



Buku CSDR



Sulistiyowati Irianto

AKSES KEADILAN DAN MIGRASI GLOBAL

**Kisah Perempuan Indonesia Pekerja Domestik
di Uni Emirat Arab**



AKSES KEADILAN DAN MIGRASI GLOBAL

Kisah Perempuan Indonesia
Pekerja Domestik
di Uni Emirat Arab

Sulistyowati Irianto
Titiek Kartika
Tirtawening Parikesit
Lim Sing Meij
Theresia Dyah Wirastri
Vidhyandika D. Perkasa
Henky Irzan

PUSAT KAJIAN WANITA DAN GENDER-UNIVERSITAS INDONESIA

&

INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTER- CANADA

2011

Sulistyowati Irianto

AKSES KEADILAN DAN MIGRASI GLOBAL

Mereka diinginkan karena beragama sama, rajin bekerja, patuh, dan mau dibayar murah. Akan tetapi dalam waktu yang sama mereka ditempatkan sebagai orang yang berbeda, di-*liyan*-kan, dilekati stereotipi dan stigma sebagai perempuan murahan, terbelakang, dan bodoh. Mengapa? Karena mereka berasal dari ras, etnik, nasionaliti, kelas yang berbeda, dan perempuan!

Tanah Arab sebagai tujuan kerja memang menjadi pilihan mereka, karena berbagai harapan yang terkait dengan identitas religiositas. Tanah Arab dipandang sebagai Tanah Harapan, Tanah Suci, Namun mereka sama sekali tidak memiliki pemahaman tentang konteks sosial dan budaya Arab; suatu pengetahuan yang sangat penting sebelum berangkat. Di samping tentu saja ketiadaan pengetahuan tentang hukum yang bisa diakses untuk melindungi mereka di negara tujuan. Mereka menjadi terkejut karena ternyata justru di Tanah Harapan, mereka tidak memperoleh kesempatan bahkan untuk bersembahyang lima waktu, suatu praktik keagamaan yang biasa mereka lakukan di kampung halaman. Beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang panjang adalah salah satu kenyataan yang harus mereka hadapi.

Perjalanan migrasi bukan hanya persoalan tarikan remitansi yang begitu kuat, tetapi juga merupakan konstruksi kelindan sosial yang terbangun di antara perempuan dengan berbagai pihak yang terkait dalam "bisnis migrasi". Migrasi para perempuan telah menciptakan mata rantai kehidupan bagi banyak orang sejak dari kampung halaman sampai negara tujuan. Kontribusi mereka di pasar global berupa menggantikan peran produksi dan reproduksi perempuan di negara kaya. Karena keberadaannya mereka, perempuan di negara kaya bisa melepaskan diri dari peran-peran tradