitian

2.1 Survei Lapangan Buruh Migran Indonesia

Survei Lapangan Buruh Migran Hong Kong (selanjutnya disingkat “Survei IDW”) dilaksanakan di Hong Kong dengan buruh migran Indonesia sebagai kelompok sasaran. Pengumpulan data dilakukan melalui questioner yang disebar ke keseluruhan 2.097 responden.

Penentuan sampling buruh migran memakai metode kelompok acak (cluster random) di mana kluster ditetapkan berdasarkan daerah-daerah di mana buruh migran Indonesia paling banyak berada. Yang termasuk daerah sampel tidak hanya tempat-tempat di mana mereka menghabiskan libur mingguan mereka, tapi tempat-tempat seperti sekolah-sekolah dan pasar-pasar yang mereka datangi selama waktu jam-jam kerja mereka. Yang paling sering termasuk daerah sampel adalah Taman Victoria, daerah sekitar Teluk Causeway, Taman Kowloon dan daerah Star Ferry di Tsim Sha Tsui, pasar Mong Kok, taman Yuen Long, Plaza Ma On Shan, daerah seputar Plaza Tsuen Wan MTR, pasar Tai Po dan restoran-restoran Indonesia, Jordan, Jalan Java dan daerah North Point, Sha Tin, mesjid Wan Chai dan sekitarnya dan Yau Ma Tei.

Angket ini disebar oleh anggota IMWU, anggota KOTKIHO, orang-orang yang tinggal di shelter. Survei dilakukan selama lebih dari empat bulan sejak September hingga Desember 2004 tidak saja pada hari Sabtu dan Minggu, tapi juga beberapa hari dalam satu minggu. Umumnya, dibutuhkan waktu 1 jam untuk mengisi satu angket.

Keterbatasan-Keterbatasan dalam penelitian: Para pelaksana mengalami kesulitan dalam menjelaskan tujuan dan maksud beberapa pertanyaan dalam survei yang kadang menghabiskan banyak waktu hingga satu jam karena banyak responden takut menjawab pertanyaan-pertanyaan. Mereka juga enggan untuk terlibat karena lama waktu yang dibutuhkan untuk mengisi semua survei atau tidak percaya dengan tujuan diadakannya survei. Begitu juga, beberapa responden berbohong karena mereka takut mengakui bahwa upah mereka dibayar di bawah peraturan. Terutama, gaji, pungutan dari agen, hari libur adalah tema-tema yang sensitif.

Dampak positif penelitian: Sejumlah responden mengalami pengisian questioner sebagai proses pendidikan dan menjadi lebih tahu tentang hak-hak mereka. Lebih dari itu, kegiatan penelitian tersebut menjadi bagian dari proses pendidikan baik bagi para pewawancara dan utamanya buruh migran. Sejumlah responden berulang kali mempertanyakan apakah kerahasiaan akan dijaga, khususnya buruh migran yang masih baru di Hong Kong yang oleh agennya selalu diingatkan untuk tidak memberi informasi. Beberapa di antara mereka juga menceritakan masalah yang mereka hadapi kepada para pekerja survei dan kemudian hari datang ke serikat buruh untuk mencari penyelesaian. Dengan demikian pada pekerja survei memiliki perasaan positif tentang keterlibatannya dalam penelitian ini.

Seluruh grafik, angka dan statistik diambil dari penelitian lapangan buruh migran Indonesia yang dilakukan oleh AMC di Hong Kong.

Penelitian Tambahan

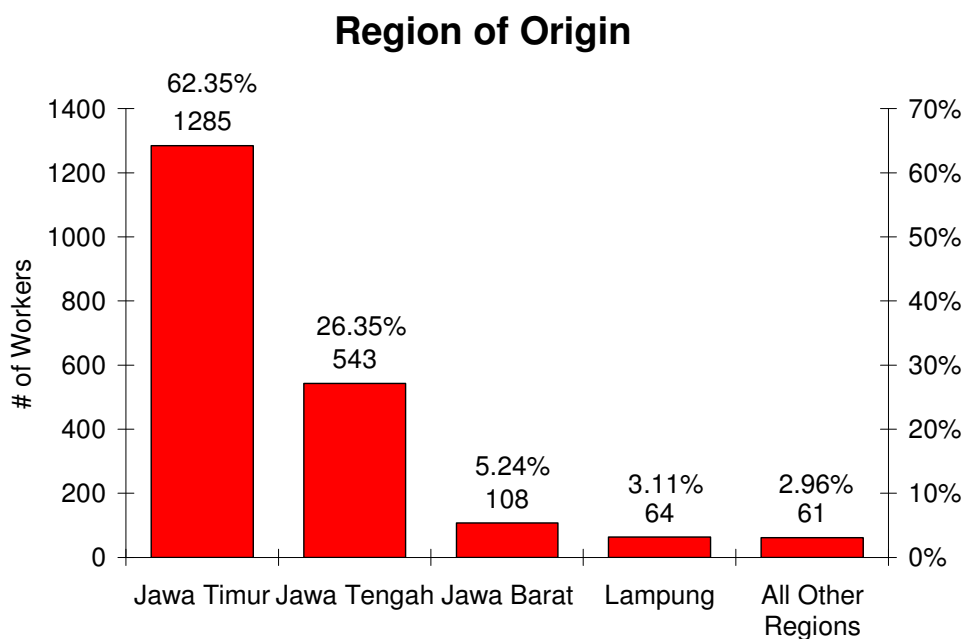
Wawancara mendalam dilakukan dengan beberapa mantan dan buruh migran Indonesia yang masih bekerja. Tambahan, wawancara dilakukan dengan perwakilan dari: organisasi-organisasi buruh migran, konsulat Indonesia di Hong Kong, agen-agen tenaga kerja Hong Kong dan LSM-LSM pendukung hak-hak buruh migran di Hong Kong. Laporan ini menggunakan hasil wawancara-wawancara tersebut.

Bab 3: Profil Buruh Migran Indonesia di Hong Kong

3.1 Profil Demografis dari Responden yang Disurvei

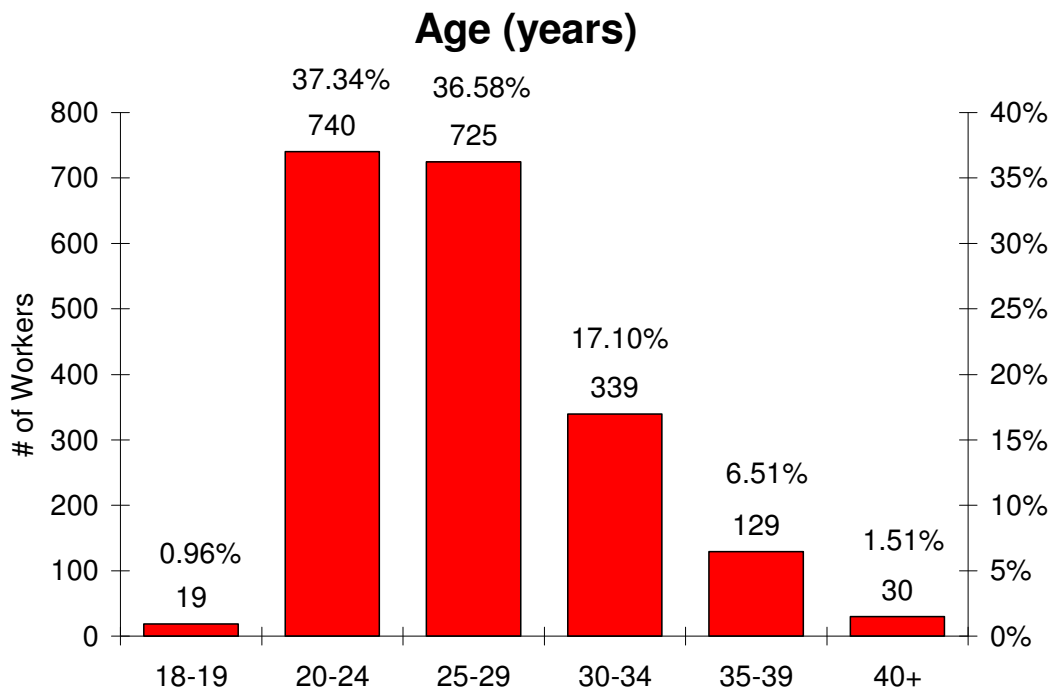
Asal Daerah

Lebih dari 99% buruh migran Indonesia yang disurvei adalah perempuan. 95% buruh migran Indonesia sektor rumah tangga di Hong Kong berasal dari Jawa. Sebagian besar buruh migran berasal dari Jawa karena Jawa merupakan pusat bisnis dan administrasi Indonesia. Kedua pusat tersebut merupakan bagian yang menyatu dalam proses migrasi. Lebih-lebih dikarenakan faktor yang murah dan mudah untuk menggunakan buruh migran dari Jawa disebabkan sebagian besar buruh migran harus melewati bandara utama di Jakarta atau Surabaya. Kelompok terbesar khususnya, 62% berasal dari Jawa Timur, daerah asal buruh migran yang paling banyak dan populer. Jawa Timur sudah lama dikenal sebagai sumber utama buruh migran dari Indonesia karena daerahnya yang miskin dan tertindas selama pemerintah Suharto. Kelompok terbesar kedua, 26% berasal dari Jawa Tengah dan 5% dari Jawa Barat, dan sisanya, 5 berasal daerah-daerah lain di Indonesia. Buruh migran Indonesia di Hong Kong berasal dari 17 daerah-daerah Indonesia yang berbeda-beda.



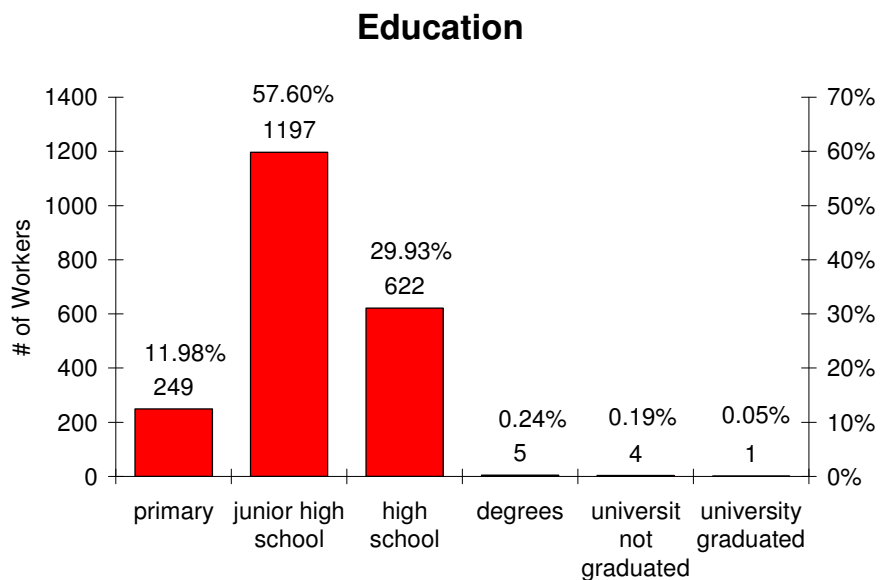
Usia

Kendati terdapat beragam usia, mayoritas buruh rumah tangga Indonesia berusia antara 20 dan 29. Kelompok termuda berusia 18 dan kelompok tertua berusia 53. Kelompok terbesar, 74%, berumur antara 20 hingga 29 dan sisa usia lainnya 26%. Usia 24 adalah yang paling umum. Rata-rata buruh migran rumah tangga berumur 27 dengan perbedaan umur 30. 12% buruh rumah tangga berumur 24 tahun. 10% bermur 25 sementara yang berumur 23 hanya 9%.



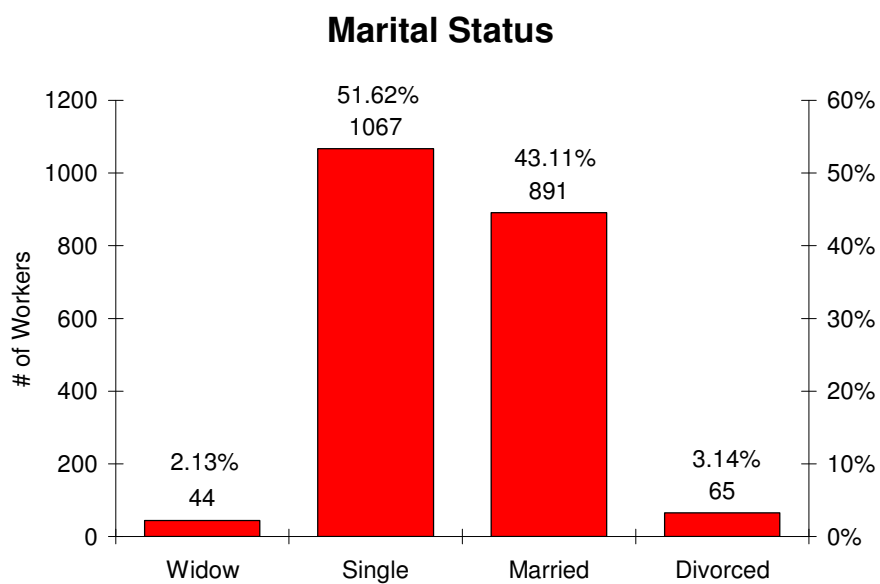
Pendidikan

Salah satu alasan utama perempuan mencari kerja sebagai buruh rumah tangga disebabkan pekerjaan rumah tangga tidak memerlukan pendidikan dan ketrampilan yang tinggi. Buruh rumah tangga di Hong Kong memiliki pendidikan yang rendah. Mayoritas, 58%, buruh rumah tangga hanya lulus SMP. Kurang dari 1% tidak tamat SMA. Hanya 30% sudah menyelesaikan pendidikan SMA. Sisanya, 12%, hanya tamat SD.



Status Perkawinan

Saat survei ini dilakukan, lebih dari setengah jumlah buruh rumah tangga di Hong Kong mengaku tidak menikah. Tercatat 52% belum menikah dan 43% telah menikah. Sisanya, 3% bercerai dan 2% berstatus janda.



Jumlah Tanggungan Keluarga

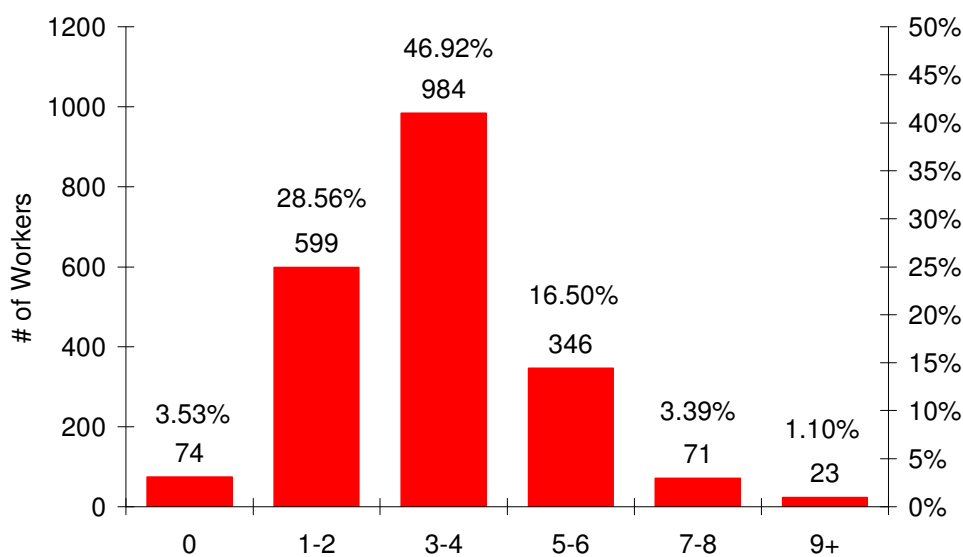
Alasan utama yang mendorong mayoritas buruh rumah tangga untuk bermigrasi disebabkan adanya desakan ekonomi keluarga; mereka bekerja untuk membantu ekonomi keluarga dan masyarakat tempat mereka berasal. Selama lebih dari 12 bulan sebelum pelaksanaan survei ini didapatkan, mayoritas, 96% buruh rumah tangga memakai penghasilan mereka untuk membantu anak-anak, orang-tua, suami dan sanak famili lainnya, dan sedikitnya punya satu tanggungan. Hasil survei menunjukkan bahwa tidak hanya mayoritas buruh rumah tangga di Hong Kong telah memberikan sumbangan yang penting bagi kehidupan perekonomian masyarakat dengan mengirimkan remitan dan dengan begitu juga meningkatkan nilai tukar mata uang asing, tapi juga memikul beban dan tanggung jawab pemerintah Indonesia dalam mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia.

Selama diskusi kelompok terpadu, buruh migran mengatakan kepada kami bahwa salah satu alasan yang mendorong mereka pergi ke Hong Kong adalah kurangnya lapangan pekerjaan di Indonesia. Rendahnya gaji dan lapangan kerja di Indonesia mendorong buruh migran untuk mengambil keputusan untuk pergi bekerja ke luar negeri. Korupsi dan nepotisme di Indonesia juga menjadi alasan mereka. Selain itu terdapat permintaan pekerjaan sebagai buruh rumah tangga perempuan di luar negeri di mana hal ini sekaligus menjadi kesempatan bagi mereka untuk pergi dari desa dan mengatasi kesulitan-kesulitan ekonomi keluarga. Hong Kong sebagai negara tujuan di 'promosikan' di Indonesia sebagai tempat yang menjanjikan gaji yang tinggi dan menyediakan perlindungan hukum bagi para buruh yang bekerja di sana. Karena gaji tinggi dan kurangnya kesempatan-kesempatan lain, maka mereka sering tidak melaporkan praktek-praktek underpayment karena mereka takut kehilangan pekerjaan mereka, lebih-lebih mempertimbangkan gaji yang masih lebih tinggi meskipun dibawah standar dari apa yang dapat diperoleh di Indonesia.

Setiap orang buruh rumah tangga rata-rata punya 4 tanggungan. Paling banyak, 25%, punya 3 tanggungan. Sebanyak 24% punya 2 tanggungan sedangkan 22% punya 4 tanggungan.

Sejak permulaan tahun 2007, terdapat 105.320 buruh rumah tangga di Hong Kong. Jika rata-rata setiap buruh rumah tangga punya 4 tanggungan berarti mereka punya hampir setengah juta tanggungan di Indonesia. Jumlah ini menunjukkan betapa besar dan penting dampak buruh sektor rumah tangga bagi kehidupan ekonomi dan sosial di Indonesia yang jauh melampaui seorang buruh migran yang bermigrasi ke Hong Kong.

Number of Dependants

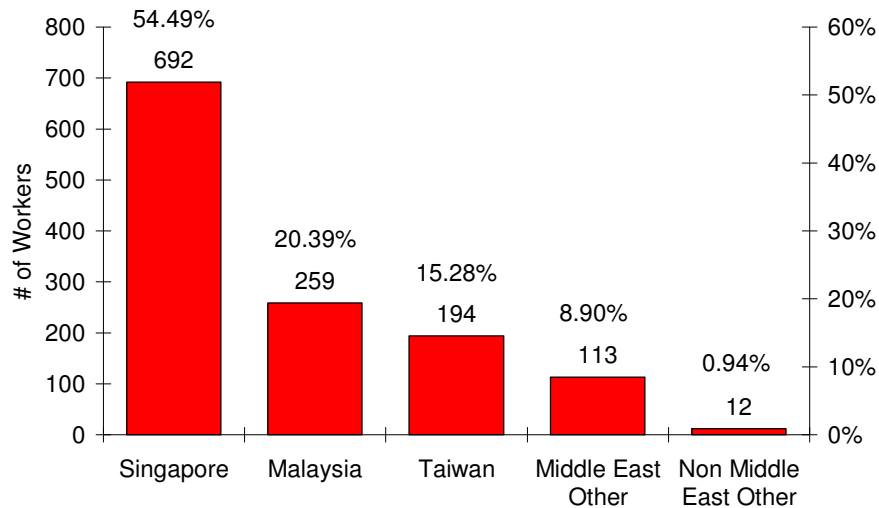


Pekerjaan Sebelumnya di Luar Negeri

Mayoritas buruh migran telah bekerja di Indonesia sebelum pergi bekerja ke luar negeri. Hanya 2% mengatakan bahwa mereka belum pernah bekerja sebelum bermigrasi. Jika anda memasukkan ibu rumah tangga sebagai bukan jenis pekerjaan, maka 12% buruh migran tidak memiliki pekerjaan sebelum bermigrasi. Sebanyak 25% mengaku bekerja sebagai petani sebelum bermigrasi. 16% bekerja sebagai buruh biasa dan 13% memiliki pekerjaan sebagai buruh pabrik. (Catatan: hanya terdapat 1140 dari 2097 jawaban atas pertanyaan survei yang diberikan. Ini berarti responden yang tidak memberikan jawaban sebelumnya belum pernah bekerja dan tidak menjawab pertanyaan “Apa pekerjaan anda sebelum bekerja di Hong Kong?”).

Tidak semua buruh rumah tangga Indonesia di Hong Kong telah mempunyai pengalaman sebelumnya sebagai buruh migran di negara-negara tujuan lain, tapi mayoritas sudah pernah bekerja di luar negeri sebelum bekerja di Hong Kong. Hal ini penting karena dapat menunjukkan bahwa Hong Kong bukanlah satu-satunya negara tujuan pertama bagi kebanyakan buruh migran dan lebih-lebih mereka datang bekerja ke Hong Kong setelah mereka memiliki pengalaman sebelumnya sebagai buruh rumah tangga di negara-negara tujuan lainnya. Mayoritas, 59%, pernah bekerja sebelumnya di negara-negara tujuan selain Hong Kong. Sebanyak 41% mengatakan bahwa Hong Kong adalah tujuan negara pertama. Sebanyak 54% responden mengatakan bahwa mereka bekerja ke Singapura setelah sebelumnya bekerja di negara-negara tujuan migrasi lainnya, menyusul 20% ke Malaysia dan 15% bekerja di Taiwan.

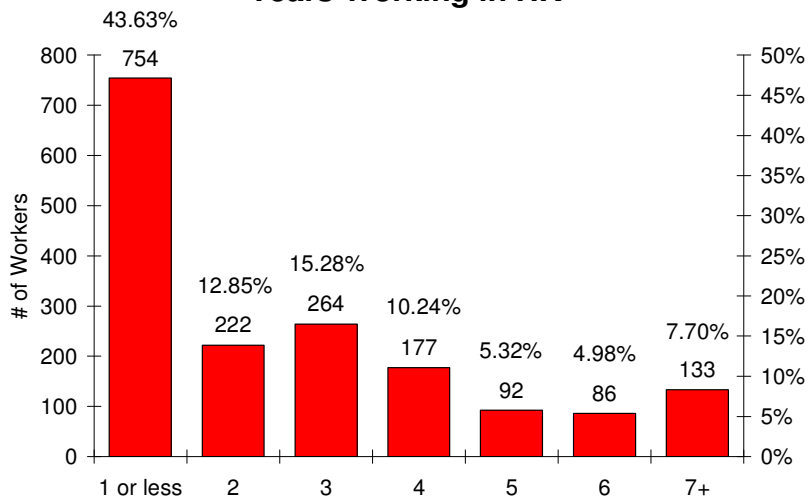
Previous Work Overseas



Lama Bekerja di Hong Kong

Berdasarkan survei ini, mayoritas BMI telah bekerja dan tinggal di Hong Kong selama 1 tahun atau kurang pada kontrak pertama. Sebanyak 44% bekerja dan tinggal di Hong Kong selama satu tahun atau kurang. 13% BMI mengatakan mereka bekerja dan tinggal di Hong Kong selama dua tahun. 15% menyebutkan bahwa mereka bekerja dan tinggal di Hong Kong selama tiga tahun dan 10% selama 4 tahun. Masa kerja paling lama adalah 14 tahun. Rata-rata lama waktu kerja di Hong Kong adalah 27 bulan.

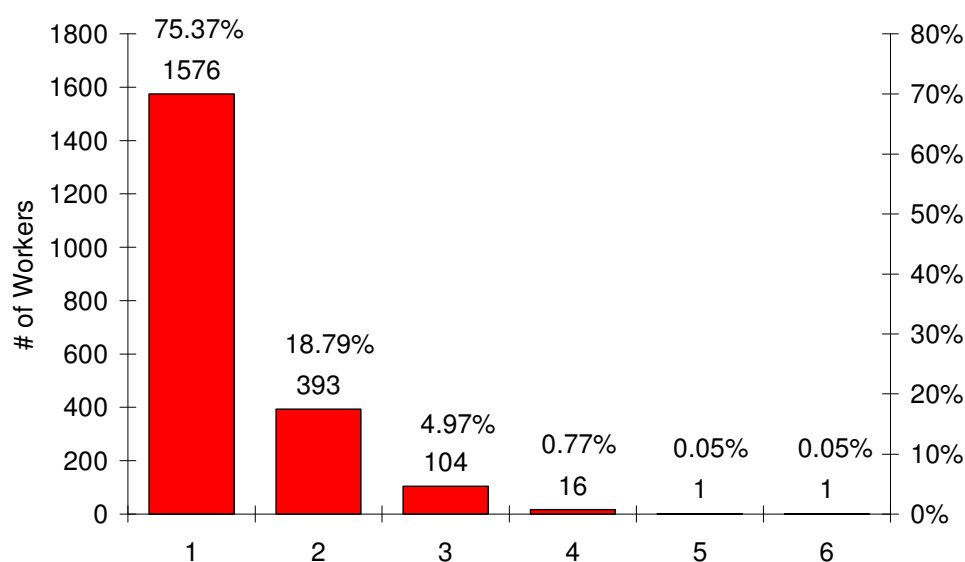
Years Working in HK



Jumlah Majikan

Sebagian besar buruh rumah tangga di Hong Kong hanya punya satu majikan. Mayoritas, 75%, hanya punya 1 majikan. 19%, 2 majikan, 5%, 3 majikan dan terakhir, 1%, 4 atau lebih majikan. Jumlah majikan paling besar mencapai 6.

Number of Employers



Para majikan Hong Kong masih akan terus menggunakan buruh rumah tangga asal Indonesia. Selama diskusi kelompok, beberapa buruh migran mengatakan kepada kami bahwa alasan yang mendorong para majikan Hong Kong lebih memilih buruh rumah tangga asal Indonesia daripada buruh rumah tangga asal Filipina atau Cina disebabkan para majikan Hong Kong yakin bahwa buruh rumah tangga Indonesia cukup digaji di bawah ketentuan yang berlaku dan juga dapat dieksploitasi. Alasan lain para majikan Hong Kong tidak memilih buruh rumah tangga Cina disebabkan mereka tidak diharuskan untuk tinggal di rumah majikan selama 24 jam sehari, tidak seperti buruh rumah tangga asing.

Para buruh rumah tangga mengeluhkan bahwa mereka diperlakukan seperti layannya mesin oleh para majikan mereka, lebih-lebih sebagai buruh murah. Biaya untuk mengurus anak di Hong Kong setiap bulan besarnya kurang lebih mulai HKD 11,000 hingga 15,000, sementara buruh rumah tangga hanya digaji HKD 3,480 dan diharuskan bekerja selama 24 jam tiap hari. Mereka juga mengatakan bahwa para majikan memandang rendah mereka. Karena buruh rumah tangga Indonesia memiliki pendidikan yang rendah dan bodoh, maka para majikan merasa berhak untuk melakukan apa saja yang



mereka suka kepada mereka. Buruh migran juga mengatakan kepada kami bahwa banyak majikan percaya bahwa mereka dapat menguasai mereka karena mereka membayar gaji mereka, dengan begitu dapat memperlakukan mereka seperti tidak bedanya dengan mesin. Perasaan superioritas para majikan juga sangat kuat maka tidak heran para majikan memberikan alat perlengkapan makan secara terpisah, seperti seorang binatang agar mereka 'tidak mengotori' alat-alat perlengkapan makan keluarga.

Bab 4: Rekrutmen dan Isu-Isu Pra-Keberangkatan

Selama tinggal di sana, kami tidak pernah diizinkan keluar. Ada sekitar 300-400 perempuan di dalam balai pelatihan saat itu dan hanya 12 kamar mandi yang mana jumlah itu tidaklah cukup. Kami semua harus tidur di lantai.

– Wawancara dengan seorang buruh migran ‘4’
dari Salatiga, Jawa Tengah

4.1 Proses Pra-Keberangkatan dan Eksploitasi

Sebelum berangkat ke luar negeri seluruh buruh migran Indonesia harus melewati berlapis-lapis prosedur dengan sistem yang rumit dan eksploitatif. Sistem yang seharusnya dimaksudkan dapat membantu dan melindungi pekerjaan dan kehidupan buruh migran di luar negeri, dalam prakteknya justru digunakan untuk memperkaya pihak-pihak yang terlibat dalam proses, seperti memperkaya calo, memperkaya lembaga dan pejabat pemerintah, memperkaya agen perekrut tenaga kerja, dan pihak-pihak terkait lainnya. Mereka semua menjadikan buruh migran sebagai ‘sapi perah’ yang dapat dimanfaatkan setiap saat. Berikut adalah proses pra-keberangkatan buruh migran yang diambil dari buku *Hukum Indonesia, Kebijakan-Kebijakan dan Praktek-Praktek Yang Berhubungan dengan Buruh Migran: Rekomendasi dan Tinjauan* yang diterbitkan oleh ILO Jakarta. Mohon untuk diperhatikan bahwa proses-proses berikut ini merupakan langkah-langkah resmi dari peraturan mengenai proses migrasi. Dalam kenyataannya, setiap buruh migran memiliki pengalaman yang berbeda-beda disebabkan tahap-tahap dalam proses tersebut selalu diabaikan, diubah atau ditambah menurut kebutuhan mereka. Setiap tahap, setiap dokumen atau perizinan yang harus didapatkan menjadi ajang kesempatan bagi praktek-praktek pemerasan yang tidak berkesudahan terhadap buruh migran.

- Agen rekrutmen swasta dan disnaker setempat mengadakan seminar pra-kerja bagi para pencari kerja.
 - Sebagian besar calon buruh migran tidak menghadiri seminar-seminar pra-kerja ini
- Para pencari kerja yang tertarik untuk bekerja sebagai buruh migran mendaftar di disnaker setempat
 - Sebagian besar calon buruh migran tidak mendaftarkan diri mereka ke disnaker setempat. Hampir seluruh calon buruh migran di-rekrut di desa-desa mereka oleh calo/sponsor.
- Agen rekrutmen swasta melakukan seleksi kepada calon buruh migran.

- Menandatangani dokumen perjanjian penempatan kerja.
 - Dokumen perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh agen dan pekerja dan yang diserahkan sebelumnya kepada Disnaker setempat dalam prakteknya tidak pernah diberikan kepada para calon pekerja dan lebih-lebih dokumen tersebut tidak memuat informasi-informasi yang diperlukan bagi para pekerja.
- Perjanjian penempatan kerja berisi informasi-informasi berikut ini:
 - Nama dan alamat agen
 - Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan alamat buruh migran
 - Nama dan alamat calon majikan
 - Hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak perjanjian kerja
 - Pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dijalani oleh buruh migran.
 - Jaminan yang disediakan oleh agen kepada buruh migran tentang kewajiban-kewajiban majikan jika majikan melanggar kontrak kerja
 - Waktu keberangkatan calon buruh migran;
 - Biaya penempatan harus dibayar oleh buruh migran dan cara pembayaran biaya penempatan
 - Tata cara penyelesaian perselisihan
 - Akibat-akibat pelanggaran perjanjian penempatan oleh kedua pihak
- Agen rekrutmen swasta memberikan nilai asuransi pra-kerja atas nama calon buruh migran.
- Pelatihan kerja untuk calon buruh migran yang tidak memiliki ketrampilan dan pengalaman kerja.
 - Dalam prakteknya, banyak agen-agen rekrutmen swasta memberikan sedikit pelatihan atau sama sekali tidak menyediakan pelatihan. Balai-balai pelatihan sering digunakan sebagai alasan untuk mengenakan biaya agen yang tinggi dan menahan calon buruh migran untuk berangkat bekerja ke luar negeri.
- Calon buruh migran menjalani tes-tes kesehatan dan psikologi
- Pengurusan KTP calon buruh migran.
 - Sejumlah data diri dalam KTP diganti. Pengeluaran kartu diperlukan: sebuah surat dari Kepala Rukun Warga pelamar kerja; fotokopi kartu keluarga; sertifikat kelahiran; dan dua foto ukuran paspor.
- Agen rekrutmen swasta memperoleh salinan resmi sertifikat terakhir pendidikan formal calon buruh migran
- Pengurusan Surat nikah calon buruh migran (dan sertifikat perkawinan jika diperlukan)
- Pengurusan surat izin dari calon keluarga terdekat buruh migran
 - Buruh migran harus menyediakan surat izin dari suami dan orang tua/pelindung. Persyaratan yang paternalistik dan seksis ini lebih-lebih merendahkan harga diri calon buruh migran.
- Calon buruh migran mengikuti ujian kompetensi dan memperoleh sertifikat kompetensi
 - Sertifikat kompetensi dengan mudah dapat dibeli. Ini berarti tidak ada dorongan yang

kuat agar balai-balai pelatihan menyediakan kursus-kursus pelatihan yang bermutu.

- Pengurusan surat rekomendasi paspor dan hanya dapat dikeluarkan jika ada sebuah rekomendasi dari Disnaker setempat.
- Calon buruh migran memperoleh paspor
- Pengurusan surat kelakuan baik atau bebas dari catatan kejahatan calon buruh migran (jika negara tujuan memerlukan)
- Pengurusan visa calon buruh migran di kedutaan/konsulat negara tujuan di Indonesia
- Membayar biaya Development/Pengembangan Buruh Migran
- Calon buruh migran menandatangani kontrak kerja
 - Banyak buruh migran tidak pernah menerima kontrak kerja. Bagi buruh migran yang memperoleh kontrak kerja, mereka sering diberikan selama pengarahan pra-keberangkatan, di mana mereka tidak memiliki kesempatan lagi untuk bertanya sebelum menandatangani
- Pengarahan pra-keberangkatan
 - Pemerintah seharusnya memberikan pengarahan pra-keberangkatan secara cuma-cuma, tapi para pejabat selalu meminta agen-agen swasta untuk mengenakan biaya sebesar 15.000 kepada masing-masing calon buruh migran
- Pengurusan deposito dan rekening bank buruh migran
- Agen mengambil asuransi kerja dan paska-kerja buruh migran
- Pengurusan Kartu Identitas Kerja di Luar Negeri calon buruh migran
- Pengurusan rekomendasi pembebasan pajak keberangkatan
- Pengurusan tiket
- Calon buruh migran yang berangkat menggunakan pesawat udara membayar pajak bandara
- Calon buruh migran berangkat ke negara tujuan

4.2 Kurang Informasi

Agen-agen tenaga kerja Indonesia tidak melakukan pekerjaan dan kewajibannya sebagaimana semestinya dalam memberikan informasi dan pendidikan kepada calon buruh migran mengenai proses migrasi dan hak-hak mereka sebagai buruh migran. Lebih-lebih, pemerintah Indonesia juga sangat sedikit sekali memberikan informasi kepada buruh migran mengenai proses migrasi atau hak-hak mereka. Para calon buruh migran Indonesia memperoleh informasi mengenai diri mereka justru dari banyak sumber yang berbeda. Sayangnya banyak sumber-sumber yang mereka dapatkan tidak dapat dipercayai dan sumber-sumber seperti PL, sponsor dan calo sering dengan sengaja menyesatkan calon buruh migran itu sendiri. Lebih-lebih, banyak agen tenaga kerja yang secara sengaja menyembunyikan informasi dari calon buruh migran agar mereka dapat mempromosikan mereka sebagai buruh yang patuh kepada calon-calon majikan.

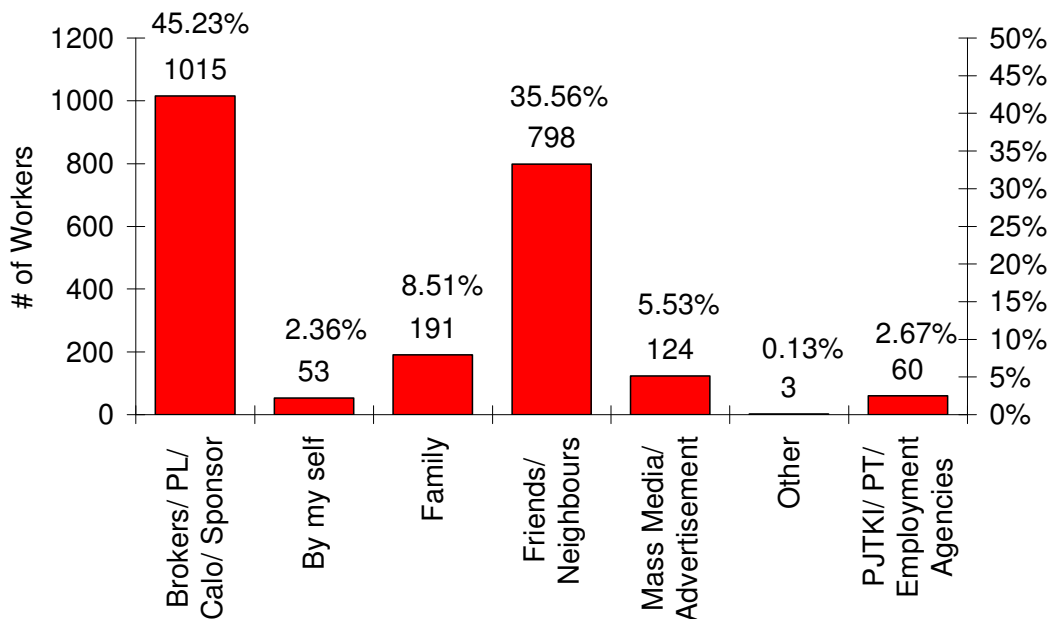
Keenganan dan ketidakperdulian para agensi tenaga kerja untuk mendidik dan memberdayakan buruh migran merupakan permasalahan yang serius. Buruh migran Indonesia sangat membutuhkan pendidikan dan pemberdayaan disebabkan mereka tidak mengetahui apa-apa tentang diri mereka sebagai

buruh migran dan hak-hak mereka. Pertama, banyak buruh migran memiliki tingkat pendidikan yang rendah, bahkan banyak yang tidak lulus SD. Kedua, perempuan Indonesia sering diajari untuk berperilaku patuh dan pasif dan tidak boleh mempertanyakan posisi kekuasaan dalam sistem patriarki. Budaya nrimo, berserah dan keyakinan bahwa suatu kejadian pasti mempunyai unsur baik dan buruk yang asalnya dari kehendak Tuhan. Faktor-faktor ini telah melemahkan buruh migran Indonesia oleh karenanya mereka perlu sekali untuk diajari mengenai hak-hak mereka.

Kepada Siapa Anda Mengetahui Hong Kong?

Buruh migran membutuhkan informasi mengenai kondisi bekerja di luar negeri dari seseorang. Paling banyak, buruh migran memperoleh informasi mengenai kerja di Hong Kong dari seorang broker/PL/calosponsor. Sebanyak 45% mengatakan bahwa mereka mengetahui tentang keadaan kerja di Hong Kong dari seorang broker/PL/Calo/Sponsor. Beberapa yang lain mengaku mengetahui keadaan kerja di Hong Kong dari teman-teman/tetangga (13%). Keluarga adalah sumber informasi terkecil bagi para buruh migran untuk mengetahui keadaan kerja di Hong Kong (9%).

Who did you learn about Hong Kong from?



Kesadaran terhadap Hukum Perburuhan Hong Kong

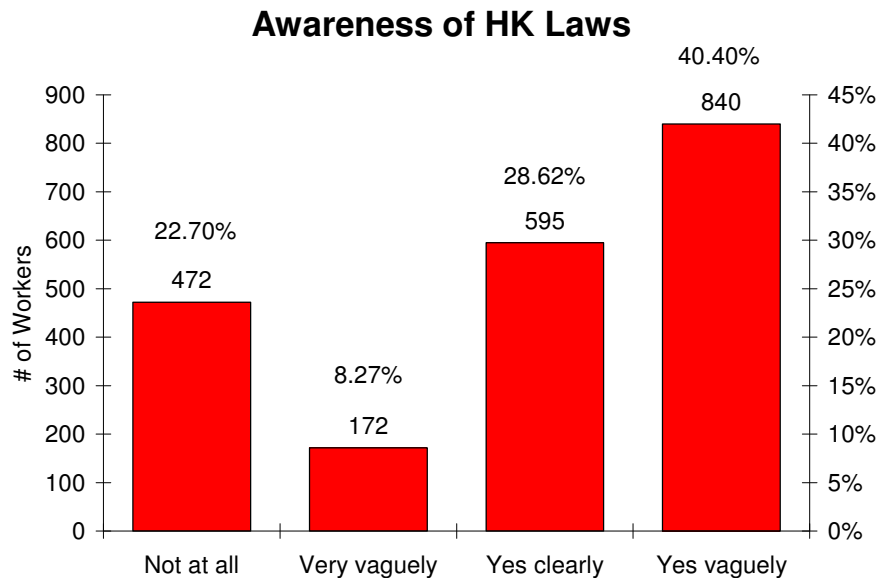
Agen-agen tenaga kerja memiliki tanggungjawab untuk memberikan informasi kepada buruh migran tentang hak-hak dan kewajiban mereka selama proses migrasi. Kenyataan yang menyedihkan tidak hanya para agen tenaga kerja tidak melakukan pekerjaan dan memenuhi tanggungjawab mereka untuk memberikan informasi kepada para buruh migran, lebih dari itu, mereka sering dengan sengaja menyembunyikan informasi dari mereka agar mereka tidak mengetahui dan mempergunakan hak-hak mereka. Para agen-agen tersebut ‘menjual’ para buruh migran Indonesia kepada para majikan di Hong Kong sebagai buruh yang mudah untuk dieksploitasi dibandingkan dengan para buruh migran asal Filipina.

Seorang buruh migran mengatakan kepada kami bahwa dia menerima sebuah buku dari Departemen Imigrasi Hong Kong saat mereka pergi mengambil KTP. Buku ini berisi tentang hak-hak dia sebagai seorang buruh migran di Hong Kong. Namun buku ini kemudian disita oleh agen tenaga kerja Hong Kong tanpa memberikan kesempatan kepadanya untuk membaca isi buku tersebut. Seorang buruh migran lainnya menceritakan soal kasusnya karena dia mengetahui kalau dia seharusnya memperoleh gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tapi majikannya mengatakan kepadanya bahwa dia mendapat gaji yang rendah karena dia tidak mempunyai pengalaman kerja.

Seorang buruh migran lainnya juga mengatakan kepada kami tentang bagaimana hak-haknya tidak pernah dijelaskan kepadanya ketika dia masih tinggal di bawah penelitian di Indonesia. Untuk pertama kalinya, dia baru dapat mengetahui tentang hak-haknya karena dia kebetulan memegang kontrak kerja dan membacanya selama perjalanan di pesawat ke Hong Kong. Ketika dia tiba di Hong Kong, kontrak kerja tersebut diambil darinya oleh agen Hong Kong dan diberitahu mengenai gajinya yang hanya HKD 1,800 dan tidak ada hari libur. Dari hasil diskusi-diskusi kelompok kami dengan buruh migran di Hong Kong, didapatkan bahwa sebagian besar buruh migran merasa tidak dapat berbuat apa-apa atas hal-hal yang dikatakan oleh agen-agen mereka disebabkan mereka tidak memiliki pengetahuan sama sekali tentang hak-hak mereka.

Sebanyak 34% buruh rumah tangga mengatakan bahwa mereka tidak diberitahu mengenai gaji, libur istirahat dan cuti mereka oleh agen atau orang-orang yang merekrut mereka sebelum datang ke Hong Kong. Sementara, sebagian besar (64%) mengaku bahwa mereka hanya diberitahu sebagian saja, mengenai hak-hak mereka. Kurangnya informasi mengenai hak-hak mereka menciptakan banyak masalah dalam seluruh rangkaian proses migrasi dan semakin mempersulit upaya-upaya pemberdayaan terhadap buruh migran. Kurangnya informasi mengenai hak-hak buruh migran inilah yang menjadikan mereka rentan dan begitu mudah terjebak dengan proses rekrutmen ilegal, penipuan dan pemerasan dan terperangkap dalam jeratan hutang yang tidak berkesudahan.

Mengenai hukum Perburuhan di Hong Kong, sebanyak 40% buruh migran mengatakan bahwa agen tenaga kerja hanya memberitahukan secara samar-samar mengenai hukum Perburuhan di Hong Kong kepada mereka sebelum keberangkatan mereka ke Hong Kong. Sebagian lain (29%) mengaku mereka mengetahui hukum Perburuhan Hong Kong dengan baik, sementara hanya sebagian kecil mengatakan bahwa hukum Perburuhan di Hong Kong dijelaskan kepada mereka dengan sangat tidak jelas. Sisanya (23%) mengatakan bahwa mereka sama sekali tidak dijelaskan mengenai hukum Perburuhan di Hong Kong.



4.3 Para Brokers (Calo-Calo)

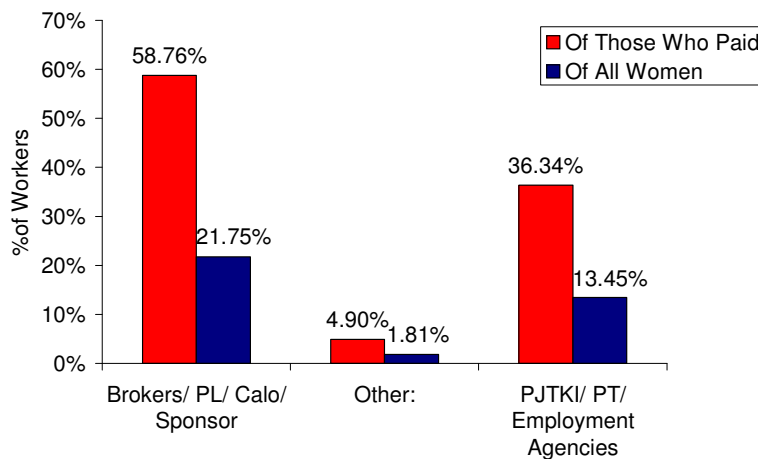
Menurut laporan penelitian Underpayment AMC 2005, para brokers merupakan satu permasalahan utama bagi buruh migran. Mereka populer disebut sebagai “PL atau sponsor”. Dalam situasi kurangnya informasi, para sponsor atau broker menjadi tumpuan harapan para calon migran untuk mendapatkan informasi. Para sponsor juga bekerja sebagai agen bagi berbagai PJTKI. Tetapi, keberadaan sponsor dianggap sebagai suatu permasalahan oleh pemerintah. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 104.A/2002 dengan tegas telah melarang praktik-praktik sponsor kerja bagi agen-agen tenaga kerja. Tetapi para sponsor tetap terus menandatangani kontrak kerja satu tahun dengan agen sementara pejabat daerah menutup mata terhadap praktik itu. Meskipun mereka beroperasi secara ilegal dan tidak meyakinkan, mereka sering mendapatkan calon buruh migran dan bahkan menjadikan itu pilihan mempertahankan hidup.

Pembayaran di Indonesia

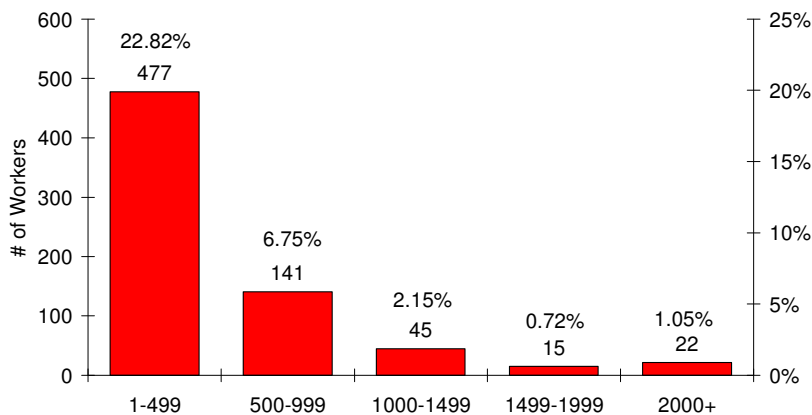
Tentu saja, para broker atau calo tidak bekerja tanpa mengharapkan imbalan. Yang sering terjadi buruh migran seringkali sudah diharuskan untuk membayar, termasuk biaya agen yang tinggi sebelum keberangkatan mereka ke Hong Kong. Sebanyak 34% buruh migran mengatakan, mereka sudah harus membayar kepada seseorang di Indonesia sebelum berangkat. Broker adalah pihak yang paling sering menerima pembayaran di Indonesia. Mayoritas buruh migran (59%) membayar kepada broker/PL/Calo/Sponsor, sebagian lain (37%) membayar kepada PJTKI/Agen dan sebagian kecil (5%) membayar

kepada seseorang lainnya. Dari seluruh responden yang diwawancarai, termasuk mereka yang tidak harus membayar, sebanyak 22% membayar kepada broker/PL/Calo/Sponsor, kemudian 13% membayar kepada PJTKI/Agen dan terakhir, 2% membayar kepada seseorang lainnya. Rata-rata buruh migran yang membayar, mereka menghabiskan HKD 495 untuk memenuhi semua persyaratan yang diperlukan. Rata-rata semua buruh migran, termasuk mereka yang tidak membayar, menghabiskan HKD 166. Pembayaran paling besar adalah HKD 500, diikuti HKD 300 dan paling kecil sebesar HKD 200.

Payment In Indonesia



Amount Paid in Indonesia (HKD)



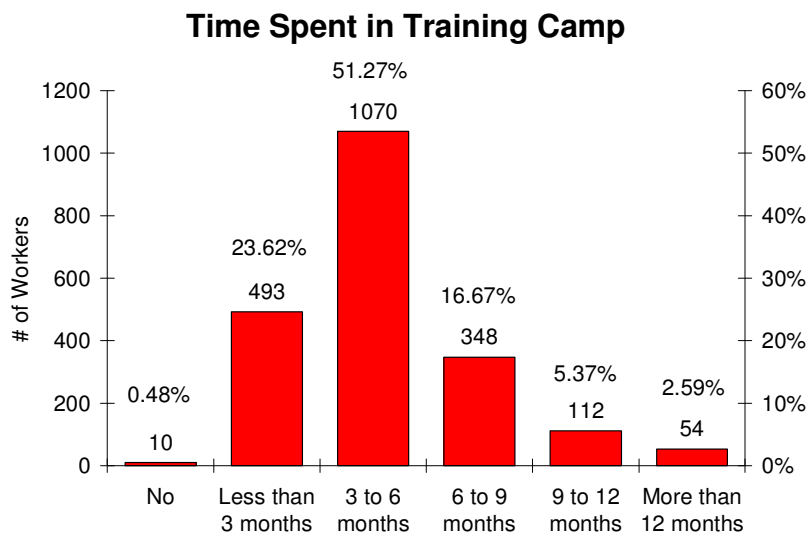
4.4 Balai Latihan Kerja (Penampungan)

Setelah calon buruh migran mendaftarkan ke agen tenaga kerja Indonesia, PJTKI/PPTKI, mereka akan dikirim ke sebuah penampungan sebelum siap diberangkatkan ke luar negeri. Penampungan ini biasanya terletak di kota-kota besar dan jauh dari kampung halaman calon-calon buruh migran. Sebelum tahun 1996, buruh migran belum diwajibkan untuk tinggal di balai latihan kerja sebelum keberangkatan mereka ke luar negeri. Mulai tahun 1996 kewajiban untuk tinggal di balai latihan diberlakukan dengan alasan untuk mengajari calon buruh migran ketrampilan-ketrampilan yang diperlukan untuk kebutuhan bekerja di luar negeri. Bukti anekdot atau pengalaman pribadi buruh-buruh migran ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diterima selama mereka berada di balai latihan kerja sering dilakukan secara terburu-buru dan utamanya hanya digunakan untuk menutupi-nutupi biaya agen yang tinggi.

Sebelum berangkat ke luar negeri, seluruh calon buruh migran diharuskan untuk mengikuti prosedur sistem balai latihan kerja di Indonesia. Sistem balai latihan kerja dipenuhi dengan praktek-praktek pelanggaran hak-hak asasi manusia. Sistem balai latihan kerja yang ditujukan untuk mempersiapkan calon buruh migran supaya dapat siap bekerja dan hidup di luar negeri memerlukan perubahan segera dan sistematis. Setiap hari, calon buruh migran menghabiskan waktu di luar ketentuan selama mereka tinggal di balai latihan kerja. Fasilitas-fasilitas balai latihan kerja juga buruk dan tidak memadai. Pelatihan dilakukan secara tergesa-gesa. Lebih-lebih mereka diperlakukan paling banyak seperti layaknya seorang tahanan, dilarang keluar rumah, berkomunikasi dengan sanak keluarga dan atau pergi mengunjungi famili atau orangtua yang sedang sakit atau bahkan meninggal.

Lama Tinggal di Balai Latihan Kerja/Penampungan

Ada berbagai masalah yang terjadi di penampungan atau berhubungan dengan sistem balai latihan kerja. Salah satu persoalan utama adalah lamanya waktu menunggu yang diperlukan sebelum calon buruh migran diberangkatkan ke luar negeri. Sebanyak lebih dari 99% tinggal dan menunggu di penampungan sebelum keberangkatan ke luar negeri. Mayoritas calon buruh migran (51%), menghabiskan 3 hingga 6 bulan di penampungan sebelum diberangkatkan ke luar negeri. Lamanya waktu kedua (24%) di penampungan adalah kurang dari 3 bulan. Lamanya waktu ketiga (17%) di penampungan adalah 6 hingga 9 bulan. Sebanyak 5% menghabiskan waktunya di penampungan selama 9 hingga 12 bulan sementara 3% menunggu di penampungan selama lebih dari 12 bulan.



Pelatihan yang Diterima

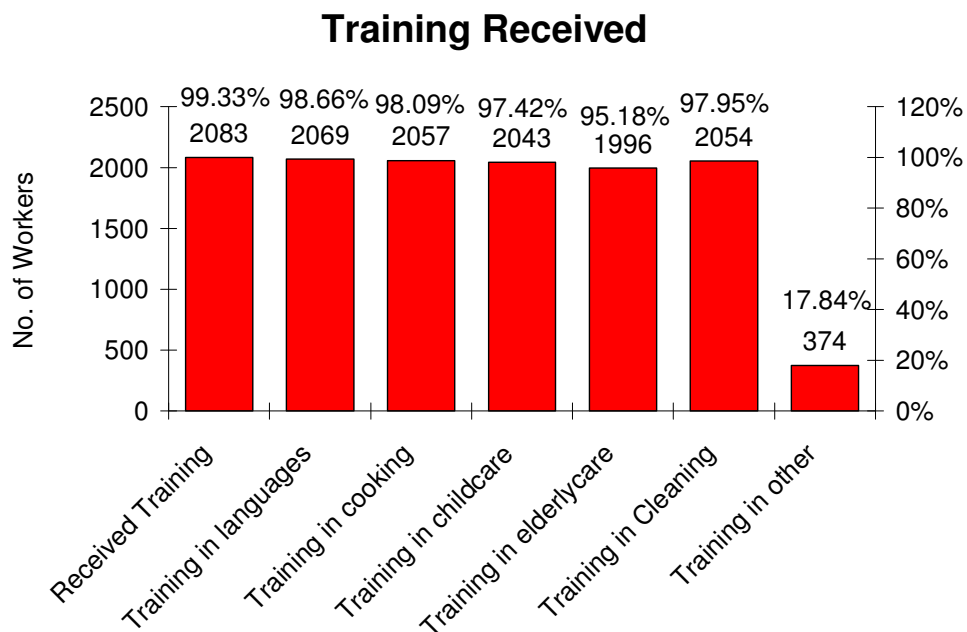
Selama di penampungan PJTKI, para calon buruh migrant yang seharusnya diberikan pelatihan atau latihan-latihan ketrampilan yang diperlukan untuk dapat bekerja dengan baik sebagai buruh rumah tangga di Hong Kong, pada prakteknya diberikan dengan terburu-buru dengan tingkat kualitas yang berbeda-beda antara balai latihan kerja satu dengan yang lain. Lebih dari 99% responden mengaku bahwa mereka menerima beberapa jenis pelatihan ketrampilan sebelum berangkat ke Hong Kong dengan lebih dari 95% menerima 5 jenis pelatihan ketrampilan, seperti memasak, merawat anak, merawat orang tua dan bersih-bersih. Meskipun mayoritas calon buruh migran menerima pelatihan, namun demikian, pelatihan kerap diberikan secara singkat dan utamanya hanya digunakan untuk membenarkan pembayaran biaya agen yang tinggi. Sebagai contoh, beberapa buruh migran memberitahukan kepada kami soal pelatihan ketrampilan bahasa yang dianggap mustahil untuk dipelajari karena peserta belajar yang ratusan jumlahnya di dalam kelas.

Seorang buruh migran mengatakan kepada kami bahwa dia diharuskan membayar biaya agen sebesar HKD 21,000, meskipun dia hanya tinggal selama satu minggu di penampungan. Selain kondisi penampungan yang buruk, ia harus membeli makanan dari luar. Menurut pengakuannya, hanya terdapat 2 kamar mandi di penampungan yang kadang-kadang dipakai oleh 5-10 orang bersama-sama. Dia mendapatkan dua pelajaran bahasa Kanton dan seharusnya juga pelajaran memasak, tapi karena penguasaan ketrampilan si pelatih yang sangat buruk dan lebih-lebih dia lebih berpengalaman, maka dia memutuskan untuk belajar sendiri. Contoh seperti ini menunjukkan bahwa balai latihan kerja hanya bertujuan untuk menutup-nutupi biaya agen yang tinggi dan menahan para calon buruh migrant selagi mereka menunggu datangnya tawaran pekerjaan di luar negeri. Jika tawaran bekerja datang dengan cepat, maka para calon buruh migran akan segera diberangkatkan tanpa peduli apakah mereka sudah diberikan pelatihan ketrampilan yang cukup atakah tidak, dan tentunya mereka masih harus membayar

biaya penuh agen.

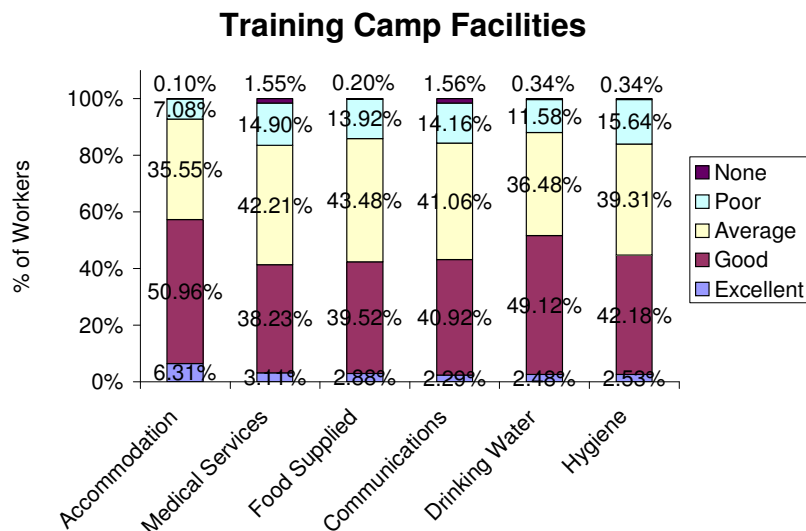
Buruh migrant lainnya menceritakan kepada kami bagaimana pengalamannya tinggal di penampungan selama lima bulan dan pengalamannya belajar bahasa Kanton selama waktu itu. Meskipun dia sungguh-sungguh menerima pelatihan ketrampilan bahasa Kanton, dia biasanya tidak dapat mendengar apa-apa selama belajar karena terdapat kurang lebih 500 siswa di kelas tersebut. Lagi-lagi, balai latihan kerja tidak dibuat untuk mendidik para calon buruh migran, tapi sengaja digunakan untuk menciptakan dan menutupi biaya agen yang tinggi. Seorang buruh migran ketiga yang kami wawancarai juga menceritakan bagaimana dia menghabiskan waktunya di penampungan selama dua tahun sebelum diberangkatkan ke Hong Kong. Selama waktu dua tahun itu, dia dilarang untuk meninggalkan tempat balai latihan kerja dan orangtuanya hanya diizinkan menjenguknya selama dua jam padahal orangtuanya menghabiskan waktu selama 7 jam perjalanan dari tempat tinggalnya ke balai latihan tersebut. Fasilitas pun juga buruk. Setiap orang harus tidur di lantai dan masing-masing tempat mandi digunakan oleh 5 orang. Dia juga diharuskan membayar biaya agen sebesar HKD 21,000.

Ketiga cerita ini menunjukkan bahwa tidak soal berapa lama seorang calon buruh migran tinggal atau menunggu di penampungan, mulai dari satu minggu hingga dua tahun, setiap orang harus membayar biaya agen. Juga tidak soal seandainya pun fasilitas penampungan yang tidak memadai, seandainya tidak terdapat cukup makanan atau seandainya kelas-kelas bahasa tidak berjalan efektif. Yang menjadi soal adalah penampungan atau balai latihan kerja digunakan untuk menciptakan biaya-biaya yang tidak perlu atau menutupi keberlakuan adanya biaya agen yang tinggi, tidak diberdayakan untuk menjadi buruh yang produktif yang dapat memperjuangkan hak-haknya sebagai seorang buruh migran di negara sendiri dan di luar negeri.



Fasilitas Balai Latihan Kerja (Penampungan)

Selain balai latihan kerja, penampungan juga memiliki fasilitas yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Meskipun jawaban responden beragam, namun terdapat persamaan jawaban mengenai soal fasilitas di penampungan. Sebagian besar penampungan memiliki sebagian fasilitas yang dibutuhkan bagi calon buruh migran, sekitar 2% dari buruh migran melaporkan bahwa fasilitas-fasilitas utama, seperti akomodasi, kesehatan, makanan, komunikasi, air minum atau bersih tidak tersedia. Di antara 80% dan 85% dari seluruh buruh migran menilai fasilitas-fasilitas yang ada sebagai baik atau rata-rata. Fasilitas kesehatan adalah jenis fasilitas yang paling rendah pengadaannya di penampungan di mana sebanyak 16% buruh migran menilainya sebagai buruk atau tidak tersedia.



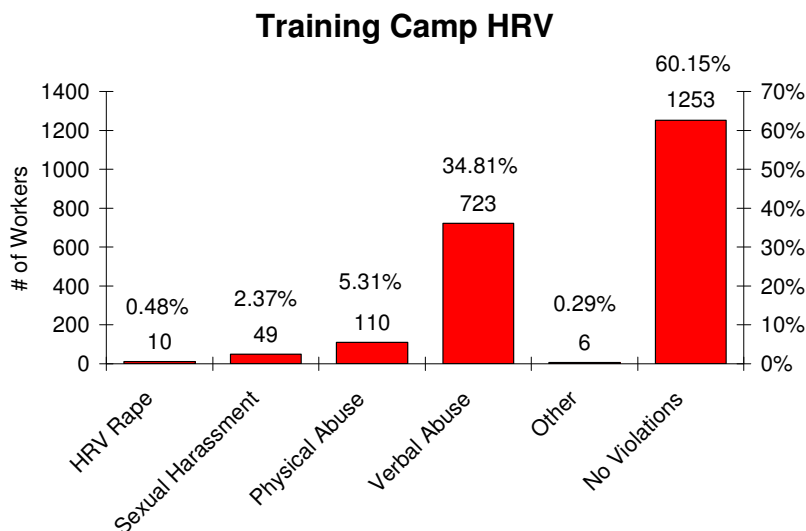
Pelanggaran HAM di Balai Latihan Kerja (Penampungan)

Banyak buruh migran mengalami pelanggaran hak-hak manusia selama tinggal di penampungan. Untuk contoh-contoh dan pengalaman-pengalaman pribadi mengenai pengalaman-pengalaman dan pelanggaran terhadap hak-hak asasi buruh migran di penampungan, silakan membaca laporan Underpayment 2005.

Penelitian IDW mendapatkan terdapat sebanyak 40% dari buruh migran yang melaporkan adanya bentuk-bentuk pelanggaran selama mereka tinggal di penampungan. Sebanyak 35% dari buruh migran mengatakan perlakuan kekerasan yang paling biasa mereka alami selama di penampungan adalah jenis kekerasan verbal. 5% dari buruh migran mengalami kekerasan fisik atau pemukulan, 3% dilecehkan secara seksual dan paling sedikit, 1%, diperkosa. Sebanyak 60% dari buruh migran melaporkan bahwa tidak pelanggaran hak-hak asasi manusia selama tinggal di penampungan.

Hak-hak asasi manusia sering didefinisikan sebagai hak-hak dasar yang dimiliki setiap manusia di mana tanpa hak-hak tersebut manusia tidak dapat dikatakan layak hidupnya sebagai manusia. Melanggar hak-hak manusia seseorang berarti sama halnya memperlakukan seseorang tersebut sama halnya dia bukan seorang manusia. Suatu pelanggaran hak-hak asasi manusia dapat terjadi saat ke-martabatan atau kemanusiaan seseorang tidak dihargai. Secara khusus hak-hak manusia merupakan hak-hak dasar dan kebebasan yang dimiliki oleh semua manusia, termasuk hak untuk hidup dan kebebasan, kebebasan berpikir dan berpendapat, dan kesetaraan dalam hukum. Definisi tentang hak-hak manusia seperti inilah yang paling biasa dianut dan diterima banyak orang. Namun begitu, pemahaman terhadap hak-hak asasi seperti ini bukan berarti bahwa buruh migran juga memiliki pemahaman yang sama mengenai hak-hak mereka dan konsep umum mengenai hak-hak manusia.

Yang memprihatinkan adalah kenyataan bahwa sebagian buruh migran tidak terbiasa dengan konsep-konsep tentang hak-hak asasi manusia. Mulai dari bangku sekolah, agen-agen tenaga kerja dan penampungan hingga di Hong Kong, tidak ada seorang pun yang memberitahukan kepada buruh migran bahwa mereka juga berhak atas hak-hak dasar manusia. Oleh karena itu, jawaban-jawaban pertanyaan mengenai hak-hak manusia harus dipahami dalam latar belakang seperti ini. Kenyataan bahwa sebanyak 60% dari buruh migran menjawab bahwa tidak ada pelanggaran hak-hak asasi manusia selama mereka tinggal di penampungan merupakan indikasi bahwa ada sedikit pelanggaran hak-hak manusia di sana. Sebuah indikasi betapa rendahnya kesadaran dan pemberdayaan yang ada di antara para buruh migran Indonesia mengenai hak-hak dasar manusia.



Wawancara penelitian Underpayment AMC 2005 dengan buruh migran telah menunjukkan bahwa banyak penampungan tidak mempunyai kamar mandi yang cukup. Para buruh melaporkan bahwa

mereka harus bangun jam 5 pagi untuk antri mandi. Satu buruh menyatakan bahwa penampungan mereka tidak mempunyai toilet; karena itu mereka harus menggunakan WC umum. Tidaklah biasa dimana sebanyak 5 orang mandi bersama dalam satu kamar mandi pada waktu yang sama, yang dengan begitu mengabaikan privasi atau kenyamanan pribadi para buruh.

Persoalan lainnya yang tidak kalah signifikan adalah selama tinggal di penampungan atau di pelatihan, banyak buruh migran yang diwajibkan untuk bekerja, mulai dari kerja rumah tangga hingga bekerja di toko-toko atau restoran-restoran. Sementara beberapa diantara buruh migran dibayar dengan gaji yang rendah, sebagian lain tidak dibayar sama sekali. Oleh karena itu, calon buruh migran pada dasarnya dipaksa menjadi budak.

Box Story

Nama: Buruh Migran Indonesia “1”
Dari : Malang, Jawa Timur, Indonesia

Sebelum datang bekerja di Hong Kong, Saya pernah bekerja di Singapura selama tiga tahun. Sebelumnya saya juga pernah pekerja di Malayasia karena sponsor saya bilang bahwa saya harus terlebih dahulu bekerja di Malaysia sebab waktu itu saya masih berumur 17 tahun. Sebelum berangkat ke Malaysia, saya tinggal selama empat bulan dibalai pelatihan pertama. Meskipun keadaan balai latihan bersih dan bagus, tapi balai hanya memiliki satu kamar mandi untuk 50 perempuan. Kami tidak memperoleh makanan yang cukup. Kami diperbolehkan pergi. Mereka tidak pernah memberikan pelatihan atau mengajari kami apa-apa di sana.

Sebelum berangkat ke Singapura, keadaan dibalai pelatihan kedua semuanya tidak baik. Selain tidak cukup makanan, kami tinggal di rumah yang sangat kecil dengan 20 perempuan. Toilet ada di dapur dan semua tempat kotor. Kami tidak pernah diizinkan untuk pergi. Selama tinggal dibalai pelatihan, saya diharuskan membayar 300.000. Saya tinggal selama satu bulan dibalai pelatihan sebelum diberangkatkan ke Singapura. Setelah bekerja selama tiga tahun di Singapura, saya pulang dan tinggal dirumah selama satu bulan, lalu tinggal lagi dibalai pelatihan. Kali ini, tujuan saya adalah pergi ke Hong Kong.

Saya tinggal dibalai pelatihan selama empat bulan sebelum diberangkatkan ke Hong Kong. Ini ketiga kalinya saya tinggal dibalai pelatihan. Meskipun keadaan balai pelatihan bagus tapi toiletnya kotor. Ada 60 perempuan tinggal dibalai pelatihan ini. Dengan tanpa alas tikar, kami harus tidur di lantai. Di sini, kami diajari memasak, bahasa Kanton, merawat anak, orangtua, mencuci mobil, menggosok, membersihkan dan merapikan tempat tidur. Namun begitu, semua pelatihan itu tidak berguna karena saya sebelumnya sudah pernah

bekerja sebagai buruh rumah tangga. Alasan saya ingin pergi bekerja ke Hong Kong, selain saya memiliki seorang teman yang bekerja di Hong Kong, karena di Hong Kong gajinya lebih besar dan ada hari libur. Agen tidak pernah memberikan semua informasi mengenai Hong Kong. Saya dapatkan semua informasi tersebut dari teman saya yang bekerja di Hong Kong.

Bulan Desember 2003, saya tiba di Hong Kong. Agen mengambil paspor dan dokumen-dokumen saya. Untuk membayar biaya agen sebesar HKD 8,000, saya diharuskan untuk membayar HKD 2,000 setiap bulan selama empat bulan. Karena saya tidak pernah membaca kontrak kerja saya, maka saya tidak pernah mengetahui berapa nilai gaji saya seperti yang tertulis di dalam kontrak kerja.

Untuk memperoleh libur selama dua kali setiap bulan, majikan saya memotong gaji saya sebesar HKD 100. Karena itu, gaji saya yang sebelumnya sebesar HKD 2,000 menjadi berkurang, sebesar HKD 1,800 setiap bulan setelah dikurangi potongan sebesar HKD 200 sebagai ganti dua kali libur saya. Meskipun begitu, saya tetap diharuskan untuk menandatangani tanda terima gaji sebesar HKD 3,270 setiap bulan. Lalu, saya tanya majikan saya kenapa saya harus menandatangani gaji sebesar HKD 3,270 padahal kamu hanya memberi saya gaji sebesar HKD 1,800? Majikan saya mengatakan “karena kamu masih baru di Hong Kong dan tidak bisa berbicara bahasa Kanton dengan lancar.”

Selama bekerja di Hong Kong, tugas-tugas saya adalah mencuci dua mobil setiap hari, mengurus satu anak, satu anjing dan satu orang tua, oleh karena itu, saya tidak punya waktu luang. Saya juga harus mengajari bahasa Inggris kepada anak majikan saya. Majikan saya berperilaku tidak baik, mereka selalu menghardik saya, segala yang saya lakukan selalu dianggap salah. Saya tidak dapat tidur karena saya harus tidur di ruang yang sama dengan orang yang sudah tua, yang sudah tidak normal perilakunya dan saya selalu harus bangun untuk mengurus orang tua tersebut pada waktu malam. Majikan saya selalu marah-marah dan berteriak-teriak kepada saya. Dia akan membuang semua makanan di lantai jika dia tidak suka.

12 November 2006, saya jatuh sakit tapi majikan saya masih terus memaksa dan mengharuskan saya untuk membersihkan seluruh rumah. Saya juga disuruh untuk memasak dan menyediakan makanan siang, tapi saya hanya diberi waktu 30 menit untuk melakukannya. Saya lakukan perintahnya dengan cepat, tapi majikan saya tidak suka dan memaki-maki dan berteriak-teriak ke saya, dan mengatakan saya bodoh, malas, dsbnya. Majikan saya bilang “Saya beri kamu uang, makanan, libur tapi kamu tidak bekerja apa-apa.” Majikan perempuan saya terus menghardik dan menghina saya sepanjang hari.

Majikan saya memberikan saya banyak sekali tugas yang semuanya tidak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari. Penganiayaan verbal juga tidak dapat dihindarkan. Suatu malam saya akhirnya lari dari rumah majikan saya karena saya sadar bahwa tidak akan pernah mungkin melakukan pekerjaan itu. Jika satu baju tidak digosok dengan sempurna, majikan perempuan saya akan membuat semua pakaian di lantai dan saya diharuskan untuk mengosok lagi semua baju-baju tersebut. Sama halnya juga dengan mencuci piring atau membuat makanan. Setiap hari saya harus membersihkan semuanya dan setiap hari pasti kotor dan tidak pernah bersih.

Setelah lari dari rumah majikan saya, saya pergi ke Causeway Bay. Di sana saya bertemu teman yang menyarankan saya agar ikut sebuah demonstrasi yang ada hari itu karena di sana saya dapat melihat teman-teman lainnya yang bernasib sama seperti saya dan di sana itu saya dapat menemui KOTKIHO dan mereka akan membantu saya.

Menurut saya pemerintah Hong Kong itu tapi maka mereka harus melihat berapa banyak buruh rumah tangga yang digaji dibawah standar dan mereka juga harus tahu bahwa para agen-agen tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Pemerintah Hong Kong itu lebih baik dari pemerintah Singapura karena mereka dapat melindungi buruh migran, jika mereka mau. Juga ada organisasi-organisasi seperti KOTKIHO/IMWU di Hong Kong yang dapat menolong untuk melindungi buruh migran. Organisasi-organisasi itu baik karena mereka menolong kami.

Saya tinggal selama tiga bulan di shelter untuk mengurus kasus saya. Proses pengurusan ini harus lebih dipercepat karena selama itu pemerintah Hong Kong tidak mengizinkan kami untuk bekerja.

Bab 5: Permasalahan Di Tempat Kerja

Majikan saya sangat jahat Mereka selalu mencaci maki saya dengan kata-kata kotor. Tidak ada satupun pekerjaan yang saya lakukan cukup di mata majikan saya. Hapmir setiap hari saya mereka memanggil saya dengan sebutan bodoh atau mengatakan bahwa saya sampah.

Jika satu helai kemeja tidak tersetrika dengan sempurna, dia akan melemparkan semua pakaian ke lantai dan saya harus mengulan menyetrika semua baju-baju itu. Begitu juga dengan mencuci piring atau memasak makanan. Setiap hari saya harus membersihkan semuanya, dan setiap hari itu kotor dan tak pernah cukup baik.

– Wawancara dengan buruh migran ‘2’
dari Malang, Jawa Timur

Salah seorang buruh migran mengatakan pada kami “Saya akan mengatakan pada teman-teman saya baha para buruh rumah tangga yang bekerja di Hong Kong ada yang beruntung dan ada yang tidak. Beberapa buruh di bawah standar, beberapa lain dibayar dengan gaji resmi. Saya akan mengatakan pada mereka yang sebenarnya.” Pernyataan ini menyimpulkan dengan tepat pengalaman-pengalaman para buruh rumah tangga di Hong Kong. Ada beberapa buruh migran mendapatkan pengalaman baik dengan para majikannya yang tidak melanggar hak-hak mereka, tapi banyak juga buruh migran yang mendapatkan pengalaman yang buruh dan bekerja dengan majikan yang membayar mereka dengan upah di bawah standar, melanggar jam kerja dan memukul mereka. Apakah mereka memperoleh pengalaman yang baik atau tidak semuanya untung-untungan, tidak disengaja. Para buruh migran yang bekerja ke Hong Kong tidak dapat berharap mereka akan memperoleh majikan yang baik dengan kondisi-kondisi kerja yang baik pula. Pelanggaran-pelanggaran utama yang dihadapi para buruh migran di tempat kerja berkaitan dengan jam kerja, kekerasan verbal dan fisik, gaji di bawah standar, tidak adanya cuti tahunan, hari libur nasional dan pemutusan kontrak kerja sepihak.

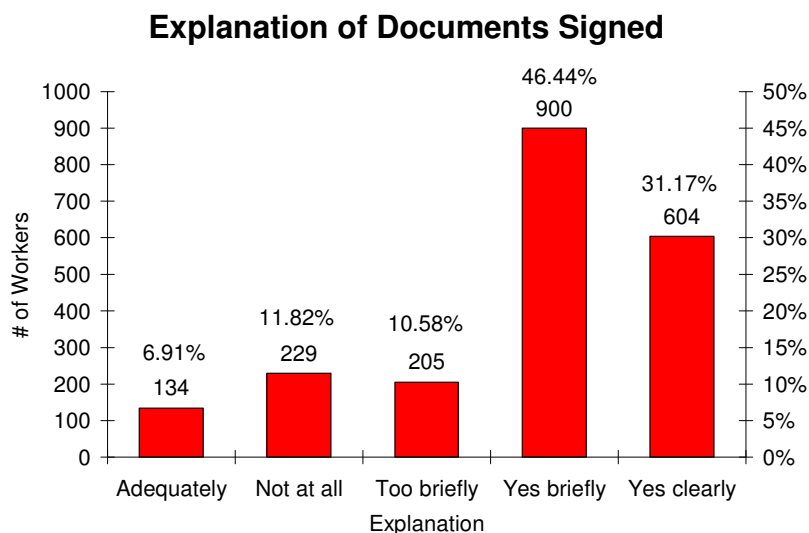
5.1 Kontrak Kerja

Penelitian Underpyament yang dilakukan oleh AMC tahun 2005 melaporkan bahwa rata-rata, para responden menandatangani kontrak kerja beberapa hari sebelum berangkat. Beberapa buruh juga menandatangani kontrak kerja kedua dengan agen dan majikan ketika mereka tiba di Hongkong. Hanya

sedikit responden yang tidak menandatangani kontrak apapun.

Penjelasan atas Dokumen-Dokumen Yang Ditandatangani

Sebanyak 95 % dari mayoritas buruh migran menandatangani kontrak atau dokumen lain sebelum berangkat ke Hongkong. Hanya 5% pekerja yang tidak menandatangani apapun sebelum kedatangan mereka di Hongkong. Bagaimanapun, walaupun kontrak sudah ditandatangani itu bukan berarti para pekerja memahami isi kontrak tersebut. Banyak agen tidak menjelaskan pada para buruh migran apa isi kontrak tersebut, atau kalaupun mereka menjelaskan, mereka menjelaskan dengan singkat. Hanya 31 % yang melaporkan bahwa dokumen-dokumen/kontrak diterangkan dengan jelas. 7% mengatakan isi kontrak cukup dijelaskan, 47 % melaporkan bahwa kontrak/dokumen dijelaskan dengan singkat, 11 % mengatakan isi kontrak dijelaskan dengan terlalu singkat dan 12% mengaku bahwa mereka tidak diberi penjelasan sama sekali.



Permasalahan lain yang dihadapi oleh para buruh migran Indonesia di Hongkong adalah penyitaan pasport, kontrak dan dokumen-dokumen resmi lainnya oleh agen-agen tenaga pekerja. Permasalahan tersebut terjadi biasanya sejak di Indonesia di mana semua dokumentasi dikumpulkan dan disimpan oleh agen selama calon BMI berada di penampungan dan menunggu keberangkatan. Paspor dan dokumen-dokumen tersebut baru diberikan pada BMI di bandara keberangkatan supaya mereka bisa melewati pabean. Setiba di Hongkong dokumen-dokumen tersebut lalu diambil kembali oleh agen di Hongkong dan di simpan di kantor agen selama masa kontrak kerja. Penyitaan dokumen-dokumen merupakan pelanggaran hukum dan hal itu sangat merugikan buruh migran. Hidup di negeri asing tanpa dokumen-dokumen resmi dapat membahayakan keberadaan buruh migran. Oleh karena itu, banyak

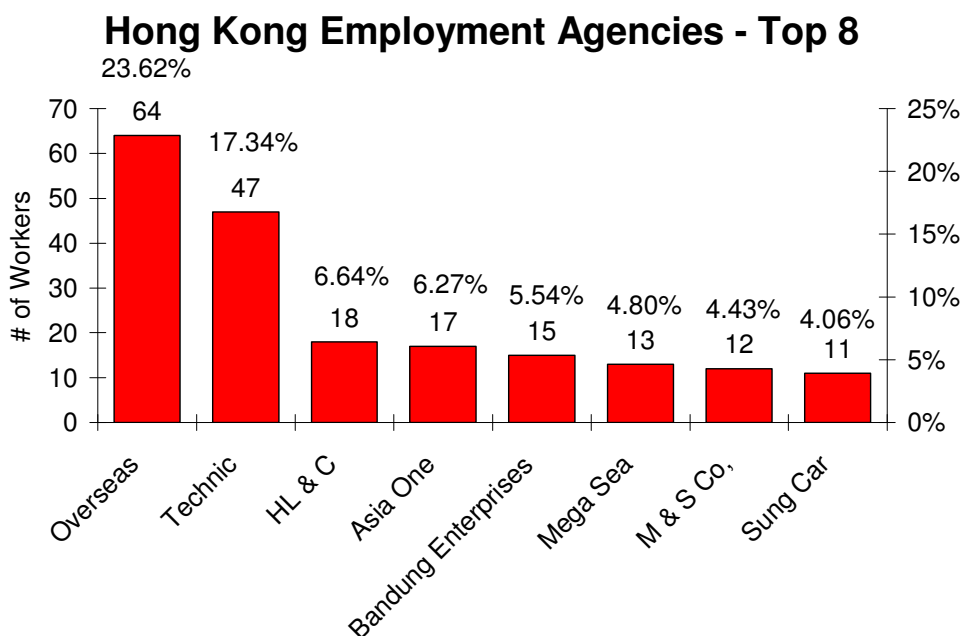
BMI takut untuk melaporkan pelanggaran atau eksploitasi kepada polisi atau petugas-petugas lain karena mereka tidak memiliki paspor dan kontrak yang bisa digunakan untuk menunjukkan bahwa mereka tinggal di Hongkong secara resmi dan dapat dengan bebas masuk dan keluar atau kembali pulang ke Indonesia bila mereka inginkan.

Baru-baru ini seorang BMI melaporkan pada kami bahwa selama kontrak pertama, majikannya menyimpan dokumennya dan bahkan tidak membiarkannya untuk melihat dokumen tersebut. BMI ini habis visanya. Karena ia tidak memiliki akses untuk melihat paspornya maka ia sendiri tidak pernah tahu kapan visanya berakhir. Meskipun BMI ini berulang kali meminta untuk melihat paspornya, majikannya tak pernah mengijinkan. Majikannya juga menolak untuk mengantarkan BMI ini ke departemen imigrasi ketika ia memintanya. Akhirnya suatu hari ia menyelip keluar rumah dan pergi ke Departemen Tenaga Kerja, sebuah tindakan yang sangat berani kendati dia tidak tahu apa yang akan terjadi padanya tanpa dokumen di tangannya setelah itu.

5.2 Penggunaan Agen Tenaga Kerja

Agen Tenaga Kerja Hong Kong

Dalam survei dilaporkan bahwa para BMI menggunakan 271 agen tenaga kerja yang berbeda untuk kontrak pertama mereka. Sebanyak 24% paling biasa menggunakan agen Overseas. Grafik berikut ini melaporkan bahwa terdapat 8 agen yang paling sering digunakan BMI untuk kontrak pertamamereka. 263 agen lainnya digunakan kurang dari 3% oleh BMI yang masing-masing tidak termasuk dalam tabel grafik berikut.



Box Story

Nama: Buruh Migran Indonesia “2”

Dari: Malang, Jawa Timur, Indonesia

Saya tinggal di penampungan selama 5 bulan sambil menunggu diberangkatkan bekerja ke luar negeri. Mereka mengajari saya bersih-bersih dan memasak. Mereka juga mengajari saya bahasa Kanton, meskipun mereka mengajarnya dengan buruk. Ada sekitar 100 perempuan tinggal bersama saya di penampungan. Makanan cukup tapi sangat tidak baik dan kami semua harus tidur di lantai. Mereka mengharuskan saya untuk membayar seragam saya dan paspor dan kami tidak pernah diijinkan keluar dari penampungan.

Agen (di Indonesia) mengatakan pada saya bahwa gaji sebesar HKD 1,800. Mereka mengatakan jika seseorang bertanya mengenai gaji kamu maka kamu harus mengatakan bahwa gaji kamu adalah HKD 3,600 karena jika kamu mengatakan HKD 1,800, polisi akan memasukkanmu ke dalam penjara. Mereka menyuruh kami untuk tidak mengatakan pada siapapun (di Hong Kong) tidak terkecuali kepada orang Indonesia sekalipun.

Saya tiba di Hongkong pada tanggal 25 Desember 1999. Mereka mengatakan bahwa saya harus memberikan gaji penuh saya ke agen untuk keperluan membayar biaya agenc selama empat bulan dan agen menyimpan semua dokumen saya. Waktu itu agen Hong Kong saya sangat jahat. Selain harus membayar biaya agen yang berlebihan dan menyimpan dokumen-dokumen saya, saya tak memiliki persoalan lain dengan agen tapi buruh migran lainnya memiliki banyak masalah. Agen tidak ragu-ragu memukul mereka dan menyuruh mereka berdiri di satu tempat selama tiga atau empat jam. Pemukulan dan tindakan tersebut terjadi setiap kali majikan lapor dan mengeluh soal mereka, meskipun mereka tidak salah.

Majikan pertama saya membayar saya hanya 1,800 HKD sebulan dan memberikan dua kali libur dalam sebulan. Sementara saya tidak mendapatkan hari libur nasional. Setiap hari saya harus merawat dua orang anak berumur sekitar 10-12 tahun, memasak dan bersih-bersih. Saya tidak mempunyai masalah serius dengan majikan saya. Majikan pertama saya baik namun selalu mengawasi kehidupan saya dan membayar gaji saya di bawah standar sehingga diakhir kontrak saya ingin berganti majikan baru. Saya pergi ke agen saya dan meminta majikan baru. Mereka mengatakan pada saya bahwa saya bisa mendapatkan majikan baru jika saya membayar 4,000 HKD. Dan saya setuju, membayar sejumlah uang itu dan mendapatkan majikan baru.

Setelah dua tahun bekerja pada majikan ke dua, seluruhnya empat tahun di Hong Kong, saya mencoba meminta kemali kembali dokumen-dokumen saya. Saya meminta kepada agen untuk mengembalikan dokumen saya. Saya datang ke agen saya tiga kali, tapi agen selalu menolak untuk memberika dokumen-dokumen saya. Lalu agen mengatakan pada saya karena majikan ke dua saya tidak menandatangani surat, maka saya tidak bisa mendapatkan dokumen saya. Oleh karen itu, saya kemudian melaporkan ke polisi dan mereka datang. Kepada polisi, agen mengatakan bahwa mereka tak menyimpan dokumen saya. Tapi polisi mengatakan “Gadis ini bilang anda menyimpan dokumen miliknya. Kamu harus memberikan dokumennya atau anda akan dapat masalah. Itu adalah barang milik gadis ini,” kata polisi. Agen saya kemudian

mengatakan pada saya bahwa saya akan mendapatkan dokumen itu keesokan harinya. Polisi memberikan saya nomor kasus supaya jika ada masalah lagi, saya dapat melaporkan kepada polisi. Saya menunggu selama tujuh hari tapi agen tak pernah menghubungi saya agar saya dapat mengabil kembali dokumen-dokumen saya tersebut. Kemudian saya pergi ke konsulat Indonesia untuk melaporkan agen ini.

Konsulat bertanya pada saya “kenapa kamu ingin mengambil dokumen Anda?” Saya jawab bahwa dokumen itu milik saya dan saya ingin menyimpannya. Konsulat kemudian menanyakan nama agen saya itu dan mengatakan mereka akan menelepon agen tersebut besok. Konsulat menelpon saya keesokan harinya dan mengatakan bahwa agen saya tidak memiliki dokumen-dokumen saya tersebut. Kemudian saya meminta majikan saya untuk menelepon agen saya itu. Majikan saya benar-benar menelepon agen saya itu. Agen itu mengatakan pada majikan saya bahwa mereka akan mengirim dokumen-dokumen tersebut ke konsulat tapi setelah saya menelepon konsulat, mereka bilang dokumen itu tidak belum ada di sana. Baru dua hari kemudian dokumen saya berada di konsulat. Saya masih ingat bagaimana orang-orang di konsulat sangat tidak bersahabat dan tidak membantu. Karena semua ini saya mencari agen baru.

Majikan ke dua saya membayar gaji saya 3000 HKD sebulan. Saya tidak suka dengan majikan ke dua saya karena apapun yang saya lakukan tidak pernah menyenangkan hatinya. Dengan majikan ke dua ini saya harus merawat bayi kembar yang baru lahir. Saya memperoleh dua kali libur dalam sebulan tapi tak mendapatkan libur hari nasional. Diakhir kontrak ke dua, saya kembali memutuskan mencari majikan baru. Kali ini, saya harus membayar agen sebanyak \$ 4,500 untuk kontrak baru saya. Saya menunggu selama tiga bulan di kos untuk dapat mendapatkan majikan ke tiga saya Setelah mendapat majikan, saya kembali ke Indonesia untuk menunggu visa saya. Agen saya ini ramah dan saya tidak mempunyai masalah.

Namun begitu, sebelum mendapatkan majikan ke tiga, ada majikan lain. Saya menandatangani kontrak dengan majikan lain. Majikan itu adalah seorang perempuan Indonesia yang bekerja di Hong Kong tapi kemudian dia mambatalkan kontrak tidak lama setelah kontrak ditandatangani. Dia membatalkan kontrak tersebut karena dia melihat foto saya dengan perempuan lain dan mengira saya adalah seorang lesbian, padahal saya bukan seorang lesbian. Majikan ke tiga saya membayar saya dengan gaji penuh dan memberi saya empat kali libur dalam sebulan dan libur nasional. Majikan ke tiga saya ini benar-benar bersahabat dan saya tidak ada mempunyai masalah dengan mereka. Mereka baik, dan tidak pernah mencaci maki saya.

Polisi banyak membantu saya. Saya yakin bahwa meminta bantuan dari mereka adalah satu-satunya cara untuk mendapatkan dokumen saya dari agen saya. Masalahnya adalah dengan pemerintah Indonesia. Saya ingin tahu, mengapa mereka mengirim kami ke sini untuk digaji di bawah standar padahal mereka sudah tahu sebelum kami berangkat bahwa kami akan digaji di bawah standar? Pemerintah Indonesia seharusnya memperhatikan kami, tidak hanya berbohong. Mereka mengatakan bahwa kami adalah pahlawan ekonomi, karena kami mengirim banyak uang ke rumah, tapi ketika ada masalah mereka membiarkan kami.

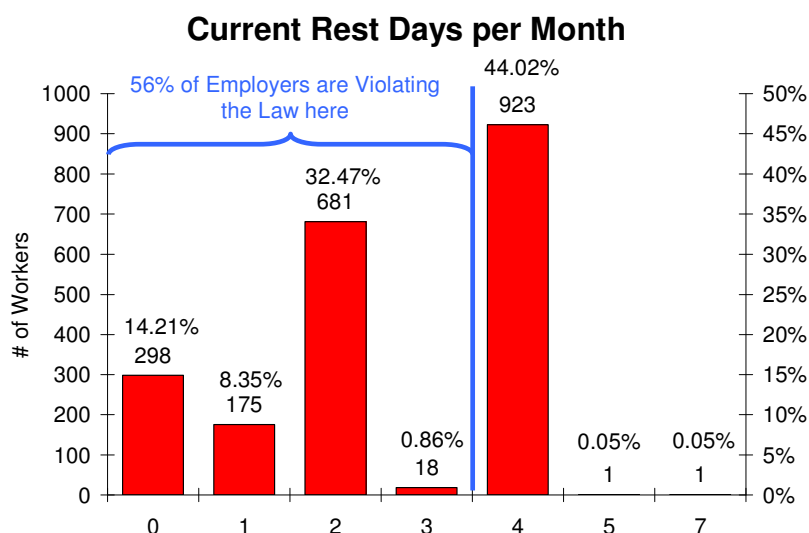
Saya selalu merasa takut pada agen saya. Jangan menggunakan nama saya untuk wawancara ini.

5.3 Libur Mingguan, Batas Waktu dan Jenis Pekerjaan

Pemerintah Hong Kong benar-benar menjamin hak-hak dasar buruh migran melalui peraturan perburuhan Hong Kong dan menyediakan kontrak standar. Masalahnya adalah tidak ada sistem yang mengawasi dengan ketat ketaatan para majikan kepada peraturan yang telah ditentukan, mereka umumnya melanggar ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan. Hak-hak dasar yang sudah ditetapkan seperti 4 kali 24 jam istirahat dalam sebulan dan libur nasional, kerap kali dilanggar. Mayoritas BMI di Hong Kong tidak mendapatkan hak-hak mereka untuk istirahat 4 kali 24 jam setiap bulan, dan tidak mendapatkan hak libur nasional dan harus bekerja dengan jam kerja yang berlebihan.

Libur Tiap Bulan

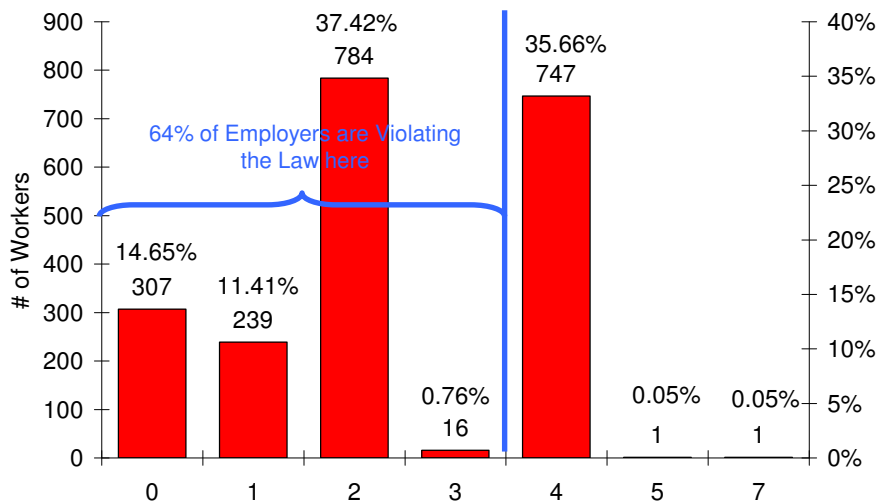
Menurut peraturan Perburuhan Hong Kong, buruh migran harus menerima satu kali libur istirahat resmi setiap minggu. Akan tetapi, hanya 44% dari buruh migran yang menerima 4 kali libur mingguan tiap bulan. 56% buruh migran tidak menerima sekurang-kurangnya 4 kali libur mingguan dalam sebulan dan para majikan mereka melanggar peraturan ini. Sementara 14% buruh migran tidak menerima sama sekali dan harus bekerja selama tujuh hari dalam seminggu, atau setiap minggu. 8% hanya mendapatkan satu kali libur mingguan, 32% 2 kali libur mingguan, 1% tiga kali libur mingguan, 44% empat kali libur mingguan dan akhirnya kurang dari 1% mendapatkan lebih dari 4 kali libur mingguan dalam sebulan.



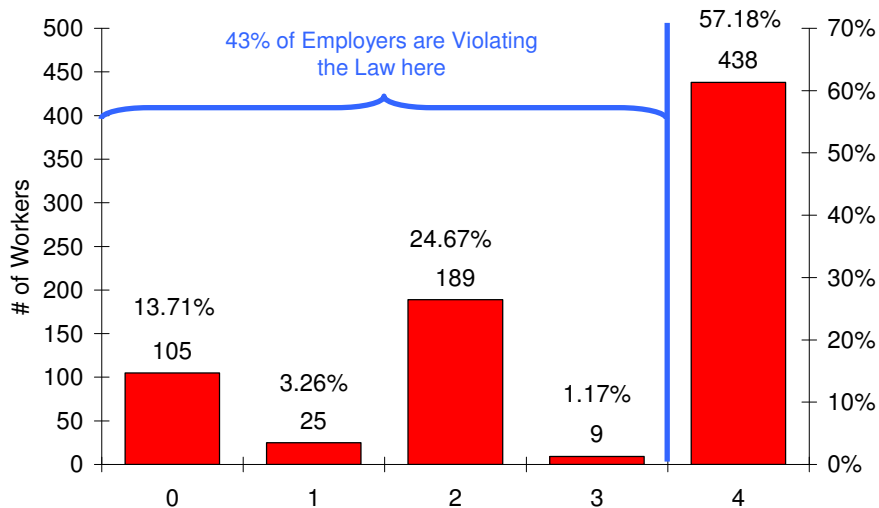
Angka-angka tersebut ini dapat dibandingkan di antara kontrak-kontrak. Selama kontrak pertama mereka 64% dari buruh migran tidak mendapatkan libur mingguan resmi. Selama kontrak ke dua atau kontrak-kontrak berikutnya, 43% dari buruh migran tidak mendapatkan libur mingguan resmi mereka. Prosentase ini menunjukkan adanya peningkatan dari kontrak pertama ke kontrak-kontrak berikutnya,

akan tetapi hampir setengah dari semua buruh migran yang bekerja di kontrak ke dua atau kontrak-kontrak berikutnya tidak mendapatkan empat kali libur mingguan mereka mereka karena majikan mereka masih melanggar peraturan Perburuhan Hong Kong.

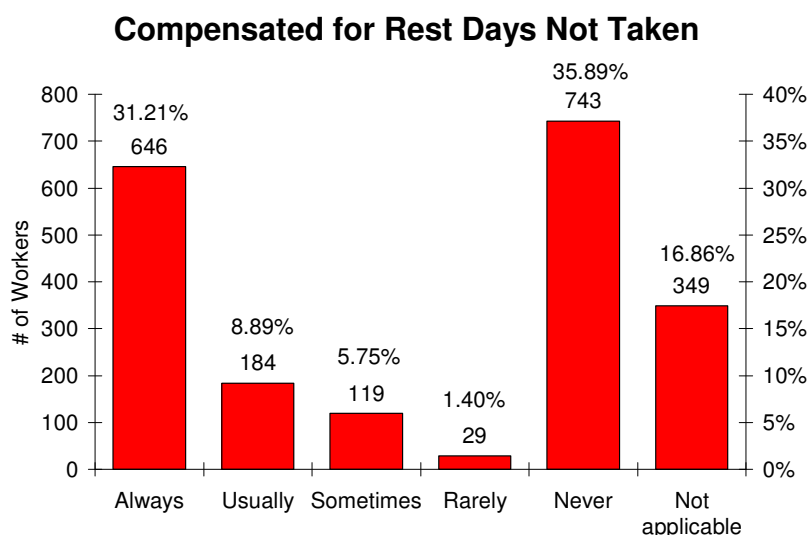
1st Contract Rest Days per Month



2nd or More Contract Rest Days per Month



Bahkan para buruh migran yang mendapatkan libur istirahat setiap minggu masih saja sering diharuskan bekerja di hari libur mereka. Bagi buruh migran yang benar-benar mendapat libur istirahat dan masih harus bekerja di hari libur mereka, sebanyak 36% dari mereka tidak pernah memperoleh kompensasi. Hanya 31% dari buruh migran selalu mendapatkan kompensasi ketika mereka diharuskan bekerja di hari libur mereka. 9% biasanya memperoleh kompensasi, 6% kadang-kadang diberi kompensasi dan 1% jarang diberi kompensasi.



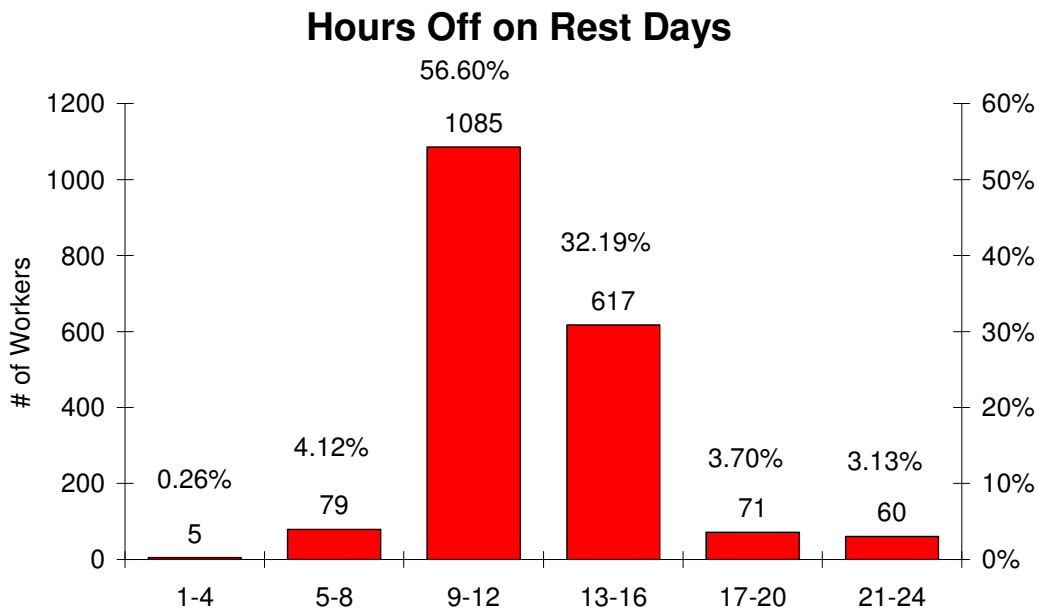
5.4 Jam Kerja

Waktu Istirahat/Libur Mingguan

Meskipun hari libur mingguan diberikan, waktu istirahat masih bervariasi. Tidak hanya peraturan Perburuhan Hong Kong menyatakan bahwa para majikan harus memberikan empat kali libur mingguan setiap bulan, tapi juga mengatur lama waktu istirahat tiap libur mingguan harus 24 jam. Kita sudah melihat bahwa sebagian buruh migran tidak menerima penuh libur mingguan selama 24 jam. Bahkan mereka yang mendapatkan hari libur mingguan mereka juga biasanya tidak mendapatkan libur mingguan mereka selama 24 jam penuh. Sebanyak 31% dari buruh migran perempuan yang benar-benar menerima libur mingguan mereka, paling biasa menerima waktu istirahat selama 12 jam. 17% menerima sebanyak 13 jam sebanyak 17% dan 12% hanya dapat menikmati libur sebanyak 10 jam.

Selama diskusi kelompok terpadu, para BMI mengatakan bahwa mereka sering belum selesai bekerja hingga jam 2 sampai jam 3 pagi. Meskipun begitu, tanpa menghiraukan jam berapa mereka selesai bekerja, mereka masih diharuskan untuk bangun jam 6 pagi dan mulai bekerja lagi. Sering siklus ini

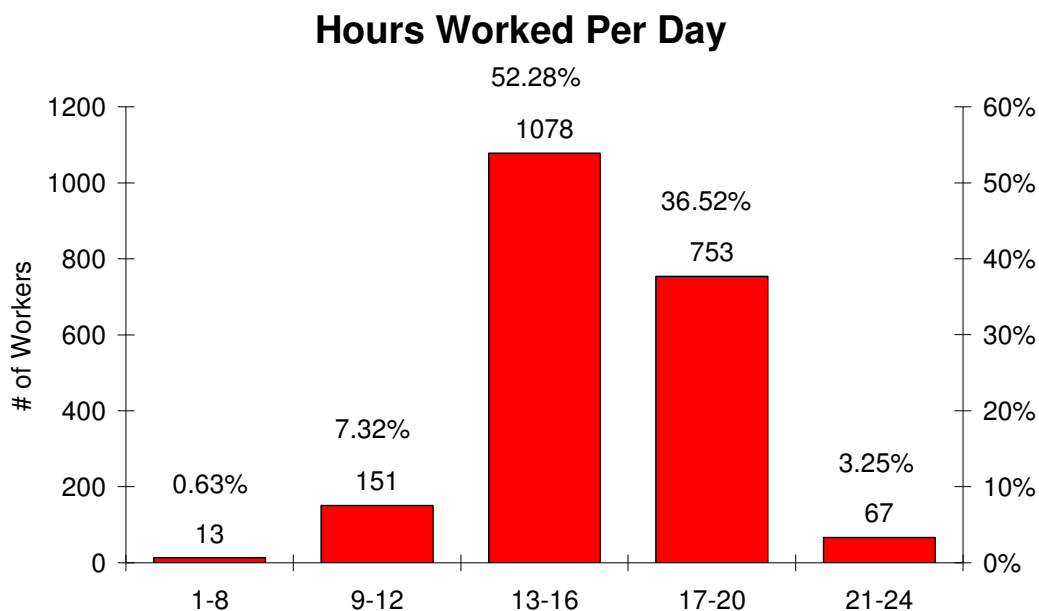
berlanjut selama berbulan-bulan hingga buruh migran itu ‘beruntung’ dan pekerjaan berkurang atau ia jatuh sakit karena kelebihan kerja dan tidak bisa lagi melanjutkan kerja dengan beban yang ada.



Jam Kerja Harian

Underpayment bukan saja hanya persoalan berapa banyak buruh dibayar, tapi juga berapa banyak pekerjaan yang dikerjakan agar mendapatkan bayaran itu. Tidak hanya para buruh migran di Hongkong dibayar di bawah standar, tapi mereka juga diharuskan bekerja dengan jumlah jam kerja yang berlebihan untuk mendapatkan gaji. Kurang dari 1% BMI di Hong Kong bekerja 8 jam atau kurang dalam sehari.

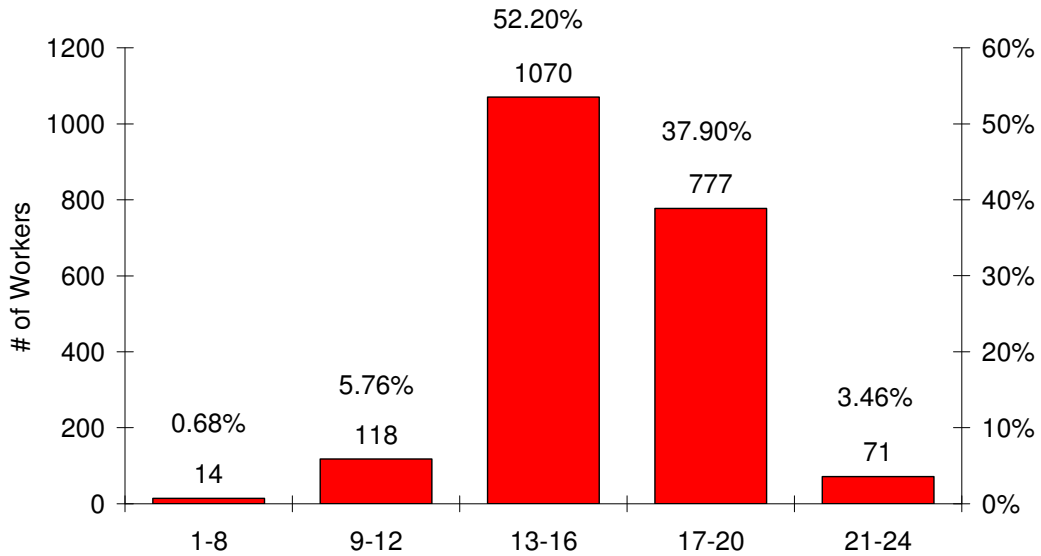
Lebih dari sebagian buruh migran bekerja 13 sampai 16 jam setiap harinya. Jumlah jam kerja yang paling lama per hari adalah 16 jam dialami oleh 23% buruh migran. Jumlah kedua sebanyak 15 jam perhari diterima oleh 15% buruh migran dan jumlah ke tiga diterima oleh sebanyak 15% buruh migran yang bekerja selama 18 jam tiap hari. Rata-rata jam kerja perhari adalah 16 jam dan dari 2032 jawaban atas pertanyaan ini hanya 13 buruh yang bekerja 8 jam atau kurang dalam sehari.



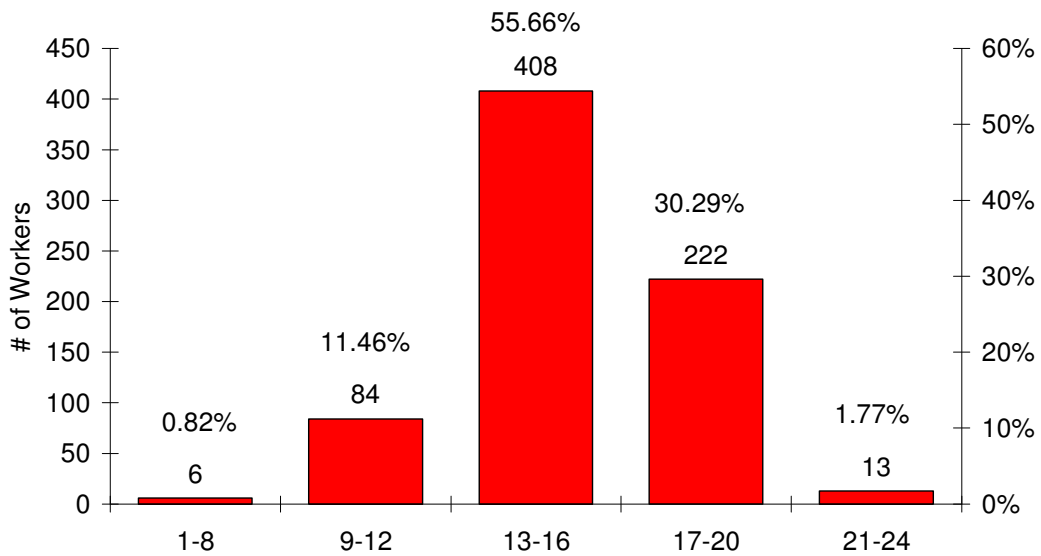
Dilihat hanya pada kontrak pertama, para buruh bekerja rata-rata 16 jam perhari. Untuk kontrak pertama jumlah jam kerja yang paling biasa per hari adalah 16 jam diterima oleh sebanyak 22% para buruh, jumlah kedua yang paling biasa adalah 15 jam dialami oleh 17 % buruh dan jumlah ketiga diwakili sebanyak 15% buruh yang menerima sebanyak 18 jam per hari.

Bagi buruh yang bekerja pada kontrak ke dua atau kontrak-kontrak selanjutnya rata-rata jumlah jam kerja per hari adalah 15 jam. Jumlah jam kerja yang paling biasa per hari sebanyak 16 jam dialami oleh 23 % buurh. Jumlah kedua yang paling biasa adalah 15 jam diterima oleh 17 % buruh dan jumlah ketiga menerima 17 jam per hari diwakili oleh 13 % buruh. 47 % dari buruh migran mengakui bahwa mereka tidak mengalami perubahan jumlah jam kerja perhari antara kontrak pertama dan kontrak-kontrak yang sekarang ini. 32% dari buruh migran mengatakan bahwa mereka bekerja dengan jam kerja yang lebih sedikit dari jam kerja selama kontrak pertama mereka dan 22% bekerja dengan jam kerja lebih banyak dari jam kerja pada kontrak pertama mereka.

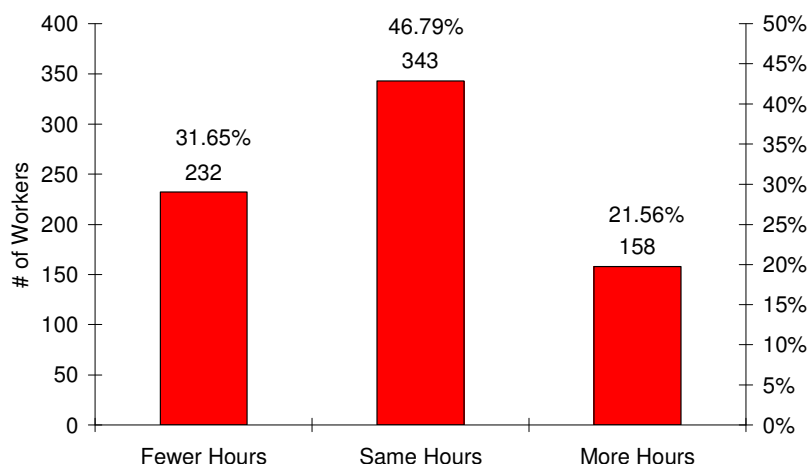
1st Contract Hours Worked Per Day



2nd or More Contract Hours Worked Per Day



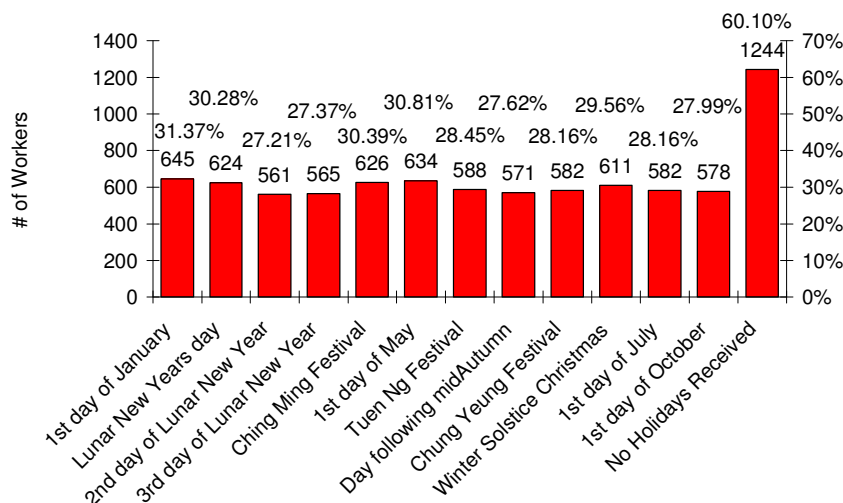
Change in Hours Worked per Day



5.5 Hari Libur Nasional Hong Kong

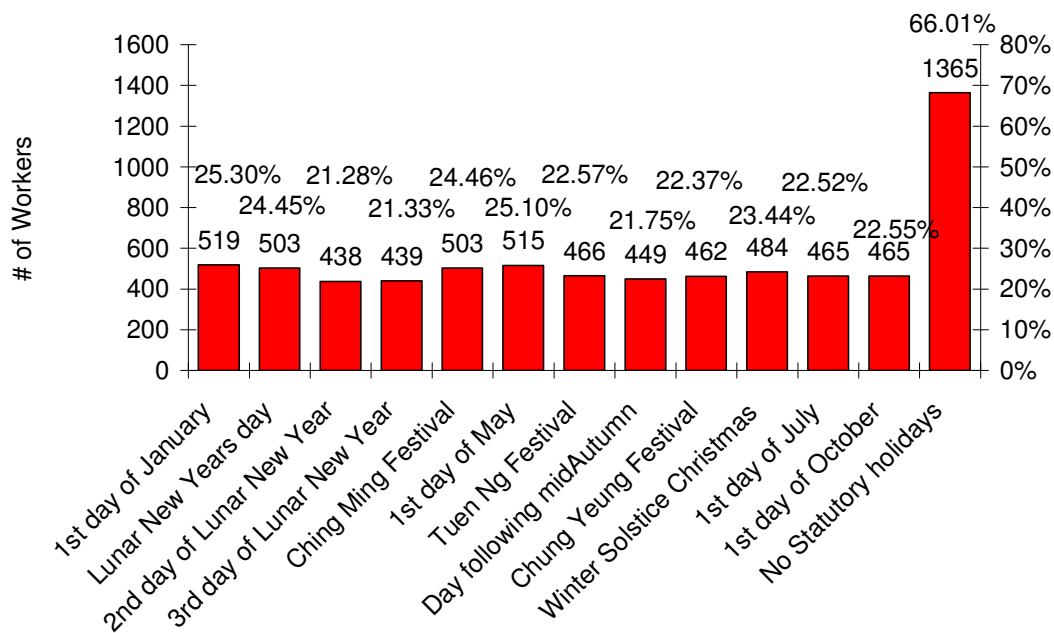
Selain peraturan Perburuhan Hong Kong mewajibkan empat kali libur mingguan setiap bulan, Hong Kong juga menetapkan 12 hari libur resmi nasional setiap tahun. Semua buruh migran berhak mendapatkan hari libur resmi nasional, akan tetapi, 60% dari BMI tidak mendapat 12 hari libur tersebut. Kalaupun para buruh benar-benar mendapatkan hari libur resmi nasional, antara 31% dan 27% yang menerima salah satu dari 12 hari libur resmi nasional. Libur yang paling biasa diterima adalah hari pertama Januari yang diterima oleh 31% buruh. Libur kedua yang paling biasa adalah Hari Pertama Mei yang diperoleh oleh 31% buruh dan libur ketiga adalah hari libur Festival Ching Ming diterima oleh 30% buruh.

Current Statutory Holidays



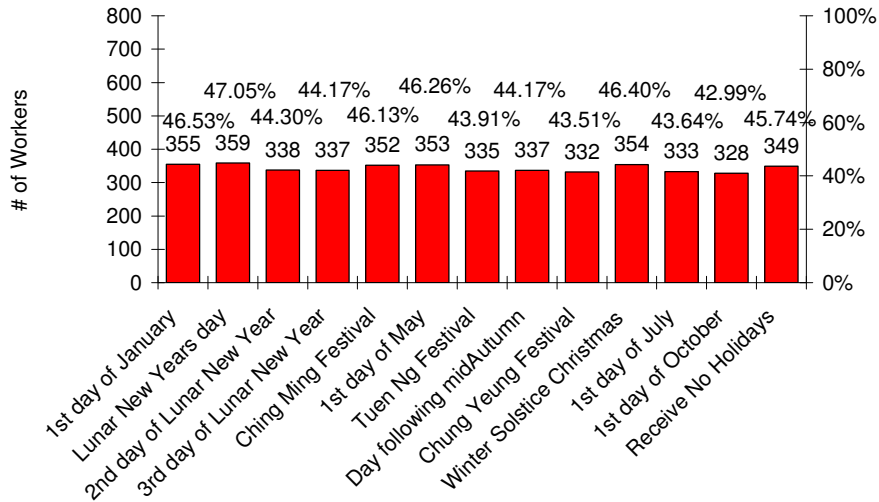
Selama kontrak pertama, sebanyak 66% dari buruh tidak menerima hak libur resmi nasional mereka. Dari libur-libur nasional yang mereka dapatkan frekuensinya antara 25% untuk hari pertama bulan Januari dan hari pertama bulan Mei hingga 21 % untuk hari kedua dan ketiga Tahun Baru.

1st Contract Statutory Holidays Received



Pada kontrak ke dua dan kontrak-kontrak berikutnya, sebanyak 46% dari buruh tidak menerima hari libur resmi nasional mereka. Frekwensinya berkisar dari 47% untuk libur Tahun Baru dan 43% untuk hari pertama bulan Oktober. Terdapat perubahan yang cukup jelas pada libur yang diterima antara kontrak pertama dan kontrak-kontrak berikutnya. 46% dari buruh migran pada kontrak ke dua atau kontrak-kontrak berikutnya tidak mendapat libur nasional, namun begitu ada peningkatan sebanyak 22% dari prosentase yang diterima selama kontrak pertama, yaitu 66%.

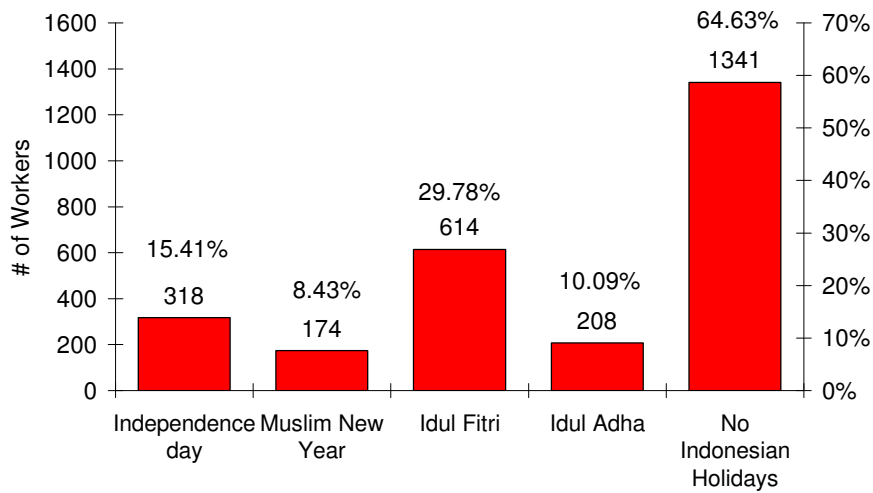
2nd or More Contract Statutory Holidays



Hari Libur Nasional Indonesia

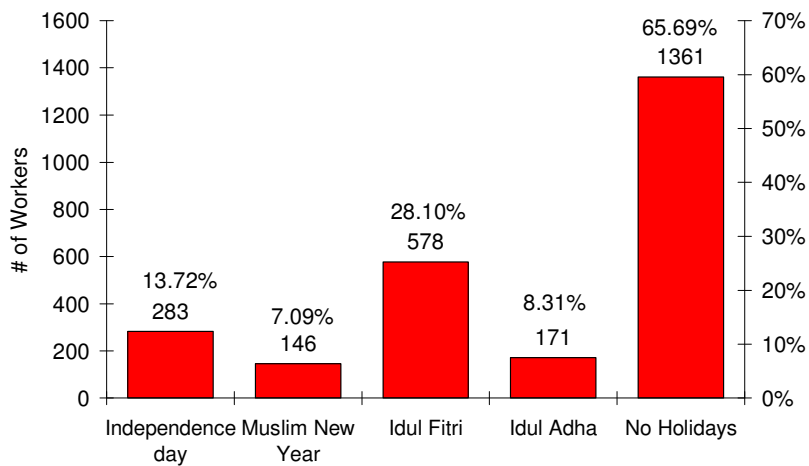
Untuk hari libur Indonesia, hari-hari libur tersebut lebih-lebih jarang sekali diterima dari hari-hari libur Hong Kong. 65% dari buruh migran tidak menerima hari libur untuk hari libur Indonesia. Dari hari-hari libur Indonesia, Idul Fitri adalah hari libur yang paling biasa diterima oleh 30% buruh.

Current Indonesian Holidays



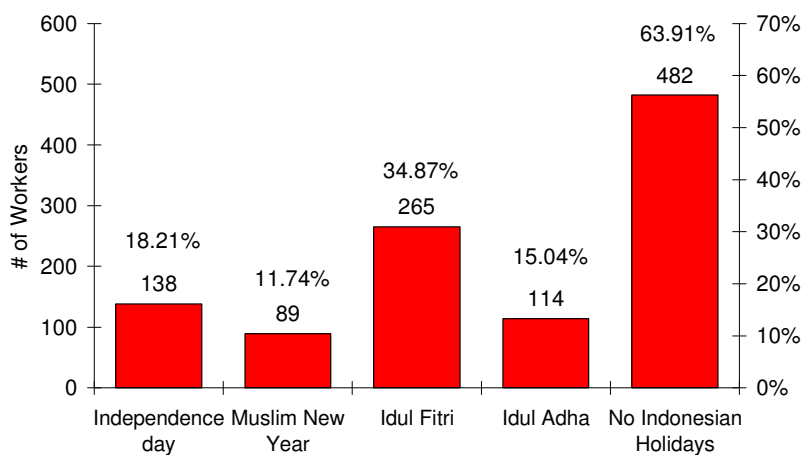
Selama kontrak pertama, 66% dari buruh migran tidak mendapatkan hari libur Indonesia. Libur yang paling biasa diterima oleh 28% buruh adalah Idul Fitri.

1st Contract Indonesian Holidays



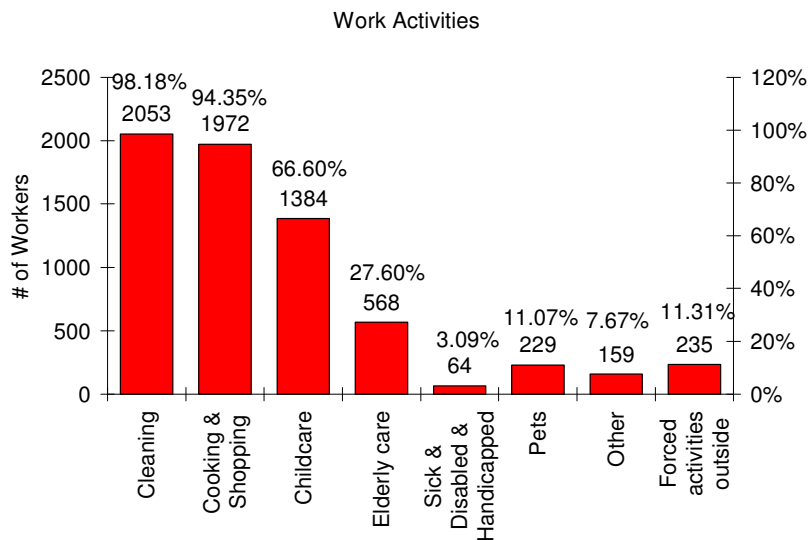
64% dari buruh kontrak ke dua atau kontrak-kontrak berikutnya tidak mendapat sama sekali libur nasional Indonesia. Libur yang paling biasa diterima oleh 35% buruh adalah Idul Fitri. Hanya ada 2% peningkatan dari kontrak pertama.

2nd or more Contract Indonesian Holidays



5.6 Pekerjaan Sehari-hari

Kami telah menunjukkan bahwa buruh migran Indonesia bekerja dengan jumlah jam kerja yang berlebihan setiap hari. Selama masa itu, mereka diharuskan untuk melakukan banyak tugas dan kegiatan harian yang berbeda-beda. Kegiatan harian yang paling biasa dikerjakan oleh 98% buruh rumah tangga setiap hari adalah bersih-bersih. Kegiatan harian lain yang paling biasa dilakukan oleh 94% para buruh rumah tangga adalah memasak dan berbelanja dan 67% menjaga dan merawat anak.



Setelah bersih-bersih, memasak dan berbelanja, tugas-tugas harian yang paling biasa dilakukan adalah menjaga dan merawat anak, orang tua dan hewan peliharaan. Sebanyak 67% dari buruh rumah tangga menjaga dan merawat anak dan 28% menjaga dan merawat orang tua.

Merawat Anak dan Orangtua

63% dari buruh rumah tangga menjaga dan merawat anak-anak sebagai bagian dari kerja sehari-hari mereka. Jumlah anak yang paling biasa dirawat dan dijaga adalah satu. Sebanyak 34% dari buruh rumah tangga merawat satu anak. 26% merawat dua anak dan 3% merawat tiga anak. Jumlah rata-rata anak yang dirawat oleh buruh rumah tangga perempuan yang merawat anak setiap hari adalah 1,5. Usia anak-anak yang dirawat adalah mulai dari usia kurang dari setahun hingga 28 tahun. Usia yang paling biasa adalah satu tahun atau kurang. Usia kedua yang paling biasa adalah dari empat sampai lima tahun dan usia ketiga adalah dua sampai tiga tahun.

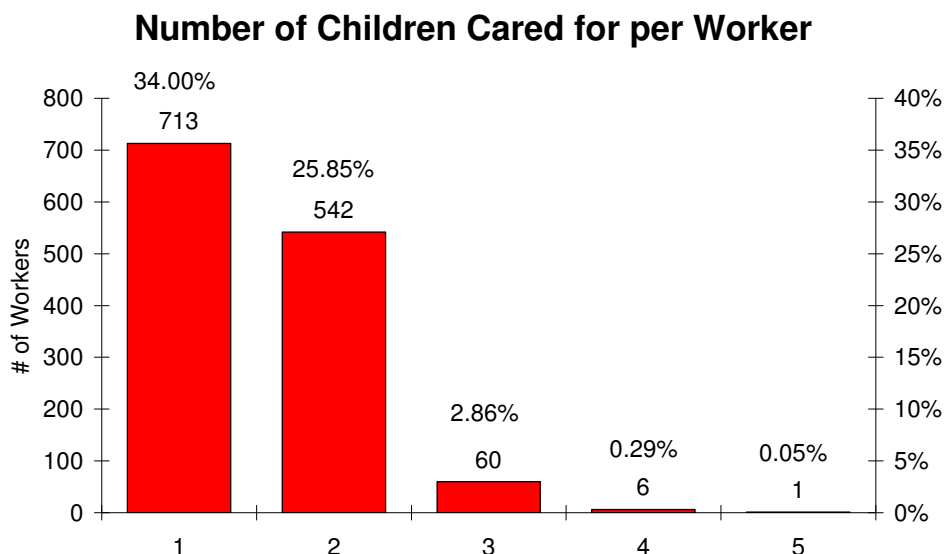
BMI juga harus merawat dan menjaga orang tua. Sebanyak 28% dari buruh rumah tangga di Hong

Kong benar-benar merawat dan menjaga orang tua sebagai bagian dari kerja sehari-hari mereka. Usia orang tua yang dirawat berkisar dari 50 tahun sampai 100 tahun. Usia yang paling biasa dirawat adalah antara 80 sampai 89 tahun oleh 10,4% buruh rumah tangga, dan 10,4 % merawat usia antara 70 – 79 tahun.

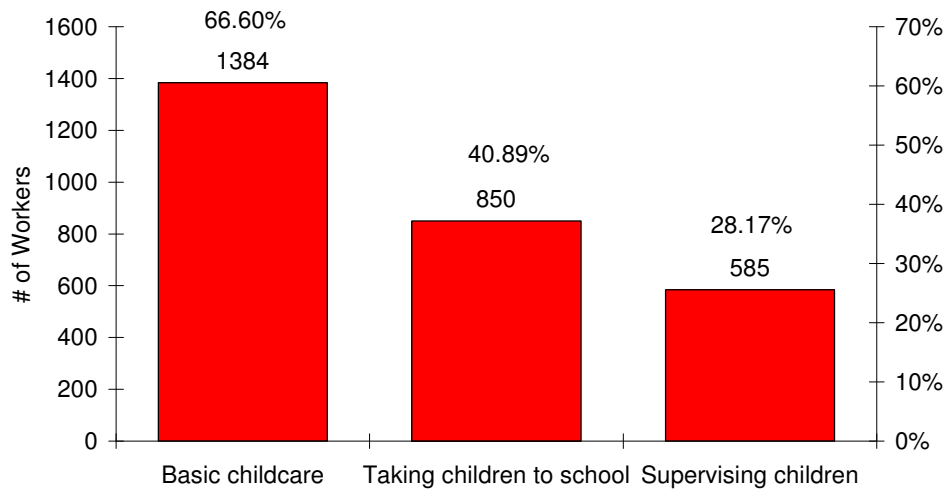
Perawatan anak dan orang tua ini bukan hanya diberikan kepada rumah tangga majikan namun juga pemerintah Hongkong. Di awal 2007 terdapat 105,320 BMI resmi yang bekerja di Hong Kong. Dari jumlah tersebut, sebanyak 63% dari BMI, masing-masing merawat anak berusia rata-rata 1,5 tahun dan berarti terdapat sekitar 100.000 anak Hong Kong yang sedang dirawat oleh BMI.

Pekerjaan seperti merawat anak-anak dan orang tua menghilangkan beban besar keluarga dan sekaligus negara. Di negara yang lebih berkembang dengan pendapatan ganda rumah tangga seperti Hong Kong, tanggung jawab seperti perawatan anak-anak dan orang tua biasanya merupakan beban negara. Dengan adanya buruh migran yang memiliki peran penting dan integral ini, merawat sejumlah besar anak dan orang tua, telah memungkinkan pemerintah Hong Kong menyediaka lebih sedikit pelayanan dan bisa menggunakan pajak penghasilan untuk kebutuhan-kebutuhan di sekotr-sektor lain. Dengan cara demikian ini BMI telah memberikan kontribusi yang sangat besar kepada keseluruhan produktifitas Hong Kong.

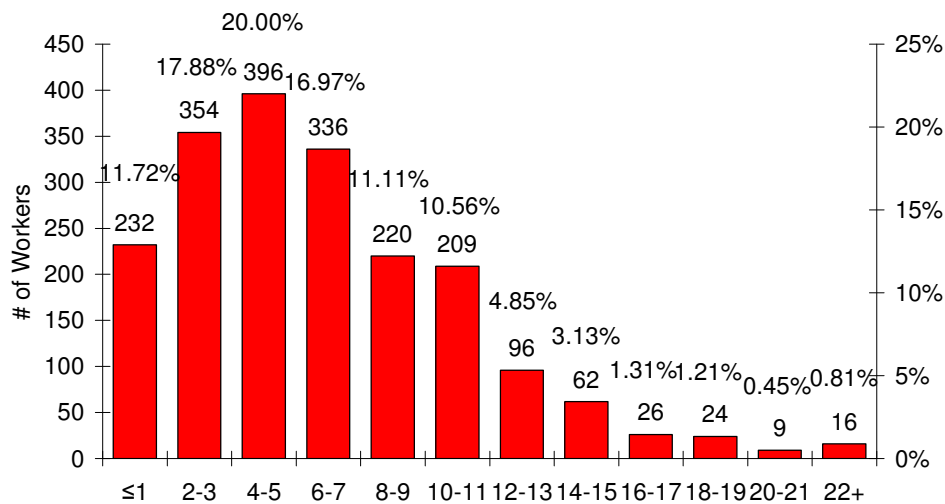
Dalam wawancara dengan Mr. Lee Cheuk Yan dari Dewan Legislatif Hong Kong, ia menjelaskan bahwa BMI benar-benar telah memberikan kontribusi yang signifikan kepada ekonomi Hong Kong. Ia mengatakan “Kurangnya fasilitas yang memadai untuk perawatan anak di Hong Kong di masa lalu telah menghalangi perempuan untuk bekerja demi tanggung jawab keluarga mereka. Tapi sejak pengenalan buruh rumah tangga asing sebagai salah satu angkatan kerja berarti para perempuan bisa bekerja dan memiliki peran penting dalam ekonomi Hong Kong ... tanpa buruh rumah tangga asing ini ekonomi Hong Kong akan berjalan lambat, oleh karena itu buruh rumah tangga asing di Hong Kong merupakan sebuah aset ekonomi untuk kota secara keseluruhan.”

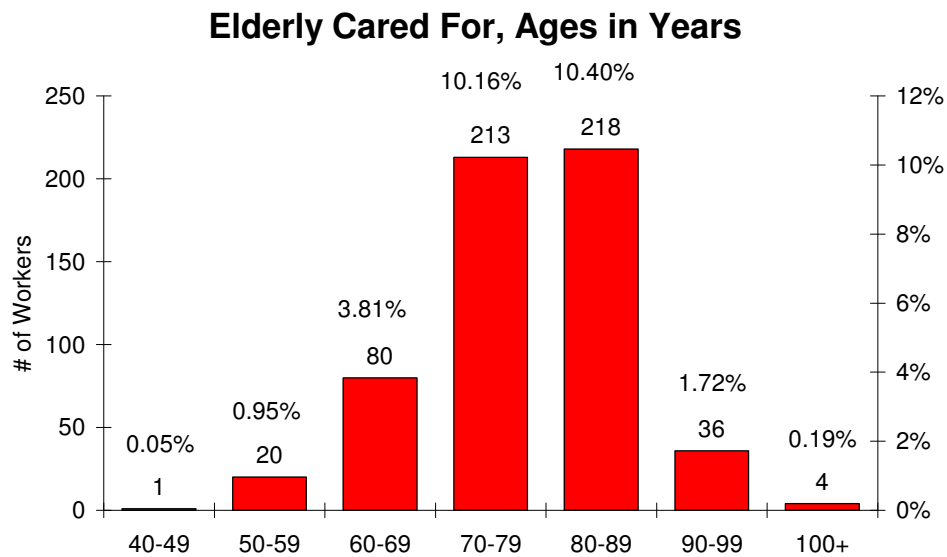


Childcare tasks



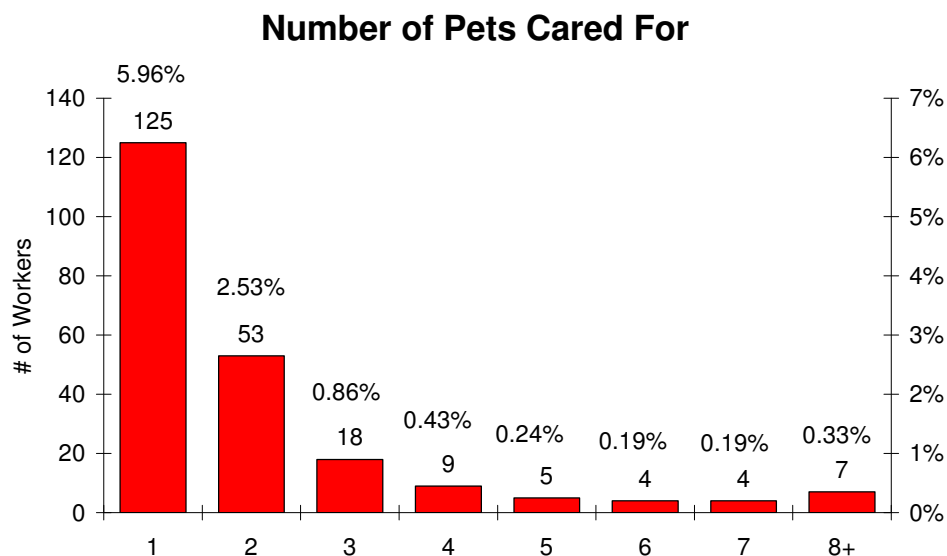
Children Cared For, Ages in Years





Merawat Kucing

11% dari buruh rumah tangga harus merawat hewan peliharaan sebagai bagian dari kerja harian mereka. 6% harus merawat 1 hewan peliharaan, 3% merawat 2 dan 1% merawat 3. Hewan yang paling biasa dirawat adalah anjing. Kedua adalah kucing dan terakhir, burung.



Kerja Di Luar Kontrak/Kerja Paksa

Utamanya terdapat 11% dari buruh rumah tangga yang dipaksa untuk melakukan tugas yang tidak termasuk dalam kontrak mereka. Kerja paksa yang paling biasa ini adalah bekerja di rumah orang lain. 7% dipaksa bekerja di rumah orang lain. Bentuk kerja paksa lain adalah bekerja di toko/restoran/pabrik yang diharuskan oleh majikan kepada 2% buruh rumah tangga. Semua bentuk kerja paksa lainnya berjumlah kurang dari 1%.

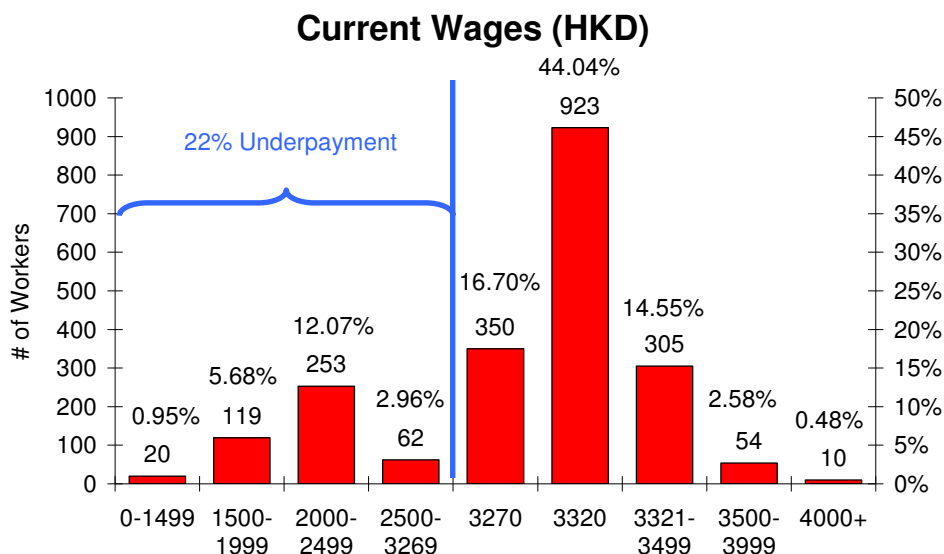
Dalam diskusi kelompok terpadu kami, para buruh migran menceritakan bahwa mereka sering harus melakukan jenis pekerjaan yang tidak tertulis dalam kontrak kerja mereka dan oleh karena itu merupakan pekerjaan ilegal. Sebagai contoh, salah seorang buruh rumah tangga mengatakan kepada kami bahwa dia harus bekerja sebagai seorang petani selama kontrak pertamanya. Buruh migran lain mengalami bekerja di salon dan di rumah dan untuk semua itu memperoleh gaji dibawah standar.

5.7 Underpayment dan Biaya Agen Yang Berlebihan

Di tahun 2001, upah standar minimum untuk buruh rumah tangga di Hong Kong dikurangi secara signifikan dari 3,670 HKD. Sekarang, setelah tujuh tahun kemudian, upah standar minimum hanya HKD 3,320. Bahkan dengan upah standar minimum sekarang ini masih lebih rendah dari upah yang ditetapkan tahun 2001, underpayment tetap merupakan permasalahan yang meluas di di Hong Kong.

Gaji Sekarang

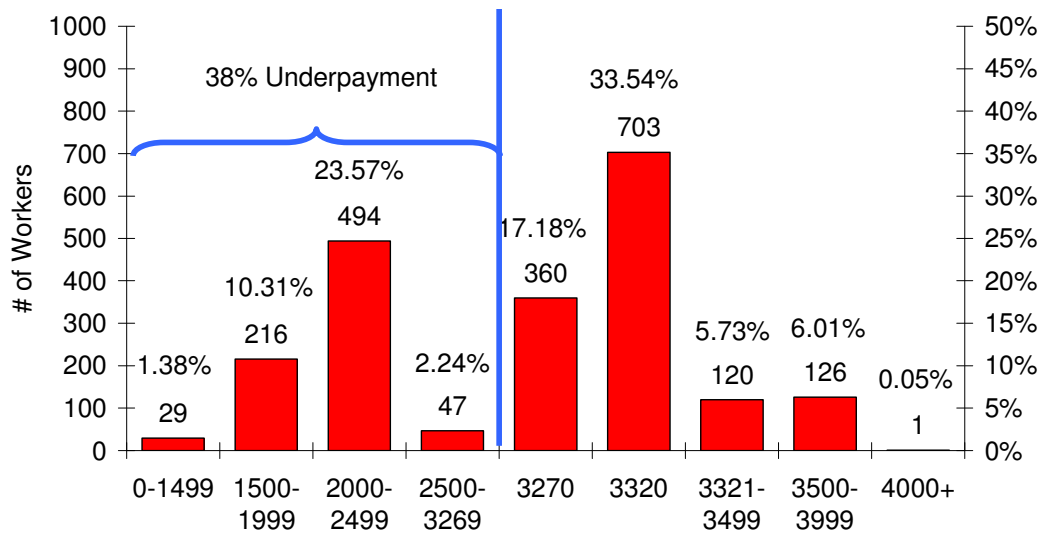
22% dari seluruh BMI di Hong Kong digaji di bawah standar. Bagi para buruh rumah tangga yang tidak digaji di bawah standar, sebanyak 60% hanya menerima upah minimum. Hanya 19% dari buruh rumah tangga di Hong Kong yang menerima upah di atas standar minimum.

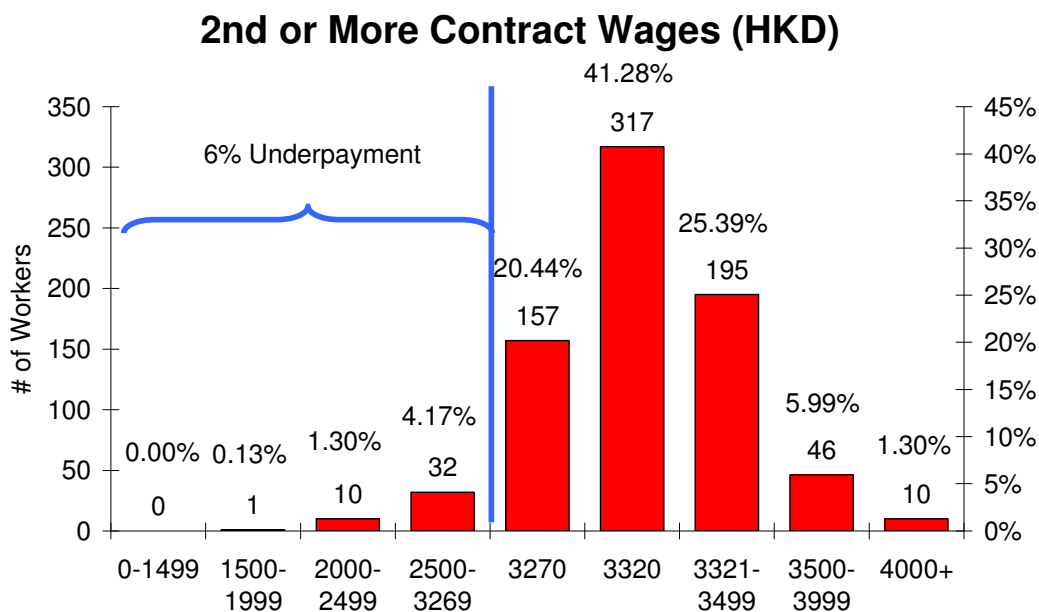


Laporan Underpayment AMC tahun 2005 dan survei HKDW menemukan bahwa saat itu, 42% dari BMI digaji di bawah standar minimum. Penelitian AMC tahun 1999 menemukan bahwa 90% dari buruh rumah tangga digaji di bawah standar minimum. Kendati ada peningkatan, berkurangnya buruh rumah tangga yang digaji di bawah standar minimum sekarang ini dari 2 atau 8 tahun yang lalu, bagaimanapun, keadaan ini masih tidak dapat diterima bahwa 22% dari buruh rumah tangga digaji di bawah standar minimum resmi.

Dengan melihat kontrak pertama saja, 38% dari buruh rumah tangga di Hong Kong digaji di bawah standar minimum. Bagi para buruh rumah tangga yang sekarang ini dalam kontrak ke dua atau kontrak-kontrak berikutnya, sebanyak 6% digaji di bawah standar minimum. Ada perbedaan sebesar 32% yang menunjukkan kerentanan para buruh migran selama kontrak pertama mereka. Kondisi ini umumnya membaik dari kontrak pertama ke kontrak-kontrak berikutnya, tapi itu tidak selalu terjadi demikian. Setelah kontrak pertama, 18% buruh rumah tangga masih memiliki memperoleh jumlah gaji/pendapatan yang sama, 69% mendapatkan lebih dan 13 % mendapatkan kurang/lebih sedikit.

1st Contract Wages (HKD)





Box Story

Nama: Buruh Migran Indonesia “5”
 Dari: Tulung Agung, Jawa Timur, Indonesia

Saya datang ke Hong Kong karena teman saya mengatakan bahwa di Hong Kong gajinya tinggi dan kerjanya tidak begitu berat. Saya menghabiskan waktu 2,5 bulan selama di penampungan dan mereka tidak memberi informasi apapun kepada saya mengenai Hong Kong. Selama di penampungan, saya diajari bahasa Kanton, memasak dan menyetrika. Ada 100 perempuan tinggal di penampungan. Ada cukup makanan, penampungan bersih dan Ok tapi kami tidak diijinkan keluar dari penampungan.

Saya tiba di Hong Kong bulan Agustus 2000. Saya tidak diijinkan untuk membaca kontrak saya sebelum saya menandatangani dan agen menahan paspor saya. Agen tidak baik, bukan hanya menahan paspor saya tapi mereka juga menghilangkan paspor saya. Gaji saya menjadi 10.000 HKD selama 4 bulan bekerja (2,500 HKD per bulan). Pembayaran gaji

dari bulan ke bulan beragam nilainya. Kadang-kadang Saya di bayar 1,800 HKD, kadang-kadang 2,000 dan kadang-kadang 2,500.

Saya bekerja di Hong Kong selama 6 tahun dan selalu digaji di bawah standar minimum selama 3 tahun pertama. Saya menerima gaji penuh 3270 HKD hanya setelah bekerja pada majikan saya selama 3 tahun. Ketika pemerintah Hongkong menurunkan upah minimum ke 3,270 HKD adalah saat majikan saya mulai membayar saya dengan gaji penuh. Saya tidak harus membayar agen ketika saya memperpanjang kontrak saya karena majikan saya adalah seorang agen perusahaan agen tenaga kerja. Saya benar-benar harus membayar biaya agency pertama sebesar 3,600 HKD dan pembayarannya dicicil sebanyak dua kali tiap bulan.

Majikan saya baik tapi membayar gaji saya di bawah standar. Tak ada hari libur sama sekali dan tidak ada bayaran pengganti untuk bekerja di hari libur. Bagi majikan saya segalanya harus dikerjakan dengan cepat. Saya harus bekerja di rumah dan di kantor majikan. Jika ada yang rusak misalnya gelas pecah atau pakaian rusak selama mencuci, maka saya harus menggantinya. Saya harus merawat dua anak dan tugas harian saya adalah memasak, bersih-bersih, mengantar anak ke sekolah, belanja, mencuci mobil, pergi ke kantor dan ke bandara untuk menjemput buruh-buruh yang baru datang.

Karena saya telah bekerja hampir tujuh tahun dengan majikan saya, maka saya menanyakan kepada majikan mengenai pesangon. Kata majikan saya “Kalau kamu ingin mendapatkan pesangon, kamu harus bekerja dengan saya selama 20 tahun.” Karena majikan menolak memberi saya pesangon, saya pergi ke departemen tenaga kerja 10 Agustus 2006. Saya ingin bekerja di Hong Kong lagi setelah kasus saya selesai.

Kepada masyarakat di Indonesia, saya ingin menyampaikan kepada mereka bahwa bekerja di Hong Kong kadang baik, kadang pula buruh. Saya akan mencari agen dan majika baru setelah kasus saya selesai. Untuk memperbaiki keadaan-keadaan buruh migran di Hong Kong, menurut saya, para agen-agen tersebut harus mematuhi peraturan perburuhan di Hong Kong.

5.7.1 Biaya Agen

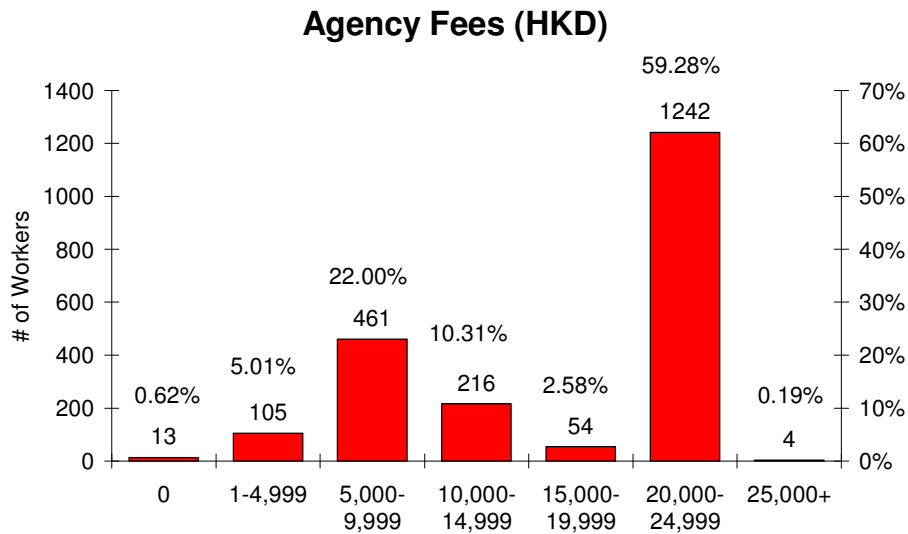
Biaya agen yang berlebihan merupakan salah satu penyebab utama underpayment buruh migran dan mungkin merupakan persoalan yang paling penting dalam keseluruhan proses migrasi. Biaya-biaya ini dibebankan kepada buruh migran oleh para agen tenaga kerja dan disetujui oleh pemerintah Indonesia dengan dalih ‘pelatihan’, menutupi biaya pemeriksaan kesehatan, dan mengganti biaya dokumen-dokumen perjalanan. Biaya-biaya yang berlebihan ini biasanya sama besarnya dengan jumlah gaji tujuh bulan pertama para buruh migran sekitar 21,000 HKD. Ini berarti buruh migran biasanya memulai kerja mereka dengan hutang besar di pundaknya.

Siklus ini yang menyebabkan para buruh migran sering berutang selama tujuh bulan gaji, bahkan jauh sebelum mereka mulai bekerja, menjadikan kondisi-kondisi kerja yang tidak hanya di bawah standar tapi juga ilegal dalam proses pembayaran kepada agen. Hal ini merupakan sebuah sistem perbudakan hutang yang dilembagakan, sebuah bentuk modern dari perbudakan, dihidupkan kembali oleh agen-agen tenaga kerja di Indonesia dan Hong Kong.

Menurut Mr. Kitman Cheung dari Overseas Employment Center Ltd, asosiasi Agen-Agen Tenaga Kerja Indonesia di Hong Kong hanya memiliki 177 agen dari seluruh 950 agen yang bekerja dengan BMI di Hong Kong telah diakreditasi oleh konsulat Indonesia. Jadi terdapat sekitar 80% agen-agen tenaga kerja beroperasi di luar di luar peraturan konsulat tapi masih beroperasi secara legal sesuai dengan peraturan Perburuhan Hong Kong karena mereka terdaftar di departemen Buruh Hong Kong

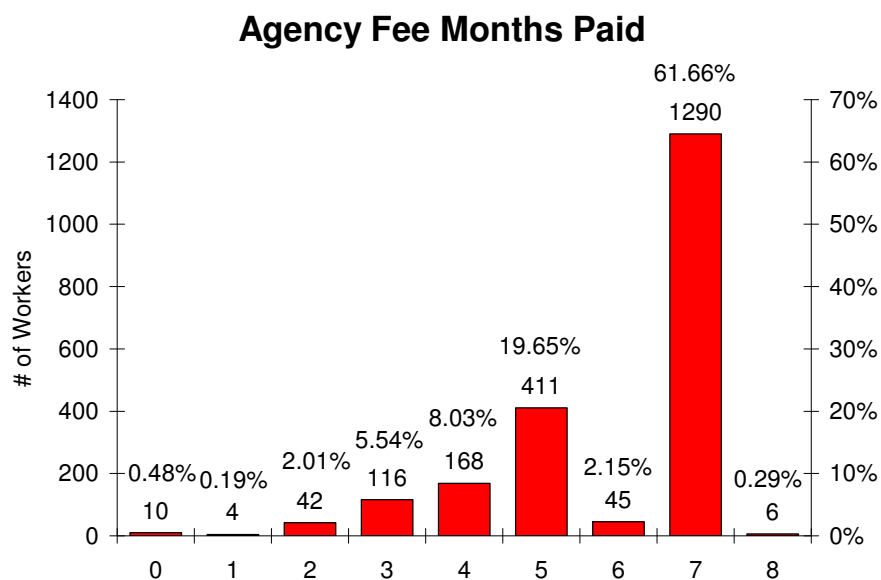
Seorang buruh migran mengatakan pada kami bagaimana agensinya mencoba untuk menipunya dengan membebankan biaya agen yang berlebihan. Agennya membebankan dia untuk biaya agen sebesar 21.000 HKD. Akan tetapi, ketika dia melihat kontraknya dia mengetahui bahwa dia seharusnya hanya membayar biaya agen sebesar 14.000 HKD kepada agennya, di mana nilai tersebut juga masih termasuk jumlah berlebihan kendati jauh lebih rendah dari sebelumnya. Dia juga mendapatkan dari majikannya sendiri dan sesuai dengan kontrak dia hanya harus membayar 14,000 HKD, jadi bukan 21,000 HKD. Ketika dia menghadapkan ini pada agensi, agennya mengatakan bahwa karena dia ‘nakal’, jadi dia dibebankan sebesar 21,000 HKD. Sejak awal dokumen-dokumen dan paspornya telah diambil oleh agennya di Indonesia dan lalu diberikan langsung ke agennya di Hongkong, dan agennya mengatakan bahwa ia tidak akan mendapatkan dokumen ini kembali sebelum ia membayar 21,000 HKD. Dia benar-benar membayar kepada agennya biaya tersebut selama tiga bulan kerja pertama di Hongkong, lalu dia berbohong kepada agennya bahwa dia ingin pergi ke China dan akhirnya ia berhasil mendapatkan kembali dokumen-dokumennya.

Terdapat perbedaan besar atas biaya agen yang dibayarkan oleh buruh migrant, dari tanpa biaya hingga biaya sebesar 28,000 HKD. Mayoritas buruh migran, 59% membayar 21,000 HKD untuk biaya agen. Besar biaya agen kedua paling biasa dibayarkan oleh 10% dari buruh migran sebesar 9,000 HKD, sementara besar biaya agen ketiga sebesar 10,000 HKD dibayar oleh 7 % buruh migran.

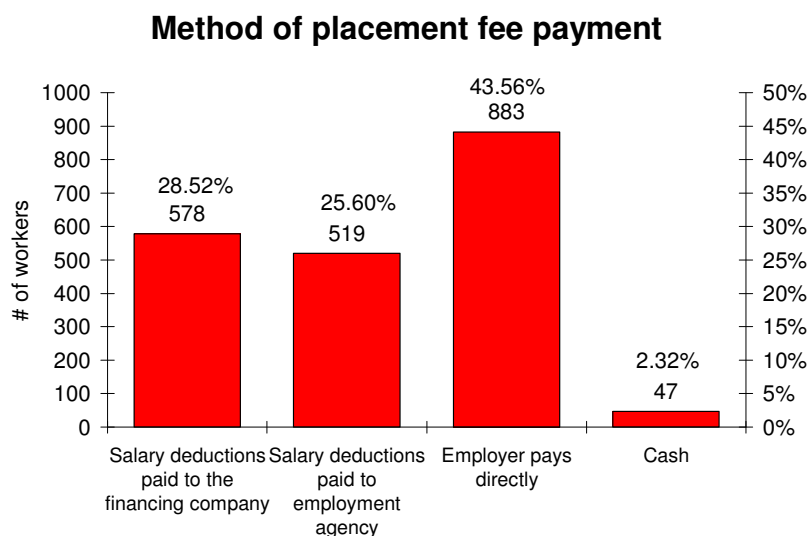


Biaya Agen Per Bulan Yang Dibayarkan

Para buruh migran melaporkan bahwa mereka diharuskan membayar biaya-biaya agen selama kurun waktu tertentu antara nol hingga delapan bulan. Mayoritas BMI, sebanyak 62%, membayarkan biaya penempatan mereka dengan menggunakan potongan gaji mereka selama 7 bulan. 20% membayar melalui potongan gaji 5 bulan mereka dan 8% dari potongan 5 bulan gaji mereka. Rata-rata lama potongan gaji yang mereka bayarkan untuk biaya agen adalah 5,9 bulan.



Biaya-biaya agen yang berlebihan ini dibayarkan tiap bulan dari gaji buruh rumah tangga. Terdapat banyak metode yang digunakan oleh para agen untuk dapat memperoleh gaji para buruh rumah tangga. Metode pembayaran biaya penempatan yang paling biasa adalah melalui majikan yang membayar langsung kepada agen sebagai ganti untuk membayar gaji para buruh rumah tangga. Untuk pemakaian metode ini terdapat 44%. Metode kedua yang paling biasa dilakukan adalah melalui pemotongan gaji yang dibayarkan 29% buruh rumah tangga kepada perusahaan keuangan agen dan metode ketiga dibayarkan oleh 26% melalui potongan gaji kepada agen.



Peraturan yang berlaku sekarang ini di Hong Kong menetapkan bahwa tidak lebih dari 10% gaji buruh migran setiap bulan – sebesar 348 HKD bagi mereka yang mendapat upah minimum – yang boleh dibayarkan sebagai jasa rekrutmen. Tetapi, jasa yang disetujui oleh Pemerintah Indonesia, sering dikurangi dalam cicilan bulanan sebesar 90% atau bahkan 100% dari gaji bulanan. Jadi benar-benar tidak hanya biaya agen yang berlebihan yang menyebabkan underpayment semakin meluas tapi juga karena pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para agen dan majikan. Sayangnya, pemerintah Hong Kong tidak secara aktif menyelidiki pelanggaran-pelanggaran yang ada dan menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditentukan. Sebaliknya, mereka justru mewajibkan seorang buurh untuk datang langsung dan melaporkan pelanggaran-pelanggaran yang ada kepada mereka sementara praktek-praktek underpayment terus terjadi.

Awalnya biaya-biaya gen merupakan beban dan tanggungjawab majikan. Adalah majikan yang harus membayar biaya-biaya ini, akan tetapi, pada pertengahan 1999 sistem ini mulai berubah dan beban biaya agen berganti menjadi beban dan tanggungjawab buruh rumah tangga. Tanpa perlu lagi banyak dikatakan bahwa buruh rumah tangga adalah salah satu yang juga harus membayar biaya-biaya ini. Hal

ini dilakukan oleh para agen untuk meningkatkan daya tarik mengambil BMI, meningkatkan bisnis mereka dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengeksploitasi lebih banyak BMI.

Para agen tenaga kerja telah mengatakan kepada kami bahwa bahkan jika mereka hanya ingin mendapatkan majikan yang dapat menjamin bahwa mereka dapat memberikan gaji penuh merupakan hal yang mustahil. Hal disebabkan karena para agen yang tidak menempatkan para buruh rumah tangga dalam keadaan underpayment maka hal ini akan sangat menyulitkan mereka untuk bisa bersaing dengan agen-agen yang lain karena biaya-biaya ‘produk’ yang lebih banyak. Mereka percaya bahwa para agen yang bekerja secara legal akan mengalami kerugian karena mereka tidak dapat memberikan ‘insentif’ tanpa hari libur atau underpayment kepada para majikan dan dengan memberikan gaji penuh maka mereka sama saja mengambil resiko atas usaha mereka sendiri karena banyak agen yang akan terus mempraktekkan underpayment. Hal ini hanya dapat ditangani secara tuntas jika pemerintah Hong Kong mau secara aktif menyelidiki dan memberlakukan secara tegas peraturan-peraturan mengenai gaji minimum dan biaya agen yang berlebihan. Dengan ini akan memaksa para agen untuk menjalankan peraturan-peraturan tanpa harus khawatir terhadap para agen yang melanggar peraturan karena mereka yakin bahwa pemerintah akan menghukum mereka yang telah melanggar peraturan Perburuhan Hong Kong.

Seperti yang telah kita lihat, tidak hanya dalam penelitian ini, tapi juga dalam penelitian underpayment sebelumnya bahwa underpayment dan biaya-biaya agen merupakan permasalahan yang kronis. Akan tetapi, para pejabat yang berwenang di Indonesia sendiri memiliki kemampuan atau menolak untuk mengakui bahwa permasalahan-permasalahan tersebut benar-benar terjadi. Hal ini dapat dilihat dalam usaha-usaha mereka untuk menyalahkan orang lain atau mereka bertindak seolah-olah permasalahan-permasalahan tidak pernah ada daripada sebaliknya mencari jalan pemecahannya. Sikap ini sangat jelas sekali dalam wawancara kami dengan Departemen Tenaga Kerja Indonesia yang memiliki wewenang untuk menciptakan kebijakan berhubungan dengan migrasi di Indonesia.

Para pejabat dari Departemen Tenaga Kerja mengatakan kepada kami bahwa permasalahan-permasalahan seperti praktek underpayment dan biaya-biaya agen merupakan pekerjaan konsulat Indonesia untuk mengatur pelaksanaan kebijakan migrasi karena hal tersebut merupakan masalah internasional. Bahwa masalah internasional ini bukanlah merupakan tanggungjawab Departemen Tenaga Kerja karena mereka bekerja dari dalam Indonesia meskipun para buruh migran diwajibkan untuk menandatangani kontrak sebelum mereka berangkat ke luar negeri. Mereka mengatakan bahwa terdapat peraturan-peraturan yang tegas berkaitan dengan biaya-biaya agen, yang seharusnya satu bulan gaji. Akan tetapi, menurut mereka masalah-masalah ini sangatlah sulit untuk diawasi dan seluruhnya itu adalah tanggungjawab pemerintah Hong Kong.

Pejabat Departemen Tenaga Kerja mengatakan bahwa mereka merekomendasikan laporan-laporan buruh migran kepada konsulat Indonesia di Hong Kong yang seharusnya melaksanakan peraturan-peraturan Indonesia. Mereka menuduh agen-agen Hong yang telah menguasai para buruh melalui ‘agen mafia’ yang terorganisasi secara rapi. Untuk mencegah ini, para pejabat Indonesia meminta lebih banyak data sehingga mereka dapat mengambil tindakan, namun begitu mereka tidak dapat berbuat apa-apa sampai mereka memperoleh lebih banyak data.

Tanggapan Departemen Tenaga Kerja Indonesia terhadap masalah-masalah underpayment dan biaya-biaya agen adalah menyalahkan orang lain dan menyangkal semua tanggungjawab mereka. Tanggapan konsulat Indonesia adalah berpura-pura bahwa tidak ada masalah sama sekali. Dalam wawancara kami dengan staf konsulat, mereka mengatakan kepada kami bahwa dalam praktek jarang sekali BMI di Hong Kong digaji di bawah standar minimum. Jika ada pun, konsulat sudah pasti akan mengambil tindakan tegas dengan melaporkan kasus tersebut kepada departemen Tenaga kerja dan polisi Hong Kong, tapi masalah-masalah itu jarang terjadi. Mereka juga mengatakan bahwa ada hanya sedikit kasus-kasus pelanggaran hak-hak buruh migran di Hong Kong dan sangat jarang buruh migran menuntut para majikan mereka atau memproses kasus-kasus buruh mereka di Hong Kong. Pernyataan-pernyataan demikian ini benar-benar tidak masuk akal mengingat begitu banyaknya bukti yang telah didokumentasikan berhubungan dengan underpayment dan eksploitasi terhadap para BMI.

Staf konsulat membohongi diri mereka sendiri dengan terus mengatakan bahwa peraturan dua-minggu tidak benar-benar seburuk itu karena setidaknya para buruh migran memiliki dua minggu untuk mencari majikan baru dan tidak dipaksa untuk pulang ke Indonesia setelah kontrak dihentikan. Berhubungan dengan biaya-biaya agen yang berlebihan, Departemen Tenaga Kerja telah mengatakan bahwa hal ini adalah tugas Konsulat untuk meninjau masalah-masalah tersebut sementara staf konsulat mengatakan bahwa hal ini bukan bagian dari yurisdiksi konsulat karena besar jumlah biaya agen sudah ditentukan oleh Departemen Tenaga Kerja di Indonesia dan jika ada pelanggaran-pelanggaran hukum maka itu adalah tugas pemerintah Hong Kong untuk berurusan dengan masalah-masalah tersebut.

Staf konsulat juga mendorong semua buruh migran untuk pergi ke konsulat jika mereka memiliki masalah-masalah, dan menngghimbau agar mereka tidak datang ke LSM-LSM atau organsasi-organisasi atau serikat-serikat buruh migran, karena konsulat adalah pihak yang paling berwenang dan tepat untuk membantu mereka. Mereka mengklaim bahwa konsulat mempunyai lebih banyak sumber daya untuk membantu buruh migran karena mereka telah menyuruh para kyai muslim dan psikolog untuk datang setiap tiga bulan. Staf tersebut juga mengatakan bahwa para agen seharusnya menyediakan tiket pulang kepada para buruh migran, bukan uang yang sesuai nilainya dengan biaya tiket pesawat karena uang tersebut dapat cepat sekali dibelanjakan dan buruh migran akan melewati batas izin tinggal dan akhirnya bisa dimasukkan penjara. Dengan sikap-sikap seperti demikian maka mudah dipahami kenapa BMI di Hong Kong jarang sekali untuk mau datang ke konsulat jika ada masalah.

5.8 Tanda Terima Gaji

Para buruh rumah tangga kadang-kadang dipaksa untuk menandatangani tanda terima gaji untuk pembayaran sebelum mereka mulai bekerja yang kemudian memudahkan para majikan dan PJTKI untuk bebas membayar gaji para buruh rumah tangga di bawah standar atau, dalam kasus-kasus yang lebih parah, gaji mereka sama sekali tidak dibayar. Di waktu-waktu lainnya, para buruh tangga menandatangani tanda terima gaji setiap bulan dan bahkan mewajibkan mereka untuk memasukkan jumlah tersebut ke bank sehingga tercetak dalam lembaran kertas tabungan, sebelum mereka diberikan uang gaji mereka yang tidak sesuai dengan gaji resmi atau sebagaimana tertulis dalam tanda terima gaji.

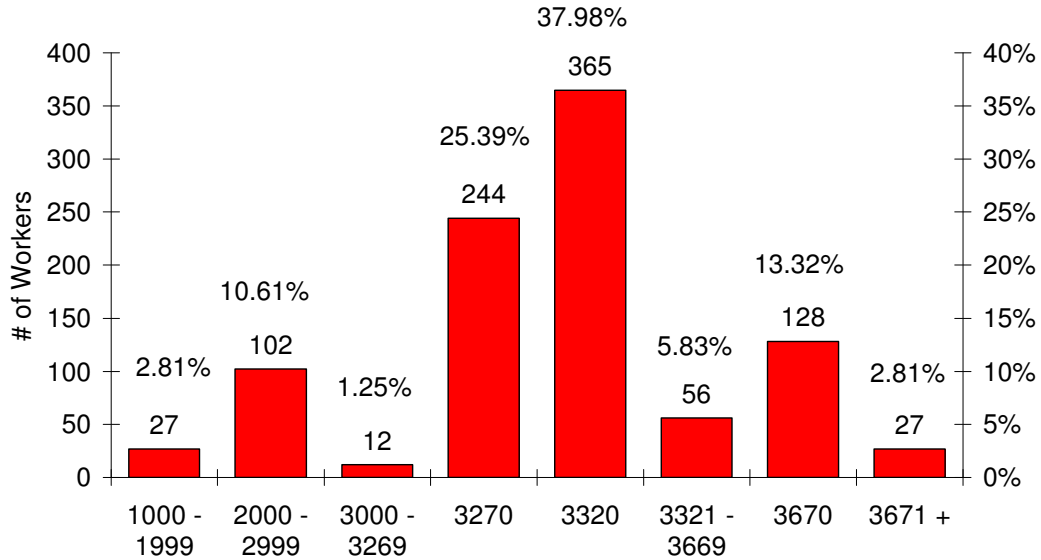
Sebanyak 94% dari buruh rumah tangga benar-benar menandatangani tanda terima gaji setiap bulan. Dari buruh rumah tangga yang benar-benar menandatangani tanda terima gaji terdapat 26% dari mereka tidak menerima jumlah gaji sebagaimana yang tertulis dalam tanda terima gaji. 74% dari buruh rumah tangga menerima gaji sebagaimana yang ditandatangani dan tertulis dalam tanda terima gaji. Bagi para buruh rumah tangga perempuan yang benar-benar menandatangani tanda terima gaji, sebanyak 38% dari buruh migran menemukan paling biasa jumlah gaji yang tertulis dalam tanda terima adalah sebesar HKD 3320. 25% sebesar HKD 3270 dan 13% adalah HKD 3670.



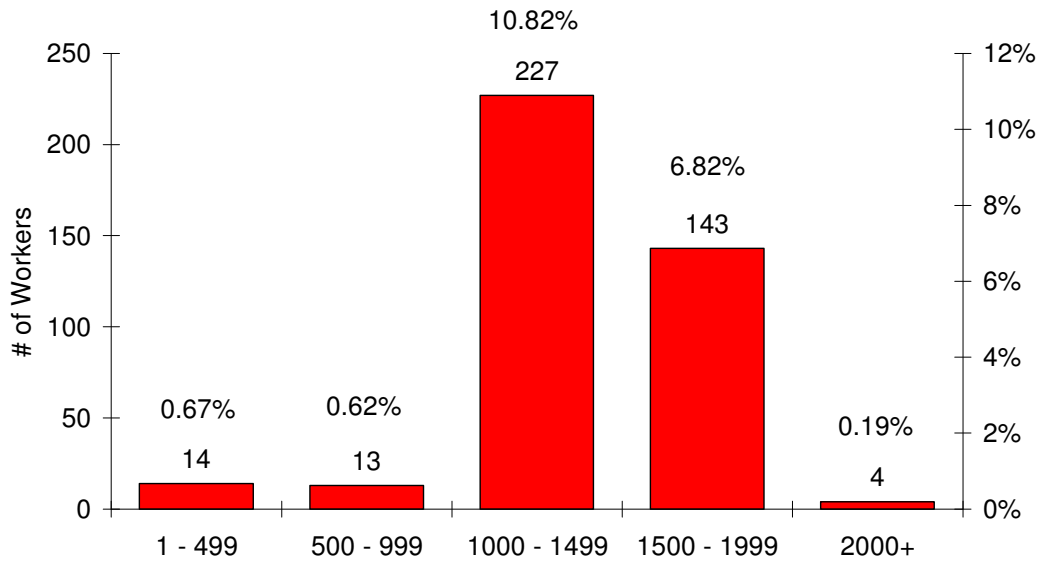
Gaji Resmi dan Tanda Terima

Sebanyak 26% dari buruh rumah tangga menerima nilai gaji dari yang tidak sesuai dengan yang tertulis dalam tanda terima gaji. Perbedaan nilai gaji yang diterima dan yang tertulis di dalam tanda terima gaji bervariasi dari HKD 80 hingga HKD 2,370 tiap bulan. Rata-rata jumlah yang tidak dibayarkan kepada buruh rumah tangga adalah sebesar HKD 1,390. Karena sebanyak 26% dari semua buruh rumah tangga tidak menerima gaji yang sesuai dengan yang tertulis dalam tanda terima gaji dan rata-rata nilai gaji yang tidak dibayarkan sebesar HKD 1,390 setiap bulannya, maka kami dapat menduga bahwa para majikan telah mencuri rata-rata sebesar HKD 36,000,000 gaji buruh rumah tangga tiap bulannya. Lebih dari itu, para majikan juga telah mencuri lebih dari USD 48 juta tiap tahun sehingga Indonesia mengalami kerugian karena gaji-gaji yang tidak sesuai dan remitan-remitan buruh rumah tangga akibat tanda terima palsu.

Wages Stated on Receipt (HKD)



Amount Stolen from Workers (HKD)



Box Story

Nama: Buruh Migran Indonesia “3”
Dari: Jember, Jawa Timur, Indonesia

Saya pertama kali bekerja selama tiga tahun di Singapura. Saya pergi ke Singapura karena saya ingin mendapatkan pengalaman di sana dan juga setelah itu ingin bekerja di negara lain. Sebelum datang ke Singapura, saya tinggal di penampungan selama enam bulan. Selama menunggu di penampungan saya tidak diberikan informasi apa apa mengenai keadaan kerja di Singapura.

Ada 150 perempuan tinggal di penampungan. Selama di penampungan, saya diajari memasak, merawat bayi, orangtua, bersih-bersih dan mencuci mobil. Tempat penampungan bersih, makanan cukup, ada 6 kamar mandi dan kami juga dapat keluar penampungan jika kami mau. Sebelum diberangkatkan, saya diharuskan membayar 250.000 rupiah dan mereka tidak membolehkan kami membaca isi kontrak kerja.

Setelah bekerja di Singapura selama tiga tahun, saya kembali ke Indonesia. Awalnya, saya ingin pergi bekerja di Taiwan tapi saya diberitahu bahwa Taiwan tidak membuka pekerjaan maka saya memilih untuk pergi ke Hong Kong. Saya pilih Hong Kong karena sponsor saya bilang gajinya lebih besar. Sponsor juga bilang pada saya bahwa saya dapat libur setiap minggu, memperoleh gaji sebesar HKD 3,670 dan memiliki hukum-hukum yang baik. Oleh karena itu, saya memutuskan pergi ke Hong Kong dan menunggu lagi di penampungan. Kali ini saya tinggal di sana selama 5 bulan. Di penampungan terdapat kurang lebih 450 perempuan. Mereka mengajarkan kami bahasa Kanton dan ketrampilan rumah tangga lainnya dan lagi-lagi di sana saya tidak diperbolehkan membaca isi kontrak kerja saya.

Saya tiba di Hong Kong bulan Desember 2004. Setiba di Hong Kong, agen mengambil paspor dan semua dokumen saya. Saya diharuskan membayar biaya agen sebesar HKD 8,000, dengan cicilan HKD 2,000 setiap bulan selama empat bulan. Saya mengetahui bahwa gaji saya dengan majikan saya yang pertama sebesar HKD 3,270. Akan tetapi saya sebenarnya hanya digaji sebesar HKD 2,000 tiap bulan.

Setiap bulan majikan saya memberika saya sebuah cek sebesar HKD 3,270 dan saya harus mencairkannya di bank. Setelah itu saya diharuskan untuk langsung ulang dan memberikan semua jumlah gaji tersebut kepada majikan saya. Kemudian majikan saya member saya gaji sebesar HKD 1,800 dari HKD 3,270. Setiap bulan tanggal 30 atau 31 saya menerima gaji sejumlah tersebut. Karena saya harus membayar biaya agen sebesar HKD 2,000 setiap bulan selama empat bulan, maka majikan saya ‘meminjamkan’ saya HKD 200 untuk menambah gaji yang saya terima sebesar HKD 1,800, dengan begitu

saya dapat membayar biaya agen saya. Selama empat bulan pertama saya sama sekali tidak menerima gaji atau uang bahkan saya masih berutang kepada majikan sebesar HKD 200. Selama bulan kelima saya digaji HKD 1,000 karena saya harus membayar uang yang saya pinjam sebelumnya sebesar HKD 200 setiap bulan.

Saya bekerja dengan majikan saya ini selama 22 bulan. Tugas-tugas saya adalah bersih-bersih, mencuci mobil, mencuci 2 motor, memasak, dan memijat. Saya libur sekali dalam sebulan dan tidak menerima libur-libur lainnya. Majikan saya sangat jahat. Dia selalu menghina saya, selalu mencaci maki saya dengan kata-kata kotor. Tidak pekerjaan yang saya lakukan cukup baik di matanya. Hampir setiap hari mereka (majikan laki-laki dan perempuan) memanggil saya bodoh atau sampah.

Tanggal 10 November 2006, saya di-PHK secara sepihak. Majikan saya bilang kepada saya sebelumnya bahwa mereka akan mengambil seorang buruh rumah tangga baru tapi kemudian tidak pernah memberitahukan saya lagi soal itu. Suatu hari saya disuruh untuk membereskan pakaian-pakaian saya dan mereka bilang bahwa saya akan dikirim pulang kea gen. Saya tidak mau kembali kea gen maka saya lalu lari dari rumah majikam. Majikan menangkap saya di stasiun MTR. Majikan saya mencengkeram leher saya, makanya saya lalu panggil polisi. Saya kemudia pergi ke kantor polisi. Polisi bilang pada saya “Apakah saya mau kembali ke rumah majikan saya atau kembali ke tempat agen saya.” Saya bilang pada mereka bahwa saya tidak mau kembali ke tempat agen atau majikan saya, saya mau pergi ke kantor buruh.

Saya baru mengetahui hak-hak saya dari mendengar diskusi-diskusi yang diadakan KOTKIHO di taman Victory. Saya pergi ke shelter KOTKIHO karena seorang teman yang tinggal di sana sebelumnya memberitahukan saya. Saya tidak tahu apakah saya masih ingin bekerja lagi di Hong Kong.

Polisi tidak mengerjakan tugasnya dengan baik. Waktu saya pergi dari kantor polisi majikan saya mengikuti saya dan polisi tidak berbuat apa-apa untuk mencegah hal tersebut. Saya kemudian kembali ke kantor polisi dan meminta polisi agar mau mengantarkan saya. Kantor buruh meminta saya untuk menjadi seorang saksi dalam sidang menuntut majikan saya tapi tidak mengizinkan saya untuk bekerja dan mereka juga tidak memberikan saya uang untuk dapat hidup selama saya menunggu proses sidang kasus saya maka saya lalu membatalkan kasus polisi saya menuntut majikan saya. Pemerintah seharusnya harus lebih cepat mengurus kasus karena para buruh rumah tangga tidak boleh bekerja selama ia mempross kasus-kasusnya.

Menurut Ferry Susantio, direktur sebuah agen penempatan buruh migran di Hong Kong, sebagaimana yang dilaporkan dalam penelitian Underpayment AMC 2005, ketika buruh migran Indonesia tiba di Hong Kong, jasa rekrutmen HKD 15.000 ditanggung oleh majikan, sementara buruh benar-benar dibayar standar sekitar HKD 1.000 – 1.200 per bulan (gaji minimum pada waktu itu adalah HKD 2.400).

Namun, tahun 1996, keadaan tersebut mulai berubah karena dua alasan utama. Pertama, Komisi Independen Hong Kong Anti Korupsi/*Hong Kong's Independence Commission Against Corruption* (ICAC) mulai menyelidiki isu pembayaran gaji buruh migran dibawah standar (*underpayment*). Kedua, agen Penempatan Tenaga Kerja Indonesia menghadapi persaingan yang ketat dari buruh migran Filipina. Untuk menanggapi hal itu, para agen tenaga kerja mulai membayar gaji buruh migran Indonesia dengan gaji minimum, bahkan secara spontan merubah biaya jasa rekrutmen dengan membebankannya kepada calon buruh migran.

Yang terjadi adalah sistem yang ada sekarang ini meskipun memberikan gaji yang lebih tinggi kepada buruh rumah tangga, tapi gaji tersebut secara otomatis dipotong untuk membayar biaya penempatan yang pada dasarnya merugikan sama sekali buruh rumah tangga. Sistem ini berhasil meyakinkan ICAC karena buruh rumah tangga sekarang ini lebih sering 'digaji' dengan upah minimum. Sistem ini menguntungkan para majikan karena biaya penempatan sekarang menjadi beban para buruh rumah tangga. Tetapi, walaupun secara teoretis agen mulai membayar buruh lebih tinggi, mereka tetap membebankan utang kepada buruh, sehingga dengan demikian tetap mempertahankan sistem *underpayment* yang marak menimpa buruh migran Indonesia dan melembagakan sistem hutang.

Sebagaimana dilaporkan dalam penelitian Underpayment 2005, para Direktur PJTKI lainnya menyatakan bahwa buruh migran Indonesia yang menerima gaji di bawah standar adalah para migran yang baru pertama bekerja, dan masih dalam kontrak pertama. Sementara tingkat underpayment selama buruh migran bekerja di kontrak pertama jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kontrak-kontrak penggantinya, buruh migran yang sudah pernah bekerja di Hong Kong beberapa kali pun gajinya juga dikurangi. Pada dasarnya, agen tenaga kerja akan meminta kepada buruh migran untuk menceritakan kepada setiap orang yang menanyakan mereka bahwa mereka menerima gaji penuh, dan lebih-lebih para buruh migran yang masih bekerja di kontrak pertama karena mereka takut kehilangan pekerjaan mereka. Hal ini memang benar khususnya jika mereka belum melunasi pembayaran biaya agen.

Sebagaimana yang sebelumnya dilaporkan, standar jasa rekrutmen dinaikkan tahun 1999, perubahan besar ini dipengaruhi oleh Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (APJATI). Sepucuk surat dari APJATI kepada M. Din Syamsudin, Direktur Umum Pemberdayaan Tenaga Kerja dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tanggal 18 Mei 1999, dengan tegas meminta kenaikan biaya rekrutmen sampai 18.000 HKD untuk setiap buruh. Pemerintah segera menyetujui permohonan itu tanpa banyak komentar, memberitahukan kepada Asosiasi dalam surat tertanggal 21 Mei bahwa biaya rekrutmen bagi semua buruh migran yang meninggalkan Indonesia ditentukan sebesar Rp. 17.845.000. Semua ini terjadi karena UU Perburuhan Hong Kong menetapkan bahwa agen tidak diperkenankan untuk mengenakan biaya lebih dari 10% gaji buruh migran setiap bulan.

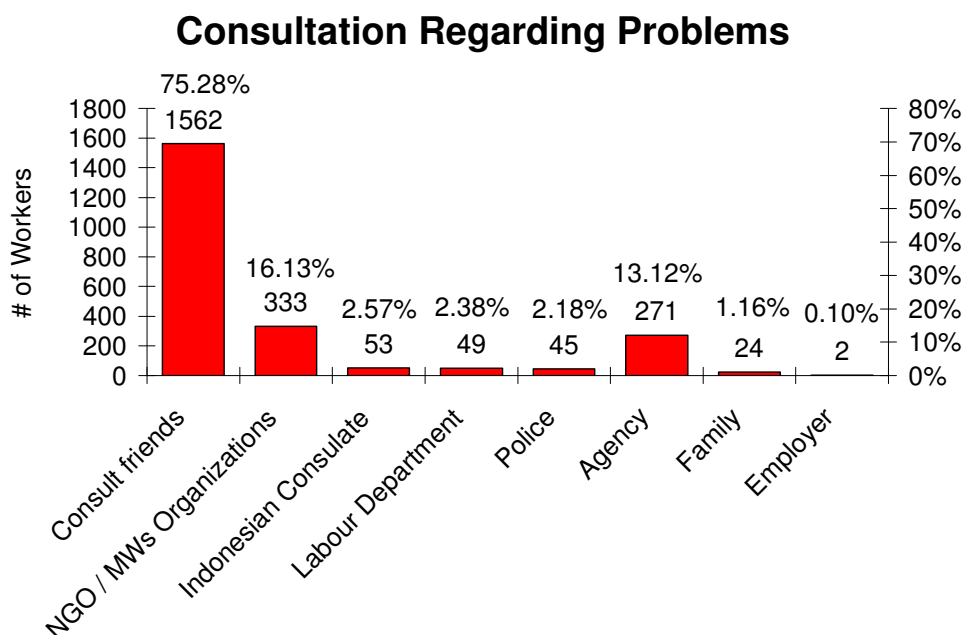
Jelas sekali terdapat kesenjangan yang lebar antara peraturan-peraturan yang berlaku di Hong dan di Indonesia. Peraturan-peraturan Hong Kong dibuat untuk mempermudah dan melindungi buruh migran,

kendati peraturan-peraturan tersebut tidak dipraktekkan secara tegas; sementara peraturan Indonesia dibuat agar lebih menguntungkan dan memperkaya para agen rekrutmen/tenaga kerja,

Meskipun pemerintah Indonesia sudah menetapkan biaya rekrutmen maksimum yang sebenarnya juga sudah berlebihan sebesar Rp 17.845.000, para agen tenaga kerja selalu saja melanggar dan menetapkan biaya tersebut lebih tinggi. Biaya-biaya ini dibebankan baik kepada buruh rumah tangga maupun majikan melalui pemotongan gaji dan biaya-biaya lain, dengan besar jumlah yang bervariasi tergantung nilai upah yang disetujui. Biaya tersebut dibayarkan ke agen-agen tenaga kerja cabang Hong Kong dan APJATI untuk keperluan ‘biaya-biaya’ penampungan, pemeriksaan kesehatan dan dokumen-dokumen perjalanan.

5.9 Konsultasi Dengan

Karena para buruh tangga sering tidak diberitahu mengenai hak-hak mereka oleh agen-agen mereka, ketika mereka menghadapi masalah mereka harus menanyakan kepada seseorang mengenai situasi mereka. Ketika ada masalah dengan majikan, buruh rumah tangga mengkonsultasikan masalah mereka dengan banyak orang yang berbeda-beda. Sebanyak 75% dari buruh rumah tangga pergi berkonsultasi kepada teman mereka. Hanya 16% pergi berkonsultasi ke LSM-LSM dan sisanya pergi ke agen tenaga kerja.



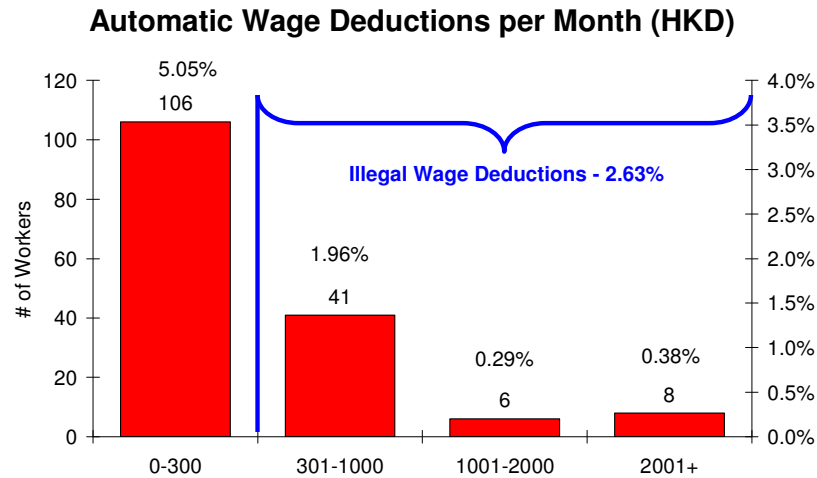
5.10 Potongan Gaji

Selama pemakaian sehari-hari semua barang-barang lama-lama kelamaan pasti akan rusak. Seringkali para buruh rumah tangga melaporkan bahwa kerusakan-kerusakan terjadi saat mereka bekerja sehari-hari, apakah mencuci piring, memasak, mencuci pakaian, merawat dan menjaga anak, dianggap sebagai kesalahan mereka dan biaya pengganti atas barang-barang tersebut dipotong dari gaji-gaji mereka oleh para majikan. Para buruh rumah tangga biasa melaporkan bahwa mereka harus mengganti pakaian-pakaian yang sudah tua dan tersobek selama mencuci, atau sebuah piring yang pecah selama memasak. Akan tetapi, menurut peraturan perburuhan Hong Kong saat ini, buruh rumah tangga tidak seharusnya membayar lebih dari HKD 300 setiap bulan berapapun biaya barang-barang yang rusak tersebut. Akan tetapi, karena kurangnya penegakan peraturan-peraturan tersebut, kurangnya pula informasi bagi buruh rumah tangga sehubungan hak-hak mereka maka para majikan yang serakah terus memotong gaji para buruh tangga lebih dari besar yang sudah ditentukan.

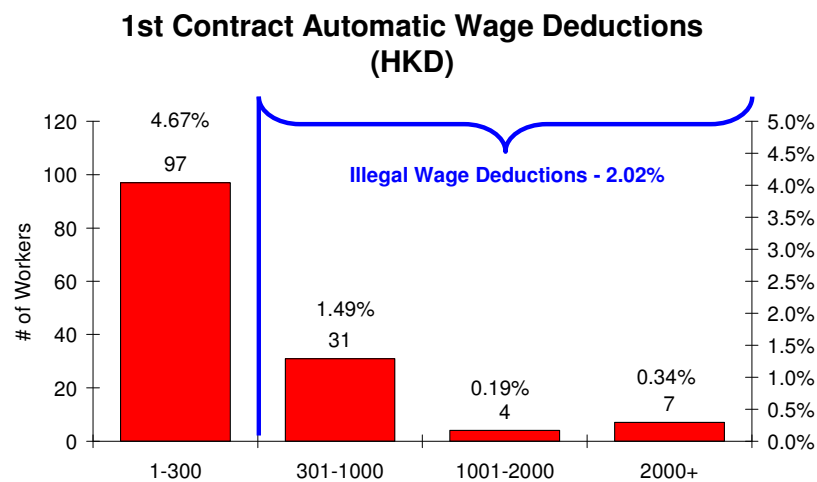
Dalam diskusi-diskusi kelompok terpadu kami dengan para buruh rumah tangga ditemukan bahwa mereka selalu bertanggungjawab atas kerusakan-kerusakan barang atau peralatan tertentu, bahkan jika barang tersebut hanya pakaian yang sudah tua dan usang atau sobek atau mesin DVD yang kebetulan berhenti beroperasi saat mereka sedang menggunakannya. Mereka menganggap mengganti atau mengganti biaya-biaya perawatan untuk barang-barang yang rusak dan hancur adalah hal yang sangat biasa bagi mereka. Bahkan pakaian-pakaian yang sudah tua dan sobek saat dicuci harus diganti dengan yang baru. Seorang buruh rumah tangga bahkan bercerita bahwa dia harus mengganti sepotong pakaian tua dengan sepotong baju yang bermerk baru dengan harga HKD 500.

Potongan Upah Otomatis

Sebanyak 7.7% dari majikan mempraktekkan potongan upah otomatis untuk benda-benda yang rusak selama kerja. Majikan rata-rata mengenakan potongan gaji otomatis di luar biaya agen, sebesar HKD 457 per bulan. 17% dari buruh rumah tangga terkenan potongan otomatis sebesar HKD 200. 12% menerima potongan sebesar HKD 300 dan 10% dikenakan potongan HKD 100. Jumlah yang dipotong berkisar antara HKD 15 hingga HKD 3300.

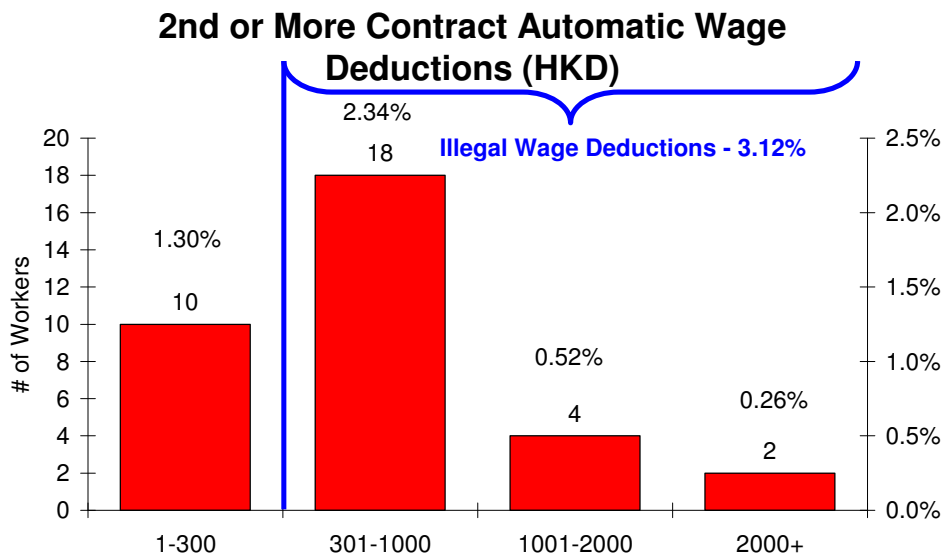


Selama kontrak pertama, sebanyak 7% dari buruh migran menerima potongan gaji otomatis rata-rata sebesar HKD 431. 18% dari buruh rumah tangga selama kontrak pertama terkena potongan sebesar HKD 200.



Selama kontrak kedua atau kontrak-kontrak berikut, sebanyak 4.5% dari buruh migran masing-masing mendapat potongan gaji otomatis rata-rata sebesar HKD 703. 25% dari buruh migran selama kontrak kedua atau kontrak-kontrak berikutnya paling banyak terkena potongan sebesar HKD 500.

Terdapat lebih sedikit buruh rumah tangga yang bekerja selama kontrak pertama atau kontrak-kontrak berikutnya yang terkena potongan gaji otomatis, namun terdapat lebih banyak buruh rumah tangga yang membayar rata-rata potonga gaji otomatis.

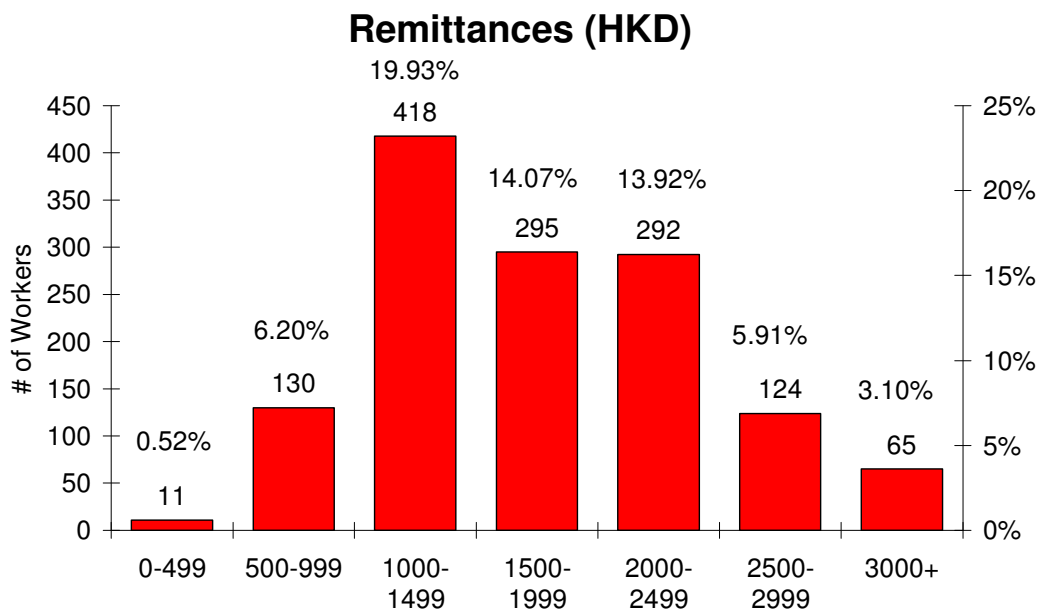


5.11 Tabungan dan Remitan

Seperti yang sebelumnya telah ditunjukkan, mayoritas buruh rumah tangga di Hong Kong memiliki keluarga tanggungan di Indonesia. Untuk menyokong mereka, buruh rumah tangga harus mengirim uang ke Indonesia. Beberapa ada yang membawa pulang bersama mereka uang tunai hasil gaji mereka, di mana praktek ini sangat berbahaya karena seringkali menjadi sasaran pemerasan dan perampokan selama dalam perjalanan pulang kampung. Banyak buruh rumah tangga juga mengirimkan uang hasil kerja mereka ke Indonesia melalui bank atau lembaga-lembaga jasa keuangan dan saluran-saluran resmi lainnya.

Sebanyak 64% dari buruh rumah tangga di Hong Kong secara resmi mengirim uang pulang ke Indonesia. 18% dari buruh rumah tangga yang mengirim uang pulang setiap bulannya, jumlah paling biasa adalah sebesar HKD 1000. Jumlah terbesar kedua adalah HKD 2000 dikirim sebanyak 14% dan 12% mengirim jumlah terbesar ketiga sebesar HKD 1500. Jumlah terkecil pengiriman uang setiap bulan adalah HKD 100 dan paling besar HKD 3000. Rata-rata jumlah remitan setiap bulan yang benar-benar dikirim buruh perempuan rumah tangga adalah HKD 1535. Rata-rata remitan setiap bulan yang

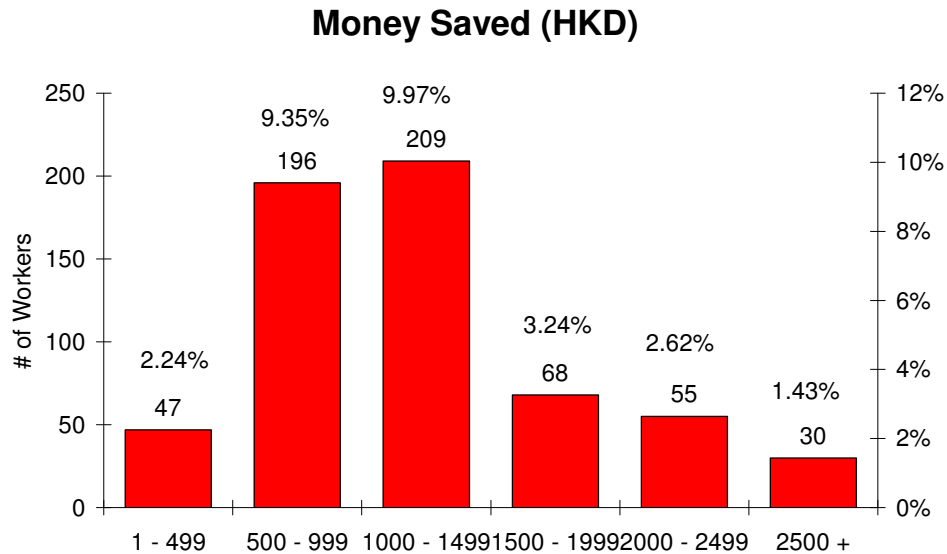
dikirim seluruh buruh perempuan termasuk mereka yang tidak sebesar HKD 982.



Simpanan Uang/Tabungan

Selain mengirimkan uang ke Indonesia, buruh rumah tangga juga memiliki tabungan pribadi di bank. Memiliki tabungan pribadi di bank adalah sebuah langkah penting yang buruh migran harus lakukan jika ingin uang hasil kerja mereka di luar negeri dapat dipakai untuk kehidupan setelah mereka pulang ke Indonesia. Semua buruh rumah tangga di Hong Kong pasti akhirnya akan pulang ke Indonesia. Pengiriman remitan dapat membantu keluarga, tapi seringkali digunakan untuk mendanai kebutuhan sehari-hari. Dengan memiliki tabungan pribadi, buruh migran dapat melakukan investasi untuk masa depan mereka. Dengan melakukan investasi bisnis di rumah, para buruh migran dapat mempunyai pendapatan yang dapat digunakan untuk diri mereka dan keluarga mereka ketika mereka sudah tidak bekerja lagi sebagai buruh rumah tangga di luar negeri.

29% dari buruh migran memiliki tabungan pribadi di bank. Rata-rata semua buruh migran termasuk mereka yang tidak menabung menyimpan HK 983 tiap bulan. Rata-rata setiap bulan buruh migran yang benar-benar menabung menyimpan HKD 1534. 10% dari buruh migran yang benar-benar menabung, paling besar sebesar HKD 1000. Jumlah terbesar kedua HKD 500 ditabung oleh 8% buruh migran dan 3% menabung HKD 1500. Jumlah paling sedikit yang ditabung setiap bulan adalah HKD 100 dan paling besar HKD 3270.



5.12 Pembaharuan/Perpanjangan Kontrak

Kontrak kerja memiliki batas waktu selama dua tahun dan semua kontrak memiliki harus diperpanjang/ diperbaharui. Menurut peraturan Perburuhan Hong Kong, semua buruh migran rumah tangga berhak untuk memperoleh dua minggu, 14 hari, cuti tahunan dan tiket pulang yang diberikan oleh majikan setelah kontrak mereka berakhir.

Akan tetapi sekali lagi, peraturan-peraturan Hong Kong dan Indonesia mengenai hak-hak buruh migran saling bertentangan. Peraturan Indonesia mewajibkan minimum 30 hari cuti ke Indonesia sebagai bagian dari proses pembaharuan kontrak. Akibatnya banyak majikan lebih suka mempekerjakan buruh rumah tangga baru daripada menunggu buruh rumah tangga mereka kembali ke Hong Kong. Peraturan cuti 30 hari pemerintah Indonesia ini telah merugikan BMI karena mereka dapat kehilangan pekerjaan mereka dan dengan begitu mereka harus mengulangi lagi seluruh proses migrasi dan menghabiskan bahkan lebih banyak untuk membayar biaya-biaya penempatan.

Dalam sebuah wawancara dengan Departemen Tenaga Kerja Indonesia dikatakan bahwa agen bertanggungjawab atas proses migrasi, para pejabat mempertahankan pemulangan paksa yang panjang ini karena menurut mereka hal ini penting bagi buruh migran demi memelihara hubungannya dengan keluarganya dan memudahkan mereka untuk dapat menyesuaikan diri ketika mereka akhirnya tidak kembali bekerja lagi sebagai buruh rumah tangga di luar negeri. Mereka mengatakan bahwa proses ini biasanya membutuhkan waktu selama tiga minggu bagi buruh migran untuk mengatasi kejutan-kejutan budaya, yang mana sulit untuk dipercaya karena mereka pulang ke kampung halaman, bukan pergi ke tempat baru. Para pejabat Departemen Tenaga Kerja terus mencari alasan dengan mengatakan bahwa adanya kasus-kasus yang terjadi di mana para perempuan menolak suaminya sekembali mereka dari

luar negeri, dan menurut mereka hal ini menciptakan masalah-masalah sosial di Indonesia yang mereka ingin hindari. Dari pernyataan-pernyataan demikian dapat dengan mudah kita lihat bahwa kepentingan para pejabat Departemen Tenaga Kerja sebenarnya sama sekali tidak bermaksud untuk melindungi buruh migran, tapi sebaliknya mereka hendak memastikan agar perempuan-perempuan buruh migran ini, yang baru diberdayakan karena berkat kerja mandiri dan penghasilan mereka, mengingat tempat mereka dalam masyarakat Indonesia yang paternalistik.

Menurut laporan Underpayment AMC 2005, pemerintah Indonesia menyebut alasan pengawasan demi perlindungan buruh migran untuk syarat tinggal minimal 30 hari dalam hal pembaharuan kontrak kerja. Alasan lain yang disebut oleh pemerintah adalah demi memelihara hubungan antara seorang buruh migran dengan keluarganya. Yang melekat dalam peraturan ini adalah asumsi-asumsi yang bias jender dimana buruh migran perempuan harus berunding dulu dengan anggota keluarga yang laki-laki sebelum dan sesudah bekerja dan bahwa mungkin mereka akan tergoda mencoba hubungan homoseks selama jauh dari suami mereka. Disamping biaya moneter, struktur kebijakan Indonesia mengenai pembaharuan kontrak buruh migran mengakibatkan ketidaksenangan disamping menyebarkan kesan-kesan negatif kepada buruh mengenai harga dirinya.

Sebagaimana secara rinci dilaporkan dalam penelitian Underpayment 2005, Pemerintah Indonesia dan PJTKI benar-benar menyadari perjuangan yang harus dilewati oleh buruh migran untuk memperharui kontrak mereka. Memang, bukti tersebut menunjukkan bahwa keduanya telah bekerja sama melawan buruh migran bukan hanya dalam menerapkan hambatan-hambatan birokrasi, tetapi juga memeras dari mereka. Proses pembaharuan kontrak telah disusun sedemikian rupa sehingga para buruh migran hanya mempunyai sedikit alternatif selain bersandar pada institusi-institusi yang mengeksploitasi mereka. Kesulitan-kesulitan ini paling dirasakan oleh buruh migran saat berusaha memperbaharui kontraknya dengan usaha sendiri, tanpa perantara atau agen.

Menurut UU yang berlaku di Indonesia, semua 'buruh sektor informal' semisal, buruh migran rumah tangga harus pulang ke Indonesia untuk memperbaharui kontrak-kontrak mereka tanpa perduli dari negara mana mereka bekerja. Seksi Proteksi dan Advokasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberlakukan persyaratan ini. Mereka mewajibkan buruh migran pulangi ke Indonesia untuk pembaharuan kontrak dengan alasan pengawasan demi perlindungan buruh migran.. Tetapi, jalur ini sangat mahal bagi buruh migran, yang seringkali harus membayar biaya-biaya di luar dugaan ketika mengurus pembaharuan suatu kontrak

Pemulangan paksa para BMI oleh pemerintah mereka sendiri untuk tujuan atau alasan-alasan sebagai bagian dari proses pembaharuan kontrak sebaliknya memiliki dampak-dampak yang serius bagi keadaan keuangan mereka. Proses yang sangat eksploitatif ini didokumentasikan dalam laporan Underpayment AMC 2005 dan diungkapkan kembali berikut ini.

Untuk memperbaharui kontrak mereka, buruh migran sering harus mulai lagi melalui Kantor Agen Tenaga Kerja Cabang Hong Kong yang pertama sekali mengontrak mereka. Agen Tenaga Kerja sering mewajibkan biaya tambahan untuk memperbaharui kontrak. Dengan mengikuti pola yang sama seperti jasa rekrutmen, jasa pembaharuan kontrak ditentukan dengan standar yang rasional (tidak lebih dari 10% dari upah buruh satu bulan) oleh Pemerintah Hong Kong. Akan tetapi standar tersebut jarang

sekali..

Di tahun 1999, pemerintah Indonesia menyetujui biaya pembaharuan kontrak sebesar 5.500 HKD yang tentunya dilanggar oleh hampir semua PJTKI, yang membebankan biaya kepada setiap buruh migran dimana saja sebesar antara 3.000 – 13.000 HKD. Setelah terjadinya restrukturisasi dalam Departemen Tenaga Kerja Indonesia pada Oktober 2000, suatu kebijakan baru, yang diperjuangkan oleh buruh migran dan dimaksudkan untuk menyamakan besarnya biaya dengan kebijakan di Hong Kong, menetapkan bahwa biaya pembaharuan kontrak tidak boleh melebihi 10 % dari gaji bulanan pertama buruh migran. Lagi-lagi PJTKI melanggar ketentuan ini yang tetap meminta biaya sebesar antara 3.000 – 7.000 HKD. Kebijakan baru tersebut, diprakarsai setelah adanya perubahan kepemimpinan baru di Departemen Tenaga Kerja, memaksa para agen hanya membebankan biaya 10% dari gaji buruh bulan pertama. Kebijakan ini juga menetapkan bahwa buruh migran minimal harus tinggal di Indonesia selama 30 hari setelah kontraknya berakhir. Masih belum dapat diketahui bagaimana badan perlindungan buruh migran yang baru seperti BNP2TKI akan mengatasi persoalan-persoalan ini.

Para agen tenaga kerja terus membebankan kepada buruh rumah tangga biaya yang berlebihan untuk memperbaharui kontrak. Leb-lebih anda bisa menemukan berapa besar biaya yang mereka bebankan kepada para buruh rumah tangga. Hampir seluruh buruh rumah tangga yang memperbaharui kontrak kerja membayar lebih dari yang ditentukan oleh peraturan pemerintah Hong Kong di mana untuk biaya pembaharuan kontrak tidak melebihi 10% dari gaji bulanan pertama buruh rumah tangga di Hong Kong.

Berdasarkan wawancara yang diadakan AMC dengan Konsulat Jenderal Indonesia, yang aslinya dilaporkan dalam penelitian Underpayment 2005, hukum perburuhan Indonesia mengenai buruh migran umumnya menguntungkan agen tenaga kerja karena mereka membayar mahal untuk perizinan dari pemerintah. Izin untuk menjalankan sebuah perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia di Hong Kong memerlukan deposit sekitar 50.000 HKD di Konsulat Indonesia. Sementara lisensi untuk mengirim tenaga kerja ke luar negeri oleh PJTKI adalah sekitar Ro. 500.000, yang harus dibayarkan kepada Menteri Tenaga Kerja. Menurut Konsul Jenderal, ada sekitar 180 agen tenaga kerja di Hong Kong, dan lebih dari 400 PJTKI di Indonesia. Jika pemerintah memberikan fasilitas yang lebih mudah bagi buruh migran untuk memperbaharui kontrak kerja mereka secara independen, itu mungkin mengancam pendapatan dan kelangsungan agen tenaga kerja dan mengganggu monopoli mereka

Setibanya di Indonesia, buruh migran atau keluarganya sering terpaksa menyogok berbagai petugas sebelum mereka dapat meninggalkan bandara (lihat bagian 6.1 tentang Pemulangan). Ketika responden untuk survei Buruh Migran Rumah Tangga-Hong Kong ditanya apakah menemui kesulitan di bandara di Jakarta atau Surabaya ketika transit, sebanyak 23 % mengaku menemui kesulitan. Kelompok terbesar dari mereka mengaku menemukan korupsi. Selain itu, tentu saja mengalami tekanan untuk tidak pulang dengan tangan kosong setelah bekerja di luar negeri. Bahkan jika mereka pulang hanya sebentar saja, para buruh migran merasa wajib membawa uang atau oleh-oleh bagi famili dan teman-teman di kampung.

Hong Kong merupakan negara tujuan yang unik di mana para buruh rumah tangga Indonesia benar-benar memiliki hak untuk memperbaharui kontrak-kontrak mereka melalui konsulat Indonesia. Secara teoritis, seorang migran yang berusaha untuk memperbaharui kontraknya secara independen harus

memenuhi syarat pengesahan dari Konsulat untuk dapat terus bekerja. Tetapi dalam praktek, para responden dalam penelitian Underpayment 2005 melaporkan bahwa mereka tidak dapat pergi untuk mendapatkan pengesahan konsulat tanpa terlebih dahulu mendapatkan pengesahan dari agen tenaga kerja di Hong Kong yang bekerjasama dengan PJTKI yang dulu mengirim mereka dari Indonesia. Para buruh migran yang berusaha untuk memperbaharui sendiri kontraknya disertai banyak sekali persyaratan yang tidak diminta dari mereka yang mendapatkan pengesahan dari agen. Lagipula, banyak majikan tidak akan memberikan buruh rumah tangganya peringatan awal apakah mereka telah memutuskan untuk memperbaharui kontraknya. Dengan demikian, para buruh migran sering hanya punya waktu dua minggu untuk mengumpulkan dokumen-dokumen yang diperlukan (batas waktu bagi buruh migran yang tidak bekerja di Hong Kong sebelum mereka harus pulang).

Seorang buruh migran menceritakan kembali kepada kami pengalamannya berhubungan dengan pembaharuan/perpanjangan kontrak. Awalnya dia ingin mendiskusikan perpanjangan kontrak ini dengan agennya, tapi dia kemudian memutuskan untuk melakukan perpanjangan seraca mandiri melalui konsulat Indonesia di Hong Kong. Waktu dia datang ke konsulat dengan majikannya mula-mula pengajuan perpanjangan/pembaharuan kontraknya ditolak. Para petugas konsulat mengatakan “Di Hong Kong kamu memerlukan bantuan agen kamu waktu kamu selesai kontrakmu.” Buruh migran tersebut lantas berdebat kepada para petugas konsulat tersebut dengan mengatakan kepada mereka bahwa buruh migran Filipina tidak memerlukan para agen untuk ‘membantu’ mereka dan buktinya mereka dapat memperpanjang kontrak-kontrak mereka sendiri. Petugas konsulat tersebut lalu mengatakan kepada buruh migran tersebut bahwa orang-orang Indonesia tidak dapat berbicara dalam bahasa Inggris dan akan membingungkan departemen Imigrasi Hong Kong. Setelah dua jam berdebat, petugas konsulat menolak memperpanjang/memperbaharui kontrak buruh migran tersebut sementara dia masih tetap bersikeras tidak mau mencari ‘pertolongan’ dari agennya. Lalu buruh migran tersebut mengancam untuk melaporkan penolakan ini kepada media, dan saat itu juga petugas konsulat tiba-tiba berubah pikiran dan mengizinkan buruh migran tersebut memperbaharui/memperpanjang kontraknya. Seluruh biaya untuk perpanjangan kontrak sebesar HKD 700 sementara perpanjangan kontrak melalui agen biasanya menghabiskan biaya antara HKD 6,000 hingga HKD 7,000.

Segera setelah kontrak kerja buruh rumah tangga diputus atau habis, mereka harus meninggalkan Hong Kong dalam waktu dua minggu menurut persyaratan peraturan Dua Minggu. Para buruh rumah tangga diperbolehkan untuk mencari majikan baru di Hong Kong dalam waktu dua minggu tersebut dan dengan begitu mereka juga harus menjalani lagi seluruh proses rekrutmen. Karena mereka hanya memiliki waktu dua minggu untuk mendapatkan pekerjaan baru, maka mereka yang memperoleh kontrak baru tidak mempunyai pilihan lagi selain harus menandatangani kontrak pertama mereka tanpa memiliki kesempatan untuk memastikan bahwa mereka akan menerima gaji minimum dan/atau majikan yang mereka inginkan.

Waktu yang sangat pendek ini, yakni dua minggu juga menguntungkan agen-agen tenaga kerja karena mereka mengeksploitasi para buruh rumah tangga melalui proses pembaharuan kontrak. Karena ketentuan waktu yang sangat pendek ini, mereka tidak mungkin dapat mengumpulkan semua surat-surat dan mengurus sendiri di konsulat Indonesia, maka mereka tidak punya pilihan lain selain melakukan lagi pembaharuan kontrak mereka melalui sistem agen. Sebagaimana telah dipublikasikan dalam laporan

Underpayment 2005, untuk dapat membaharui kontrak kerja, para buruh rumah tangga mandiri harus mengumpulkan ke konsulat Indonesia di Hong Kong dokumen-dokumen berikut ini:

1. Surat dari APJATI

Para agen tenaga kerja akan berusaha sedemikian rupa agar buruh migran tidak mengurus sendiri pembaharuan kontrak mereka sehingga tidak masuk akal mengharapkan seorang buruh migran bisa mendapatkan surat persetujuan dari APJATI. Beberapa buruh migran hanya punya waktu 2 minggu untuk mendapatkan dokumen ini, waktu yang sangat pendek sehingga APJATI punya dalih untuk tidak memberikannya.

2. Surat ‘Izin’ dari Suami atau Orang Tua di Indonesia, yang disahkan oleh Kepala Desa

Lagi-lagi, waktu 2 minggu selalu tidak cukup untuk mendapatkan dokumen seperti itu dari negara lain. Banyak keluarga buruh migran tinggal di kampung yang sulit dijangkau oleh kantor pos. Lagipula, pengesahan kepada desa akan sering memerlukan waktu, atau biaya, disamping biaya yang dibebankan untuk pembaharuan kontrak. Akhirnya, dengan mensyaratkan buruh migran perempuan mendapatkan ijin dari suami atau orangtua untuk tetap bekerja di luar negeri, agen dan lembaga pemerintah lagi-lagi memperlihatkan contoh praktek yang bias jender yang harus ditanggung oleh buruh migran. Dengan mewajibkan adanya ijin dari suami atau orangtua, pemerintah merampas kekuasaan atas hidup buruh migran sendiri dan menyerahkannya kepada orang lain.

3. Persetujuan yang dibuat oleh Pengacara dan harus ditandatangani oleh majikan

Tujuan perjanjian ini adalah supaya majikan menyatakan bahwa dia bertanggungjawab penuh terhadap buruh migran ini dihadapan konsulat. Buruh migran yang memperbaharui kontraknya melalui agen, oleh konsulat dianggap menjadi tanggung jawab agen tersebut. Pada dasarnya, hal ini merupakan cara Konsulat Indonesia untuk tidak bertanggungjawab atas kesejahteraan seorang buruh migran kendati statusnya sebagai warganegara Indonesia. Karena agen tenaga kerja jarang sekali mau bertanggungjawab terhadap buruh migran yang butuh pertolongan, pihak konsulat juga “cuti tangan” atas situasi itu. Seperti biasa, batas waktu juga secara keras diterapkan dalam mendapatkan dokumen ini. Gangguan lain (dan biaya) yang harus ditanggung majikan dapat saja mendorongnya untuk mengontrak saja buruh migran baru daripada mencoba memperbaharui kontrak.

4. Sertifikat Pemeriksaan Medis

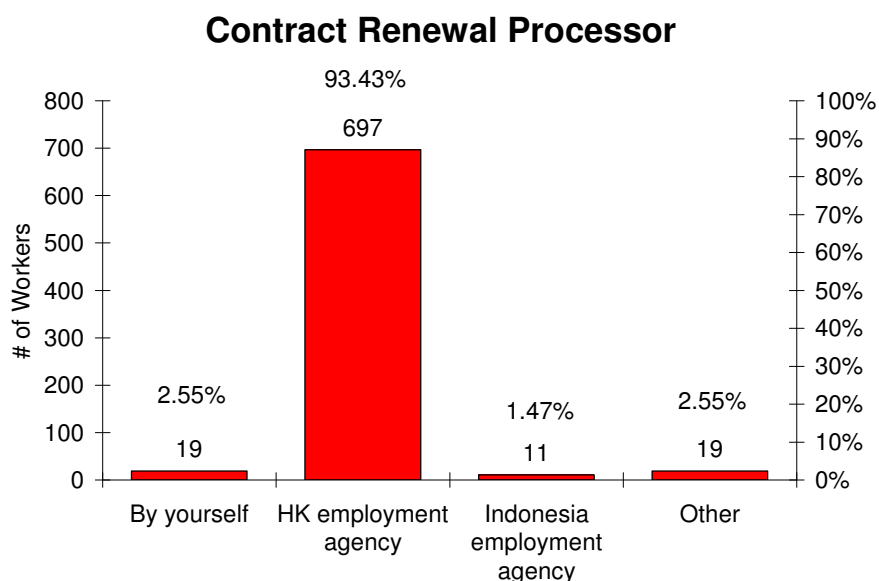
Seperti sebelumnya, batas waktu dan biaya membuat tidak mungkin mendapatkan izin ini. Lagipula, hampir semua buruh migran tidak tahu bagaimana dan kemana harus pergi untuk mendapatkan pemeriksaan medis di Hong Kong.

Persyaratan-persyaratan tidak adil tersebut di atas hanya terjadi kepada buruh rumah tangga yang berkeinginan sendiri memperbaharui kontrak-kontrak mereka melalui konsulat Indonesia di Hong Kong. Memang, banyak buruh yang telah berusaha memperbaharui kontraknya sendiri melaporkan ke AMC bahwa mereka diperlakukan secara kasar oleh staf di konsulat Indonesia yang berbicara kasar kepada

mereka. Sayangnya sebagaimana kita dapat lihat pembaharuan kontrak alternatif melalui sistem agen memakan biaya yang lebih tinggi, mendapat perlakuan eksploitatif dan merugikan buruh rumah tangga.

Pihak Yang Mengurus Perpanjangan Kontrak

Dari mayoritas buruh rumah tangga yang sudah menyelesaikan kontrak mereka, dan ingin memperbaharui kontraknya, sebanyak 93% mengurus kontrak tersebut melalui agen tenaga kerja HK. 3% datang sendiri ke konsulat dan 1% melalui agen tenaga kerja Indonesia. 3% dari buruh rumah tangga melaporkan bahwa mereka menghadapi kesulitan dalam memproses pembaharuan kontrak mereka.

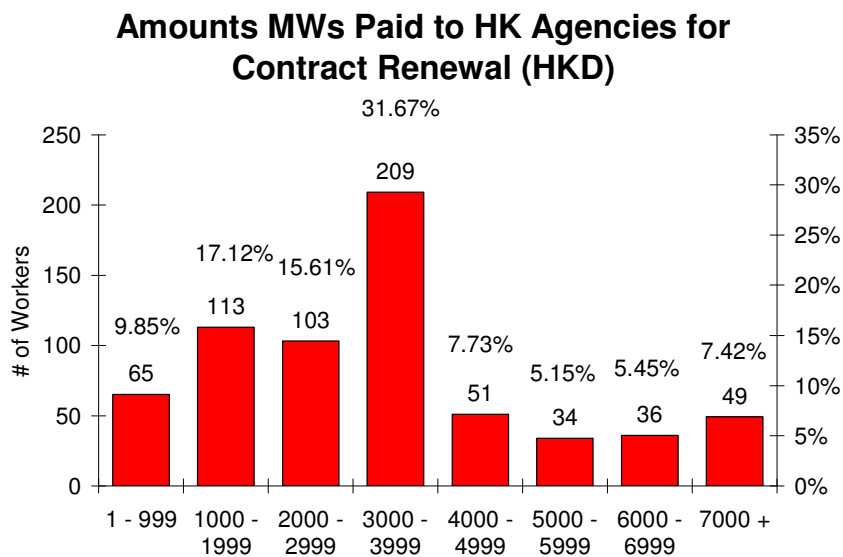
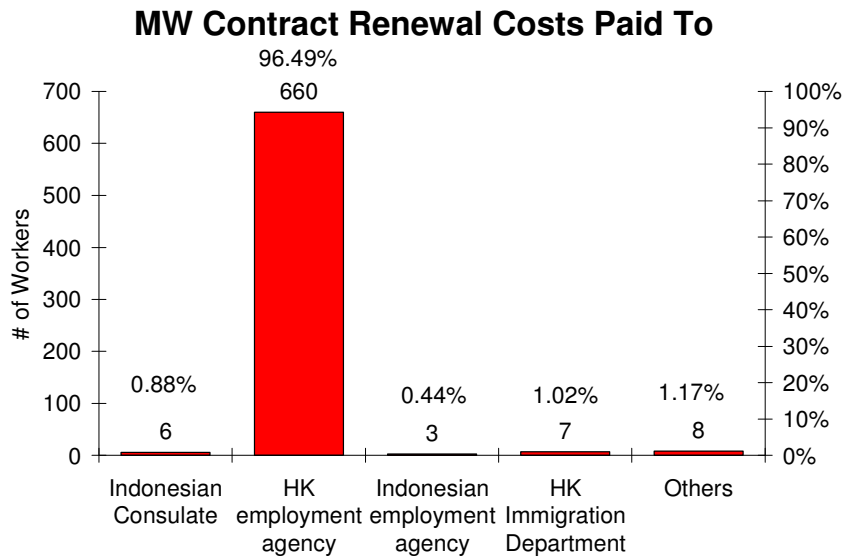


Biaya Perpanjangan Kontrak

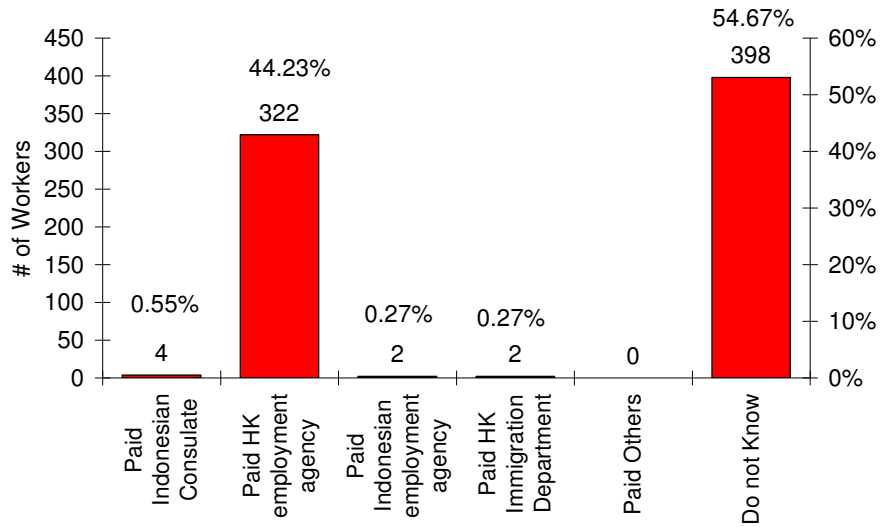
Untuk setiap pembaharuan/perpanjangan kontrak terdapat biaya-biaya tersendiri. Sebanyak 96% dari buruh rumah tangga mengatakan bahwa mereka rata-rata membayar biaya pembaharuan kontrak kepada agen tenaga kerja di HK masing-masing sebesar HKD3,598. Besar nilai pembayaran kontrak tersebut kepada agen-agen di HK bervariasi, mulai dari HKD 200 hingga HKD 21,000 dan pembayaran paling biasa sebesar HKD 3,000. Dari buruh rumah tangga yang membayar pembaharuan kontrak mereka kepada agen tenaga kerja di HK, sebesar 27% membayar sebesar HKD 3,000. 9% membayar HKD 2,000 dan 8% sebesar HKD 1,500.

Selain para buruh rumah tangga harus membayar biaya pembaharuan kontrak, para majikan juga harus membayar biaya yang sama. Bagi buruh rumah tangga yang mengetahui majikannya juga membayar biaya pembaharuan kontrak, pembayaran paling biasa diberikan kepada agen tenaga kerja HK di mana 55% dari para majikan rata-rata membayar sebesar HKD 2,510. Besar jumlah pembayaran pembaharuan

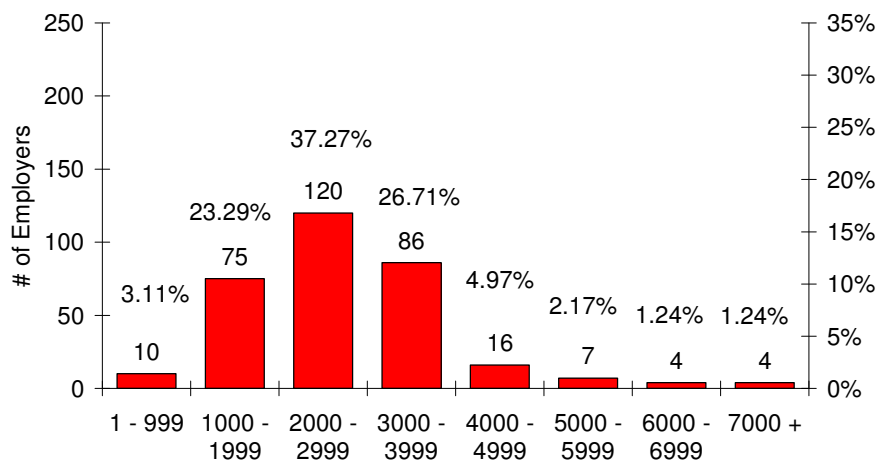
kontrak bervariasi antara HKD 100 dan 12,000 di mana sebanyak 22% dari para majikan paling biasanya membayar sebesar HKD 2,000. 20% membayar sebesar HKD 3,000 dan 12 sebesar HKD 1,500.



Employers Contract Renewal Costs



Amount Employers Paid to HK Agencies for Contract Renewal (HKD)



Box Story

Nama: Buruh Rumah Tangga “4”

Dari: Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia

Saya pertama kali bekerja di Malaysia selama 2 tahun. Setelah itu saya bekerja di Hong Kong selama 6 bulan. Awalnya saya ingin bekerja di Hong Kong tapi karena saat itu ada wabah SARS maka saya akhirnya pergi ke Malaysia. Adik perempuan saya sudah bekerja di Hong Kong dan dia adalah orang pertama yang memberitahu saya mengenai pekerjaan di Hong Kong. Adik perempuan saya memberitahu saya jika saya bekerja di Hong Kong maka saya dapat mendapatkan lebih banyak uang dan juga libur.

Saya pertama (sebelum ke Malaysia) kali tinggal di penampungan selama 3 bulan sebelum diberangkatkan ke Hong Kong. Penampungan baik. Ada cukup makanan, tempat bersih dan ada kurang lebih 399-400 perempuan saat itu. Kami semua tidur di lantai dan tidak memiliki cukup kamar mandi, karena hanya ada 12. Saya tidak diperbolehkan meninggalkan penampungan.

Setelah bekerja di Malaysia selama 12 tahun saya pulang ke Indonesia dan tinggal selama 5 bulan. Saya menunggu di penampungan kedua (sebelum ke Hong Kong) selama 3 bulan. Penampungan lebih baik dari sebelumnya. Ada 300 perempuan dan 20 kamar mandi. Tempat bersih dan besar. Lagi-lagi saya tidak diizinkan keluar dari penampungan. Di penampungan, saya diajari memasak, bahasa Kanto, bagaimana merawat orangtua, bayi, bersih-bersih, mencuci mobil dan menyetrika pakaian.

Saya tiba di Hong Kong 23 Maret 2006. Saya dapat membaca dan menandatangani kontrak saya. Saya simpan paspor saya dan majikan simpan kontrak saya. Saya diwajibkan untuk membayar biaya agen sebesar HKD 21,000 selama tujuh bulan. Gaji saya HKD 3,320 setiap bulan dan agen memotong gaji saya sebesar HKD 3,000. Saya bayar sendiri di Bank biaya agen.

Saya bekerja selama 6 bulan dengan majikan saya. Saya libur 2 kali dalam sebulan tapi tidak menerima libur nasional dan libur-libur lainnya. Tugas saya sehari-hari adalah merawat anak, bersih-bersih, masak dan menyetrika. Majikan saya mempunyai 2 anak. Masing-masing berumur 5 dan 9 tahun. Saya harus mencuci mobil sekali seminggu. Saya harus mengajari anak-anak menyanyi dan bahasa Inggris setiap hari. Jika majikan saya sedang marah dengan anak-anak, ia juga marah-marah dengan saya. Kadang-kadang saja majikan saya bersikap baik pada saya.

Setelah 6 bulan bekerja saya di-PHK. Saya tidak tahu alasannya. Kemudian baru saya mengetahui bahwa majikan saya ingin mengganti saya dengan buruh rumah tangga lain.

Saya mencoba mencegah majikan saya mengambil yang baru dan kemudian dia bilang dia akan membatalkannya. Tapi suatu hari saat saya bangun, majikan menyuruh saya membereskan barang milik saya dan kemudian mengirim saya kembali ke agen. Biasanya majikan saya bangun pukul 11.am, tapi suatu hari dia bangun dan menyuruh saya untuk membereskan barang-barang saya dan kemudian membawa saya ke tempat agen saya. Majikan saya membayar sebesar HKD3,000 satu bulan gaji tanpa uang “notice” (pemberitahuan satu bulan sebelumnya sebelum di-PHK), tapi agen mengambil uang tersebut dan menyuruh saya menandatangani pernyataan yang bunyinya bahwa saya sudah dibayar. Saya di-PHK 18 September 2006.

Agan saya bilang bahwa mereka akan mencari saya seorang majikan yang baru tapi saya harus membayar tambahan 7 bulan gaji potongan gaji sehingga jumlah seluruhnya menjadi 14 bulan potongan gaji. Agan bilang pada saya bahwa mereka tidak bisa mencari seorang majikan baru jika saya tidak mau membayar tambahan potongan gaji selama 7 bulan. Karena itu saya kemudian pergi mencari agen baru.

Saya menemukan agen baru di mana saya diharuskan untuk membayar HKD 3,000 dan mereka bilang bahwa saya dapat membayarnya setelah saya bekerja. Saya tidur di tempat agen tersebut dan dikenai biaya per hari sebesar HKD 30. Teman saya beri saya uang untuk membayarnya. Saya tinggal di agen baru saya selama kurang lebih 2.5 bulan. Tempat saya tinggal adalah asrama milik agen dan dihuni oleh 3 orang lainnya seperti saya. Selama di agen ini, saya juga mencari agen lainnya untuk menolong saya lebih cepat mencari seorang majikan. Agan ini tidak membiarkan saya pergi tapi saya biarkan saja dan tetap mencari agen baru.

Agan kedua saya ini memegang paspor dan kontrak saya. Mereka bilang pada saya bahwa bulan November ada seorang majikan ingin mencoba mempekerjakan saya paruh waktu tapi saat itu visa saya sudah habis maka saya harus pergi ke Cina untuk memperpanjangnya. Tanggal 1 Oktober saya pergi ke Cina untuk memperpanjang visa saya karena waktu dua minggu setelah PHK saya hampir habis. Saya bayar sendiri perjalanan saya ke Cina tapi saya kembali dengan visa yang sama, jadi perjalanan saya jadi sia-sia. Imigrasi masih menghitung masa aktif visa kerja saya seolah-olah saya masih kerja dengan majikan saya.

Tanggal 2 Oktober, saya pergi lagi ke Cina dan masuk lagi dengan visa yang berbeda. Petugas imigrasi tidak menanyakan apa-apa dan member saya visa yang sama seperti sebelumnya berlaku sampai 2008, tapi hanya jika saya masih bekerja, padahal saya sudah tidak bekerja. Saya bilang ke petugas imigrasi bahwa saya sudah tidak mempunyai visa karena saya di-PHK dan saya lalu tanya apakah saya dapat mendapatkan visa yang lain (turis). Petugas tersebut lalu membawa saya ke petugas imigrasi lainnya. Petugas itu menulis dalam paspor saya bahwa saya bisa tinggal di HK sampai tanggal 22 Oktober 2006 tapi mereka tidak memberi stempel yang baru. Saya kembali ke agen saya.

Agen saya bilang bahwa saya akan mendapatkan kontrak baru. Ada seorang majikan menginginkan saya, tapi yang sesungguhnya tidak ada majikan yang datang. Oleh karena itu tanggal 21 Oktober, agen mengirim saya ke Cina lagi. Kali ini petugas imigrasi tidak mengizinkan saya masuk ke Cina. Mereka bilang bahwa besok saya harus pergi ke kantor imigrasi di Wan Chai. Karena besok, tanggal 22 adalah hari Minggu, saya pergi ke Wan Chai tanggal 23.

Setiba di kantor imigrasi, mereka menyuruh saya untuk kembali lagi tanggal 2 November, tapi kali ini saya harus pergi ke kantor imigrasi lainnya. Saya pergi ke kantor imigrasi di Kowloon Bay tanggal tersebut. Imigrasi mewawancarai saya dan mereka bilang bahwa saya harus pergi melapor ke kantor imigrasi ini setiap dua minggu sekali pada hari Kamis.

Mereka juga bilang pada saya bahwa saya telah melewati batas masa tinggal di Hong Kong. Saya lalu diberi tanggal sidang, 2 Januari. Saya melapor setiap dua minggu tapi saya lupa bahwa tanggal sidang saya adalah 2 Januari. Keesokan harinya saya baru pergi ke sana, 3 Januari. Sidang saya berada di Sha Tin dan di sana mereka tanya saya apakah saya bersalah atau tidak. Saya bilang bahwa saya tidak bersalah. Oleh karena itu, mereka menyidangkan saya lagi pada tanggal 18 tapi lalu langsung membawa saya ke penjara sementara itu. Satu-satunya cara orang mengetahui saya ada di penjara disebabkan karena saat itu saya mengajak seorang teman.

Tanggal 18 adalah tanggal sidang saya kedua, satu orang tidak muncul dan karena saya terus menyatakan bahwa saya tidak bersalah maka tanggal persidangan saya ditunda hingga tanggal 29 Januari. Pemerintah menyediakan seorang penerjemah tapi penerjemah imigrasi yang mengambil pernyataan saya sebelumnya adalah orang yang tidak datang pada sidang saya yang kedua. Pada s.

Saya seharusnya datang lagi ke kantor imigrasi tanggal 30 untuk mengambil paspor saya, tapi petugas imigrasi menolak untuk memberikannya kepada saya dan meminta saya untuk menandatangani sebuah kertas yang berbunyi bahwa mereka telah merusak paspor saya dan meminta saya agar meminta dokumen perjalanan dari konsulat Indonesia. Mereka bilang pada saya bahwa jika saya ingin dapat kembali ke Hong Kong saya tidak dapat menggunakan paspor ini dan harus menggunakan paspor yang baru. [Hal ini mungkin saja disebabkan paspornya telah dipalsukan oleh agen dengan menggunakan tanggal lahir yang palsu sebelum dia meninggalkan Indonesia]

Selama di penjara, saya harus bersih-bersih setiap pagi, kemudian sarapan, nonton TV, membaca, belajar, lalu mandi, dan membaca lagi. Pukul 4:30 saya makan malam, pukul 1:00 makan siang. Sarapan nasi dengan sayur, makan siang dengan bubur, makan malam, nasi dengan sayuran dan kadang-kadang makan daging dan buah. Mulai pukul 8pm, kami bebas hingga jam tidur, 11pm. Beberapa orang bekerja di penjara. Mereka dibayar sebesar HKD

4 per hari, atau HKD 120 per bulan. Pekerjaan nya adalah bersih-bersih, menjahit, laundri dan memasak. Semua itu untuk kebutuhan di penajara.

Saya ingin kembali ke Hong Kong dan bekerja lagi di sana. Kali ini saya tidak berhasil dan saya ingin melakukannya lagi dengan lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu saya harus berhati-hati dalam mencari agen baru, memilih agen yang baik. Saya ingin menanyakan kepada departemen imigrasi Hong Kong kenapa mereka tidak membelikan saya tiket untuk pulang padahal mereka tahu saya hanya bekerja selama 6 bulan dan saya di-PHK bukan disebabkan kesalahan saya. Juga, saya ingin menanyakan kenapa mereka tidak mengembalikan paspor dan KTP saya padahal semua ini bukan kesalahan saya.

Menurut saya pemerintah Hong Kong perlu untuk memeriksa agen-agen karena banyak dari mereka yang tidak baik. Para agen memberitahu para majikan apakah ini ok jika mereka mem-PHK para buruh rumah tangganya. Para agen bilang pada para majikan “jangan kuatir saya akan carikan anda yang baru.” Agen mendapatkan 7 bulan gaji, oleh karenanya agen sudah tentu akan membantu para majikan untuk melakukan PHK karena mereka mendapat lagi 7 bulan gaji. Pemenangnya selalu agen. Kami ingin bekerja tapi kami tidak dapat berbuat apa dan setelah 7 bulan kami tidak mendapatkan uang, hanya kerja tapi tidak dibayar.

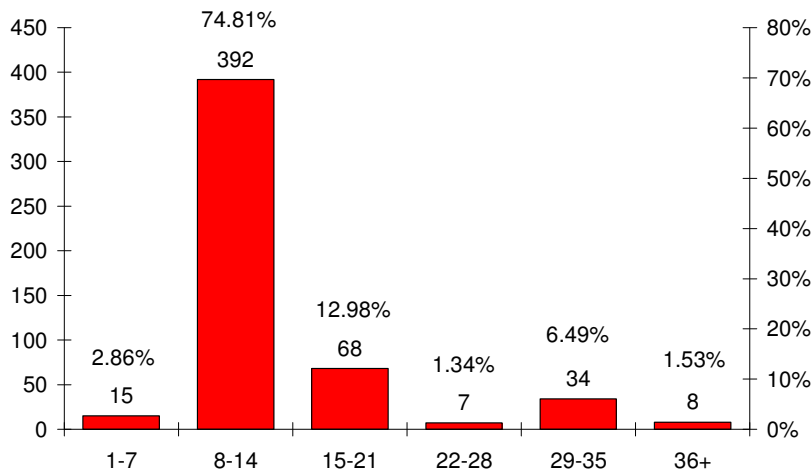
Saya akan bilang kepada teman-teman saya bahwa seseorang yang bekerja di Hong Kong bisa memiliki nasib yang baik dan tidak baik. Beberapa buruh rumah tangga dibayar upahnya dibawah ketentuan yang berlaku, beberapa lain ada yang dibayar upahnya dengan baik. Saya akan ceritakan hal yang sebenarnya kepada mereka. Adik perempuan saya bekerja selama 2 tahun dan dibayar gajinya dibawah standar selama 1,5 tahun, tapi dia telpon departemen buruh dan kemudian dia memperoleh gaji yang resmi. Saya baru mengetahui keberadaan KOTKIHO dan IMWU setelah saya di-PHK. Seorang teman saya memberikan nomer telepon IMWU, saya lalu menelponya dan seseorang menjawab panggilan telepon saya. Saya sangat beruntung dapat menemukan shelter KOTKIHO. Mereka memberikan dukungan kepada saya.

5.13. Cuti Tahunan

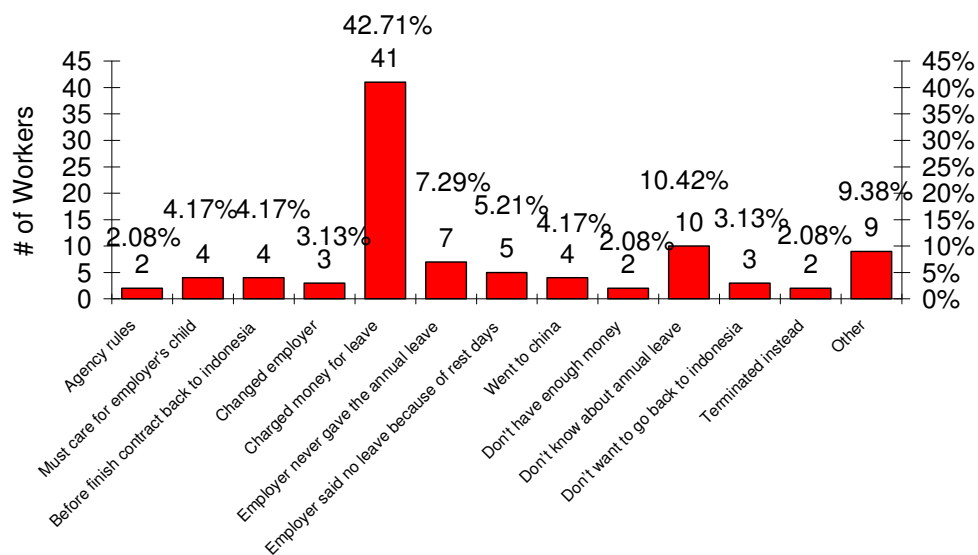
Menurut Hukum Perburuhan yang berlaku di HK, semua buruh rumah tangga berhak memperoleh cuti tahunan selama 2 minggu, 14 hari dan tiket pulang ke Indonesia dari majikan. 33% dari buruh rumah tangga mengaku bahwa merek tidak menerima cuti tahunan mereka sementara 67% menerima cuti tahunan. Untuk buruh rumah tangga yang menerima cuti tahunan, 70% dari mereka mengatakan bahwa paling biasa mereka menerima sebanyak 14 hari. 7% mengaku menerima 21 hari dan 6% memperoleh 30 hari. Bagi buruh rumah tangga yang tidak menerima cuti tahunan mereka, sebanyak 30% mengatakan bahwa alasan yang paling biasa disebabkan majikan memotong gaji mereka. 13% mengaku disebabkan

majikan memang tidak mengizinkan mereka mengambil cuti tahunan mereka. Sementara sebanyak 10% mengungkapkan bahwa mereka tidak mengetahui jika mereka berhak untuk mengambil cuti tahun mereka.

Annual Leave - Days



Reasons for no Annual Leave



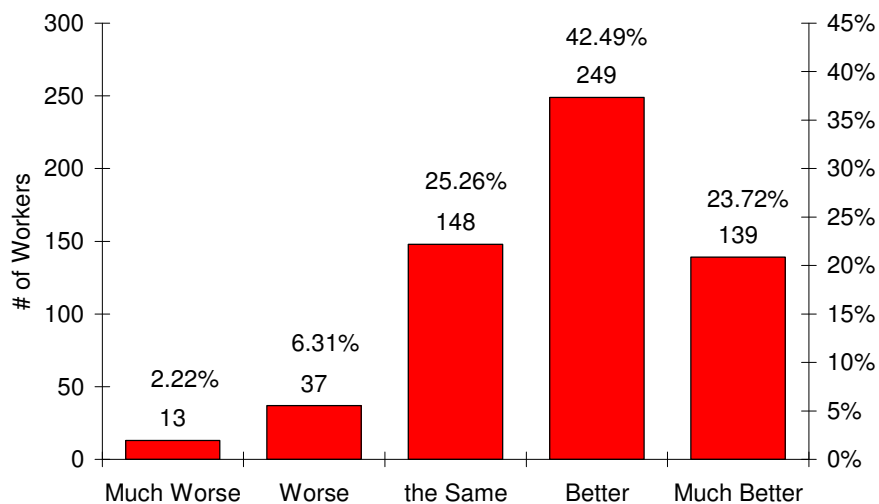
Sebanyak 95% dari majikan membayar biaya tiket pesawat buruh rumah tangga ke Indonesia di akhir kontrak kerja.

5.14 Perubahan

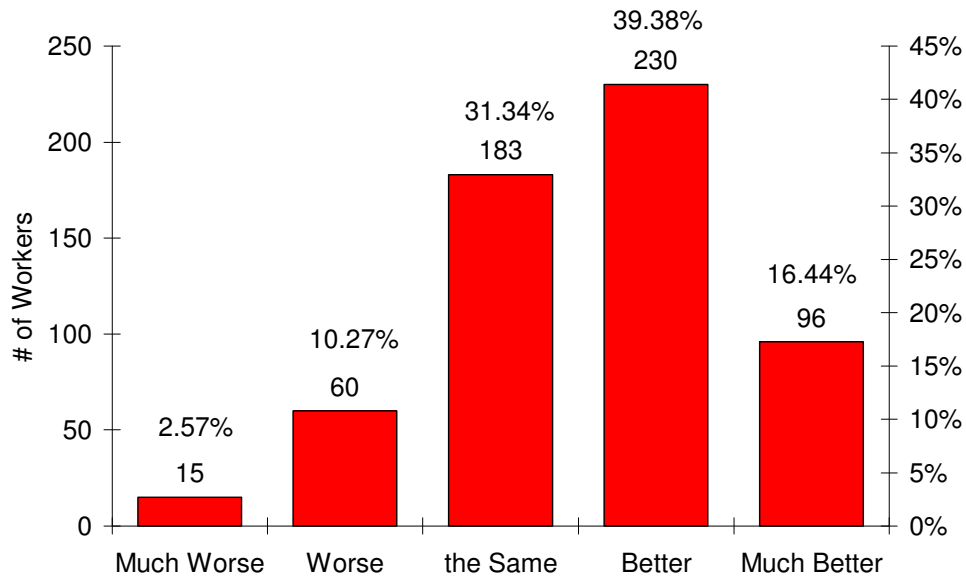
Kurang lebih satu pertiga buruh migran yang disurvei sedang menjalani kontrak mereka yang kedua atau lebih di Hong Kong. Berikut ini adalah pengakuan mereka kepada kami sehubungan dengan kondisi-kondisi kerja mulai dari kontrak pertama hingga kontrak kedua mereka.

Sebanyak 66% dari buruh rumah tangga di kontrak kedua atau lebih mengatakan bahwa secara ekonomi keadaan mereka meningkat sejak kontrak pertama mereka. 25% tidak ada perubahan sementara 9% mengaku keadaan mereka jauh lebih buruk sejak kontrak pertama. Secara fisik, 56% dari buruh rumah tangga mengatakan keadaan mereka jauh lebih baik, 31% tidak berubah dan 13% mengaku keadaan mereka lebih buru. Soal keadaan sosial, 57% dari buruh rumah tangga mengaku keadaan mereka telah meningkat. 32% mengaku tidak berubah dan 10% mengaku keadaan mereka lebih buruk. Sehubungan dengan semua perubahan, 49% dari buruh tangga mengatakan bahwa seluruh keadaan menjadi lebih baik sejak kontrak pertama. 36% mengaku tidak ada perubahan dan 14% merasa keadaan jauh lebih buruk.

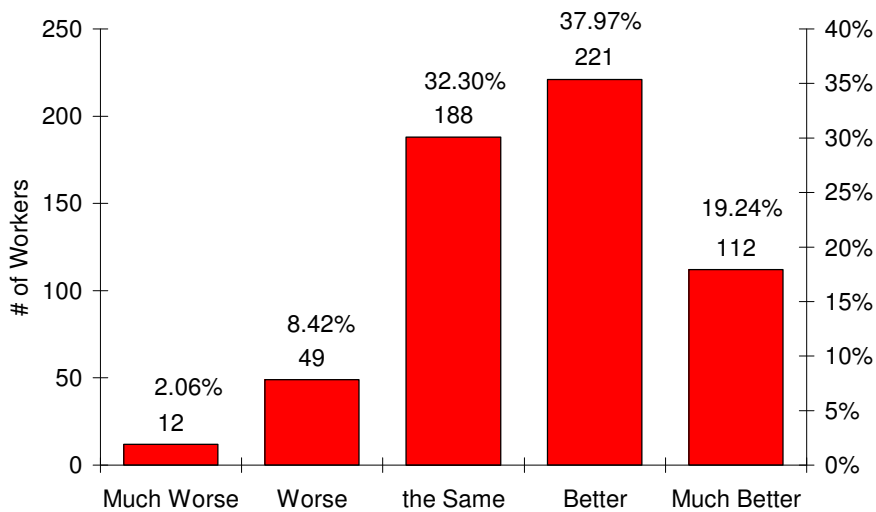
Changes in Economic Conditions

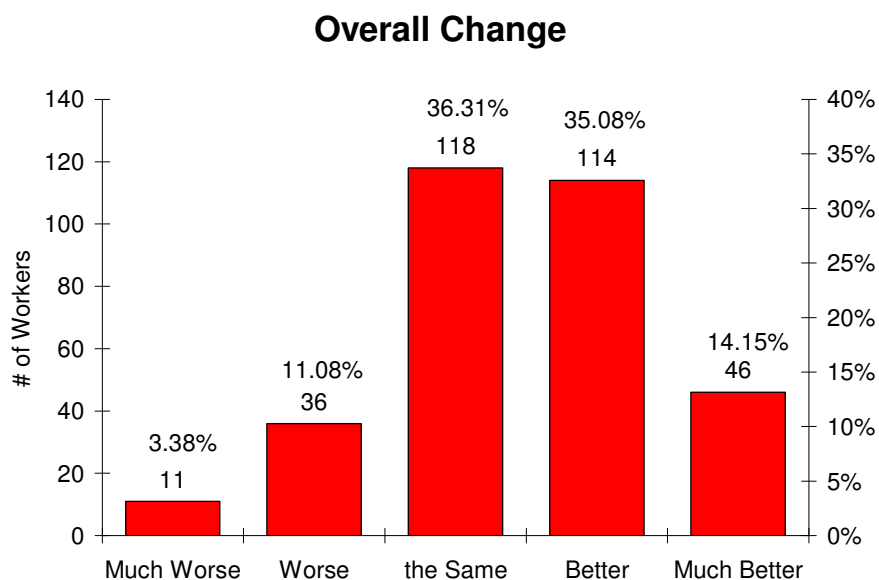


Change in Physical Condition



Change in Social Conditions





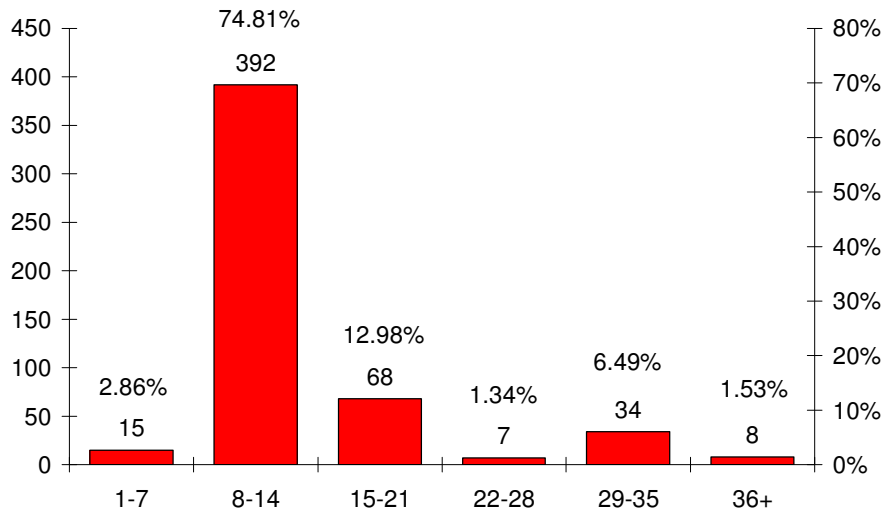
5.15 Pemulangan

Penelitian AMC 2005 melaporkan studi mendalam atas masalah-masalah yang dihadapi BMI mengenai repatriasi dan pemulangan ke Indonesia. Laporan penelitian tersebut dapat diunduh di www.asian-migrants.org.

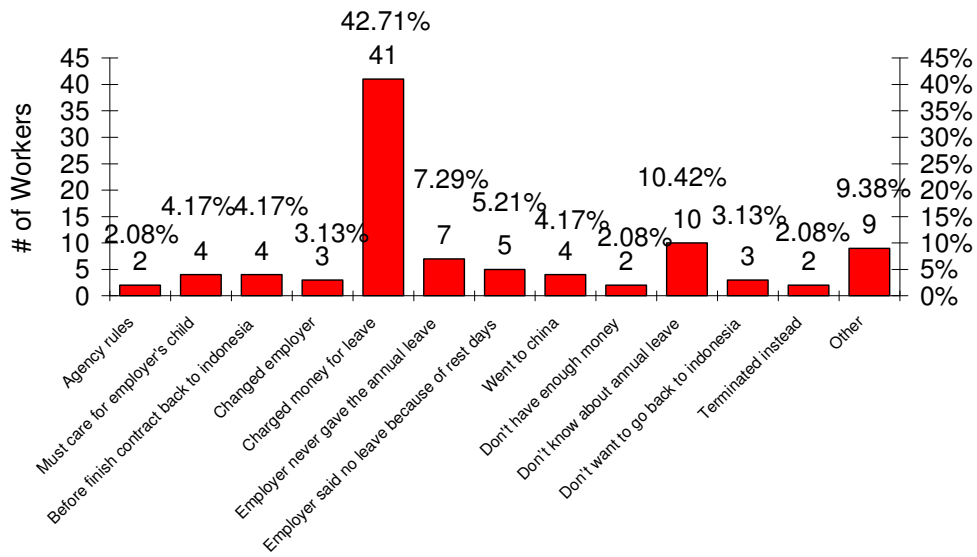
5.13. Cuti Tahunan

Menurut Hukum Perburuhan yang berlaku di HK, semua buruh rumah tangga berhak memperoleh cuti tahunan selama 2 minggu, 14 hari dan tiket pulang ke Indonesia dari majikan. 33% dari buruh rumah tangga mengaku bahwa mereka tidak menerima cuti tahunan mereka sementara 67% menerima cuti tahunan. Untuk buruh rumah tangga yang menerima cuti tahunan, 70% dari mereka mengatakan bahwa paling biasa mereka menerima sebanyak 14 hari. 7% mengaku menerima 21 hari dan 6% memperoleh 30 hari. Bagi buruh rumah tangga yang tidak menerima cuti tahunan mereka, sebanyak 30% mengatakan bahwa alasan yang paling biasa disebabkan majikan memotong gaji mereka. 13% mengaku disebabkan majikan memang tidak mengizinkan mereka mengambil cuti tahunan mereka. Sementara sebanyak 10% mengungkapkan bahwa mereka tidak mengetahui jika mereka berhak untuk mengambil cuti tahun mereka.

Annual Leave - Days



Reasons for no Annual Leave



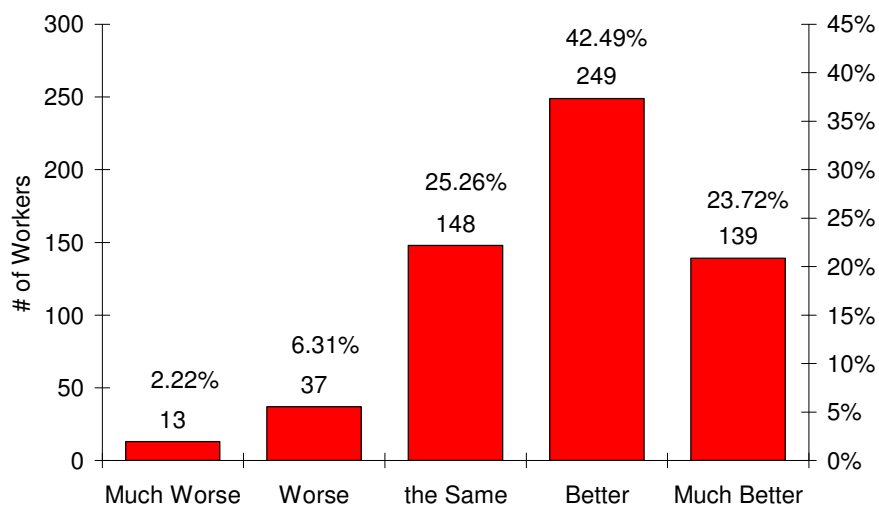
Sebanyak 95% dari majikan membayar biaya tiket pesawat buruh rumah tangga ke Indonesia di akhir kontrak kerja.

5.14 Perubahan

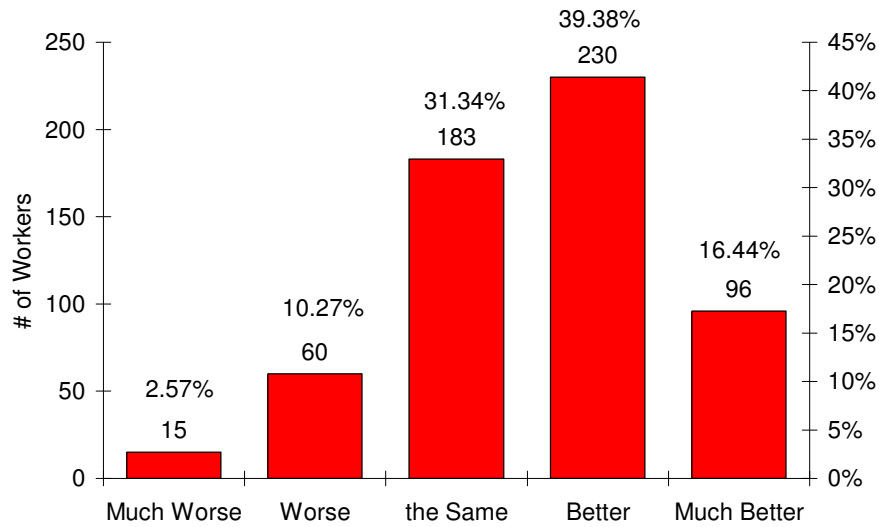
Kurang lebih satu pertiga buruh migran yang disurvei sedang menjalani kontrak mereka yang kedua atau lebih di Hong Kong. Berikut ini adalah pengakuan mereka kepada kami sehubungan dengan kondisi-kondisi kerja mulai dari kontrak pertama hingga kontrak kedua mereka.

Sebanyak 66% dari buruh rumah tangga di kontrak kedua atau lebih mengatakan bahwa secara ekonomi keadaan mereka meningkat sejak kontrak pertama mereka. 25% tidak ada perubahan sementara 9% mengaku keadaan mereka jauh lebih buruk sejak kontrak pertama. Secara fisik, 56% dari buruh rumah tangga mengatakan keadaan mereka jauh lebih baik, 31% tidak berubah dan 13% mengaku keadaan mereka lebih buru. Soal keadaan sosial, 57% dari buruh rumah tangga mengaku keadaan mereka telah meningkat. 32% mengaku tidak berubah dan 10% mengaku keadaan mereka lebih buruk. Sehubungan dengan semua perubahan, 49% dari buruh tangga mengatakan bahwa seluruh keadaan menjadi lebih baik sejak kontrak pertama. 36% mengaku tidak ada perubahan dan 14% merasa keadaan jauh lebih buruk.

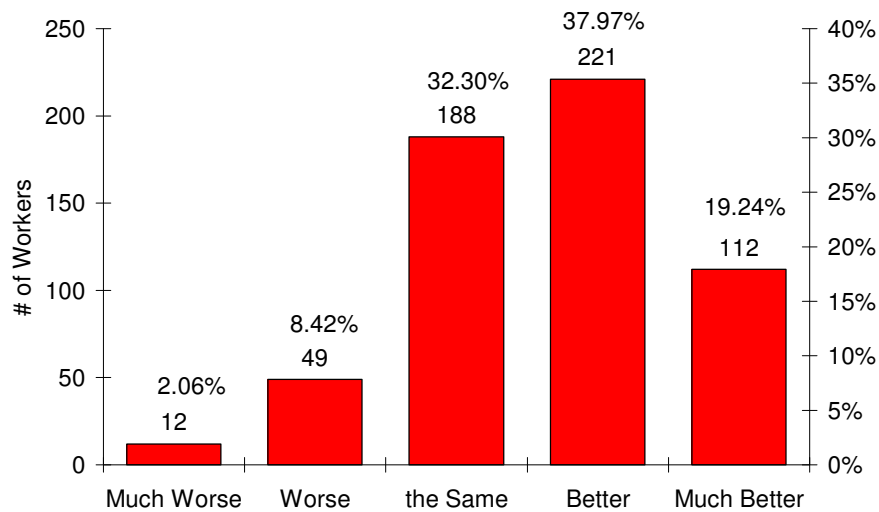
Changes in Economic Conditions

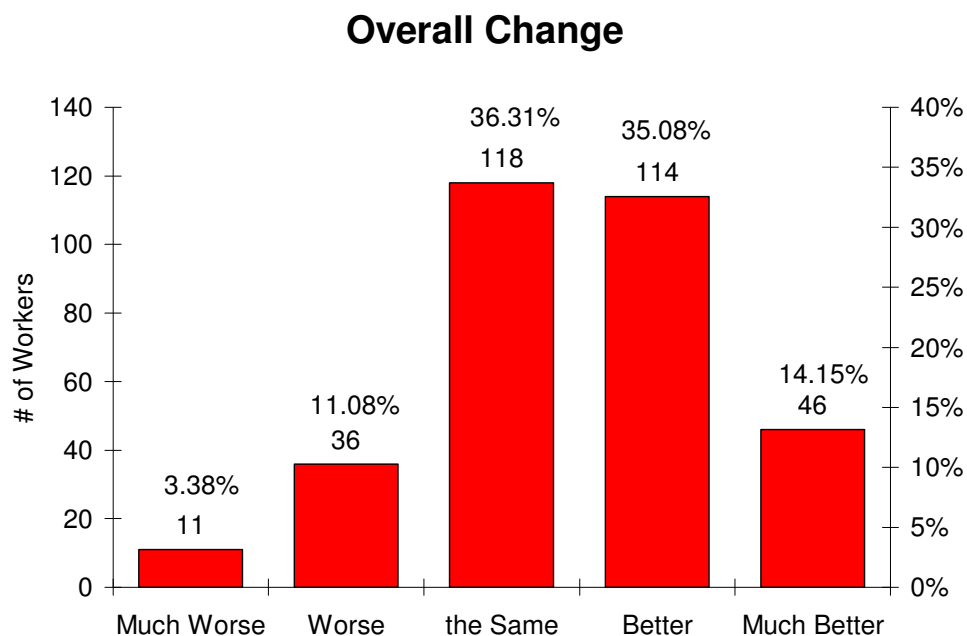


Change in Physical Condition



Change in Social Conditions





5.15 Pemulangan

Penelitian AMC 2005 melaporkan studi mendalam atas masalah-masalah yang dihadapi BMI mengenai repatriasi dan pemulangan ke Indonesia. Laporan penelitian tersebut dapat diunduh di www.asian-migrants.org.

Bab 6: Kesimpulan

Dengan semakin menurunnya perekonomian di Indonesia dengan pengangguran yang juga semakin meningkat, jumlah buruh migran Indonesia ke luar negeri untuk mencari kerja terus meningkat. Dengan dukungan pertumbuhan ekonomi Hong Kong yang setiap tahun meningkat dan kondisi kemiskinan Indonesia yang tinggi, jumlah buruh migran Indonesia untuk pergi ke Hong Kong semakin terus bertambah.

Alasan-alasan ekonomi ternyata bukan merupakan satu-satunya faktor-faktor yang mendorong dan menarik buruh migran Indonesia untuk bekerja di Hong Kong sebagai buruh rumah tangga. Faktor-faktor lain seperti diskriminasi terhadap para perempuan di Indonesia dan budaya kerja rumah tangga yang sudah lama ada di Indonesia juga yang membawa para perempuan Indonesia bekerja sebagai buruh migran rumah tangga. Begitu pula, ada kesan bahwa Hong Kong menyediakan lebih banyak kebebasan pribadi dan memiliki peraturan yang melindungi buruh migran sektor rumah tangga.

Oleh karena faktor-faktor pendorong dan penarik baik di Indonesia dan di Hong Kong semakin kuat, semakin banyak calon buruh yang berbondong-bondong ingin mengadu nasibnya untuk bermigrasi ke luar negeri dengan bekerja sebagai buruh rumah tangga dengan harapan bahwa mereka dapat memperoleh keadaan hidup yang lebih untuk diri dan keluarga mereka

Kendati terdapat produk-produk hukum perlindungan di Hong Kong dan sebuah badan baru di Indonesia untuk melindungi mereka, sayangnya, relatif mudah bagi agen tenaga kerja dan majikan secara individu melanggar hukum yang dirancang untuk perlindungan buruh tersebut.

Sayangnya sebagian masalah-masalah yang sering dialami oleh buruh rumah tangga belum mengalami perubahan sejak publikasi laporan penelitian *Underpayment* 2005. Sejak laporan tersebut dan hingga sekarang, masalah-masalah yang sama adalah sebagai berikut ini:

- Pada tahap pra-keberangkatan kurangnya informasi yang diberikan oleh sponsor (calo), lamanya waktu yang dihabiskan di penampungan, jeratan hutang di antara para calon buruh dan kerja paksa atau tidak diberi cukup gaji jika BMI dipekerjakan saat ia berada di penampungan.
- Selama kerja di Hong Kong, masalah-masalah utama yang dihadapi adalah underpayment, pelanggaran kontrak, caci makian, penegakan hukum Perburuhan Hong Kong, kekerasan verbal, dan pengakhiran kontrak/PHK sepihak.
- Ketika kembali ke Indonesia, masalah-masalah yang dihadapi oleh para buruh migran adalah biaya-biaya tidak resmi, pemerasan, dan perlakuan buruk setelah mereka tiba di bandara, pemulangan paksa dan biaya-biaya tinggi lainnya untuk para buruh migran yang ingin kembali memperpanjang kontrak-kontrak kerja mereka.

Masalah-masalah di atas disebabkan oleh:

- 1) Tidak ada peraturan yang melindungi dan kontrol terhadap kegiatan-kegiatan agen rekrutmen untuk mencegah praktek-praktek biaya-biaya agen yang berlebihan. Oleh karena itu, praktek-

praktek tidak resmi yang dilakukan oleh agen-agen rekrutmen, semisal, PJTKI, bekerjasama dengan agen-agen tenaga kerja di Hong Kong terus terjadi. Sebagai contoh, sedikit sekali atau tidak ada sama sekali tindakan hukum atau hukuman bagi para agen rekrutmen yang melanggar. Sedikit sekali atau tidak ada sama sekali pembuatan daftar hitam, pencabutan izin, pengadaan inspeksi terhadap agen-agen atau tindakan penyelidikan terhadap para agen yang melanggar yang dilaporkan oleh para buruh migran, LSM-LSM dan atau serikat-serikat buruh.

- 2) Buruknya peraturan-peraturan pemerintah Indonesia tentang rekrutmen dan penempatan buruh migran;
- 3) Buruknya pengawasan atas perbuatan para pejabat dan tidak efisiennya penegakan hukum di Indonesia dan Hong Kong.
- 4) Pemberlakuan kebijakan diskriminatif oleh pemerintah Hong Kong, seperti peraturan Syarat Tinggal Yang Baru dan Peraturan 2 Minggu terhadap buruh migran rumah tangga.
- 5) Ketidapekaan terhadap perbedaan budaya setempat dan pelatihan yang terbatas bagi pejabat pemerintah di Hong Kong dan di Indonesia mengenai persoalan ini;
- 6) Kurangnya informasi mengenai hak-hak buruh di Hong Kong;
- 7) Tidak adanya perjanjian bilateral antara Hong Kong dan Indonesia untuk melindungi buruh migran yang sejalan dengan prinsip-prinsip hak-hak asasi manusia ;
- 8) Kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek baik dari pemerintah Hong Kong dan Indonesia dan para agen yang tidak konsisten, atau melanggar konvensi-konvensi PBB dan ILO, khususnya MWC, CEDAW, CERD dan konvensi-konvensi ILO No. 143 & 97; Komite-Komite PBB terkait telah mengeluarkan laporan-laporan untuk mengkritik kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek diskriminatif pemerintah HK.
- 9) Masih tidak adanya mekanisme-mekanisme institusional di Hong Kong dan Indonesia bagi konsultasi dan perwakilan dari buruh migran untuk membicarakan dan mengatasi bersama masalah-masalah buruh rumah tangga. Contohnya, setelah penelitian tahun 2005 dan usul dialog dengan sekretaris bidang perburuhan HK bersama IMWU, KOTKIHO, CMR dan AMC disetujui, kemudian dibentuk sebuah komite bersama di mana serikat-serikat buruh migran (semisal, IMWU), perwakilan pemerintah HK, perwakilan konsulat Indonesia, LSM buruh migran dan perwakilan para majikan mengadakan pertemuan secara berkala untuk mendiskusikan dan mencari penyelesaian masalah-masalah bersama.
- 10) Kelemahan dalam kontrak kerja buruh rumah tangga – semisal, kurang jelasnya peraturan jam kerja, kurang jelasnya pengaturan mengenai “hal-hal terkait” dengan tindakan mem-PHK buruh rumah tangga. Saat ini, para majikan dengan mudahnya dan semena dapat mem-PHK seorang buruh rumah tangga dengan prasangka, dan bahkan dengan membuat tuduhan-tuduhan palsu (semisal, tuduhan mencuri, malas, dsbnya). Seperti pada perusahaan-perusahaan/kantor-kantor, kontrak buruh rumah tangga seharusnya lebih dikuatkan dengan untuk mencegah agar para majikan tidak dapat mem-PHK dengan semena-mena atau sepihak.
- 11) Kurangnya jasa layanan-layanan dan bantuan-bantuan perlindungan dan masih adanya kebijakan-kebijakan yang tidak adil dalam kasus-kasus pelanggaran dan pemutusan kerja – semisal, shelter, pendampingan/konsultasi, dan pengaduan melalui telepon. Buruh rumah tangga

yang sedang menunggu proses pengadilan dilarang untuk bekerja sehingga mematahkan semangat mereka untuk menyelesaikan kasus-kasus mereka. Dalam banyak contoh, perkara-perkara buruh rumah tangga di pengadilan-pengadilan HK ujung-ujungnya berakhir pada konsiliasi dengan majikan di mana hanya setengah atau sebagian kecil tuntutan-tuntutan mereka dipenuhi. Hal ini merupakan sebuah bentuk institusionalisasi dan legalisasi praktek-praktek pelanggaran hukum yang tidak membuat para majikan jera tapi menjadikan praktek-praktek underpayment terus terjadi.

Sebab-sebab di atas menimbulkan persoalan-persoalan khusus bagi buruh migran Indonesia dan buruh migran rumah tangga lainnya di HK sebagaimana yang telah ditunjukkan penelitian ini. Sebab-sebab tersebut di atas menciptakan kondisi-kondisi yang rentan dan menempatkan buruh migran dalam posisi yang lemah, khususnya buruh migran perempuan dan buruh rumah tangga, untuk menghadapi pelanggaran-pelanggaran/pelecehan-pelecehan dan/atau memperjuangkan hak-hak mereka yang sah.

Penelitian telah menunjukkan (semisal, pengingkaran cuti tahunan dan underpayment), majikan dan/atau agen tenaga kerja dengan mudah dapat menakut-nakuti buruh migran dengan ancaman pemutusan hubungan kerja sepihak, tidak dibayar, atau dipulangkan ke Indonesia jika mereka melaporkan tindakan pelanggaran atau menggunakan hak-hak hukum mereka. Sejauh faktor-faktor penyebab ini tidak dihilangkan atau dirubah, masalah-masalah khusus buruh migran tidak akan pernah bisa punah, seperti yang kita dapat lihat selama 30 tahun belakang ini pengalaman-pengalaman buruh migran di Hong Kong.

Yang penting bahwa buruh migran di HK, khususnya buruh rumah tangga Indonesia tergabung dalam organisasi dan serikat buruh, lebih-lebih juga dengan adanya kelompok NGOs/pendukung mereka yang dapat memberikan pelayanan atau bantuan darurat/tempat tinggal/bimbingan, dsbnya. Yang penting juga bahwa untuk menghadapi persoalan-persoalan kebijakan dan struktural, terdapat sebuah gerakan advokasi dan buruh migran yang hidup. Intervensi unsur-unsur masyarakat sipil sejauh ini menjadi faktor utama yang dapat menggerakkan pemerintah Hong Kong agar mengambil tindakan-tindakan tertentu untuk mengatasi permasalahan-permasalahan sehingga permasalahan-permasalahan yang ada dapat dikurangi jumlahnya (semisal, underpayment, libur mingguan, biaya agen tinggi, kekerasan fisik/verbal, dsbnya). Organisasi-organisasi buruh migran dan para pembelanya harus terus memberdayakan kekuatan mereka dan gerakan masyarakat sipil ini.

Pemerintah HK dan Indonesia akan memperoleh keuntungan (semisal, biaya-biaya administratif berkurang, pelanggaran-pelanggaran/masalah-masalah dan pelanggaran-pelanggaran hukum berkurang) jika mereka secara kelembagaan mengkonsultasikan dan bekerjasama dengan serikat-serikat buruh/organisasi buruh migran rumah tangga untuk mengatasi permasalahan-permasalahan kebijakan dan struktural jangka panjang.

Chapter 7: Rekomendasi

Mengingat temuan-temuan di atas, kami mendesak pemerintah Indonesia dan Hong Kong untuk mengambil tindakan-tindakan berikut untuk memberantas pelecehan dan pelanggaran-pelanggaran yang dialami oleh para buruh migran Indonesia yang bekerja di Hong Kong. Beberapa rekomendasi berikut ini telah berubah sejak publikasi laporan *Underpayment* 2005. Yang menyedihkan adalah fakta bahwa banyak rekomendasi masih tetap sama karena baik pemerintah Indonesia dan Hong Kong tidak banyak melakukan sesuatu untuk melindungi buruh rumah tangga. Oleh karena itu, eksploitasi terhadap buruh migran yang sudah meluas, baik yang ada di Indonesia dan di Hong Kong masih terus terjadi.

7.1 Pemerintah Hong Kong

1. Pemerintah Hong Kong harus mengambil tindakan yang lebih serius untuk menghentikan praktek *underpayment* bagi buruh migran Indonesia di Hong-Kong. Secara khusus, melakukan pengawasan dari gugus tugas pemerintah Hong-Kong tentang *Underpayment* sehingga dapat mengambil tindakan bagi para agen dan majikan yang melanggar, termasuk melaksanakan inspeksi mendadak secara rutin ke rumah-rumah majikan, mengadakan inspeksi terhadap agen-agen, majikan *blacklist*, dan mencabut ijin agen yang melanggar.
2. Pemerintah Hong Kong harus lebih pro-aktif menindak lanjuti tuntutan Pidana terhadap majikan yang melanggar sesuai dengan hukum yang berlaku di Hong Kong.
3. Pemerintah Hong Kong harus menciptakan sarana yang lebih praktis bagi buruh migran yang tetap tinggal di Hong-Kong selama melakukan tuntutan kriminal dan gugatan perdata, termasuk memberikan buruh migran visa imigrasi yang sesuai dan kebutuhan hidup standar dan/ atau hak untuk bekerja sehingga mereka mempunyai sarana untuk tetap dapat bertahan hidup di Hong-Kong.
4. Pemerintah Hong Kong harus mengakui serikat buruh migran sebagai perwakilan resmi yang dapat mengajukan gugatan atas anggota serikat mereka.
5. Pemerintah Hong Kong harus berkonsultasi dengan serikat buruh migran ketika mengubah ketentuan dan syarat dalam standar kontrak kerja buruh migran rumah tangga
6. Pemerintah Hong Kong harus memasukkan buruh migran rumah tangga ke dalam perlindungan jaminan social secara universal seperti *Mandatory Provident Fund* (MPF).
7. Pemerintah Hong Kong harus menghapuskan syarat-syarat tinggal yang baru, “Peraturan-2-Minggu”, dan kebijakan diskriminatif lainnya terhadap buruh migran rumah tangga.
8. Pemerintah Hong Kong harus merundingkan perjanjian bilateral dengan seluruh pemerintah yang mengirim buruh migran, termasuk Indonesia, untuk melindungi buruh migran selama proses migrasi.

7.2 Pemerintah Indonesia

1. Pemerintah Indonesia harus memberikan pelatihan dan mengawasi para pejabat pemerintah supaya mereka benar-benar melaksanakan dan memberlakukan peraturan-peraturan perlindungan terhadap buruh migran di Indonesia dan luar negeri. Untuk tujuan ini, pejabat-pejabat konsuler Indonesia harus memperlakukan para buruh migran sebagai warga negara yang memiliki hak untuk dilindungi dan memperoleh pelayanan dari pemerintahannya. Oleh karena itu, pemerintah harus memberikan pelatihan rutin, bantuan hukum dan penyebarluasan informasi terhadap buruh migran di negara-negara tujuan termasuk Hong-Kong.
2. Pemerintah Indonesia harus mulai mengawasi dengan ketat ketaatan pelaku rekrutmen dan agen penempatan dengan menggunakan peraturan standar hak-hak asasi manusia internasional. Pemerintah harus mengambil langkah tegas terhadap agen tenaga kerja yang melanggar peraturan-peraturan ini termasuk mencabut ijin usaha dan melarang mereka memulai usaha baru sebagai langkah pencegahan yang penting atas praktek eksploitasi terhadap buruh migran.
3. Pemerintah harus mengambil langkah-langkah serius untuk menghapus pemalsuan-pemalsuan dokumen oleh agen tenaga kerja, termasuk mengawasi dan memastikan implementasi peraturan-peraturan dengan baik oleh pejabat imigrasi dan berkoordinasi dengan negara-negara lain untuk lebih memahami permasalahan yang dihadapi.
4. Pemerintah Indonesia harus menambah peraturan baru-baru ini dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:
 - (a) Suatu tinjauan tentang peranan agen-agen rekrutmen dalam mempersiapkan buruh migran untuk diberangkatkan ke luar negeri, penempatan buruh migran, mengurangi biaya-biaya yang dibebankan oleh agen, menyediakan mekanisme penyelesaian yang efektif jika terjadi kasus pelanggaran hak-hak buruh migran oleh agen atau majikan.
 - (b) Mencabut pasal yang mewajibkan buruh migran untuk kembali ke Indonesia ketika memperbaharui kontrak kerja mereka.
 - (c) Selaraskan kebijakan dan praktek di Indonesia dengan hukum perburuhan Hong-Kong mengenai biaya agen dan gaji minimum. Kebijakan-kebijakan ini harus membuat sanksi-sanksi terhadap agen dan pejabat konsulat yang memungut biaya tidak resmi kepada buruh migran.
 - (d) Kebijakan-kebijakan yang ketat untuk menjamin bahwa para agen menempatkan buruh migran dalam kontrak kerja sesuai dengan gaji minimum yang diwajibkan. Agen-agen yang melanggar ketentuan ini harus segera diproses secara hukum dan ijinnya dicabut.
 - (e) Partisipasi buruh migran dan advokasi mereka dalam proses pembentukan perundang-undangan nasional yang baru yang sesuai dengan rekomendasi-rekomendasi Komite Ahli ILO mengenai penerapan standar hukum perburuhan.
5. Pemerintah Indonesia harus meratifikasi *The United Nations Convention On Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families (1990)*. *ILO Convention*

No. 97 Concerning Migration For Employment (Revised 1949), And Convention No. 181 Concerning Private Employment Agencies (1997).

6. Pemerintah Indonesia harus menyusun, mendanai dan melaksanakan suatu program yang komprehensif bersama dengan organisasi atau serikat buruh migran, NGO baik di negara pengirim maupun penerima; bagi calon, mantan dan keluarga buruh migran, penyebaran informasi tentang situasi buruh migran, proses dan prosedur migrasi, hak-hak buruh migran, hukum di Indonesia dan negara penerima termasuk Hong Kong, tentang bagaimana mendapatkan bantuan di luar negeri dan memperoleh alternatif usaha ekonomi selain kembali bermigrasi. Hal ini penting agar buruh migran bisa benar-benar menyakini keputusan yang dia ambil sebelum berangkat dan saat reintegrasi.
7. Pemerintah Indonesia harus merundingkan perjanjian bilateral dengan seluruh pemerintah yang menerima buruh migran, termasuk Hong-Kong, untuk melindungi buruh migran selama proses migrasi.

Daftar Istilah

AJASPAC	Asosiasi Jasa Penempatan Tenaga Kerja Asia Pasifik
AMC	Asian Migrant Center
APJATI	Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia
BKPTKI	Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
BKOW	Badan Kerjasama Organisasi Wanita
BP2TKI	Badan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
CEDAW	Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita
Convention	Perjanjian Internasional antara negara-negara mengenai peraturan-peraturan khusus
Depnakertrans	Departemen Tenaga Kerja Indonesia
Deportation	Pemulangan Paksa dari satu negara
Disnaker	Dinas Tenaga Kerja Indonesia
FOBMI	Federasi Organisasi-Organisasi BMI
HIV/AIDS	Virus yang menurunkan Kekebalan Tubuh Manusia
ICAC	Komisi Independen Anti Korupsi Hong Kong
ICW	Badan Independen Pemantau Anti-Korupsi, Indonesia
IDEA	Badan Pembangunan dan Pekerjaan Indonesia
IDW Survey	Survei yang dilakukan akhir tahun yang merupakan dasar dari laporan ini
ILO	Organisasi Buruh Internasional
IMWU	Serikat Buruh Migran Indonesia di Hong Kong
Kepmen	Keputusan Menteri
Kepmenakartrans	Keputusan Menteri Tenaga Kerja
KOPBUMI	Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia
KOTKIHO	Koalisi Organisasi-Organisasi Buruh Migran Indonesia di Hong Kong
LUK	Badan Tes Kompetensi
MW	Buruh Migran Indonesia di Hong Kong
MFA	Forum Migran di Asia
MoU	Nota Kesepakatan
MUI	Majelis Ulama Indonesia
NGOs	Lembaga Swadaya Masyarakat
Perda	Peraturan Daerah
Perwada	Perwakilan Daerah
Perwalu	Perwakilan Luar Negeri
PJTKA	Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Asia
PJTKEI	Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia
POLRI	Polisi Republik Indonesia
PPTKLN	Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers Overseas
SARS	Sindrom Pernafasan Akut Berat
TKLN	Tenaga Kerja Luar Negeri
UN	PBB
UU	Undang-Undang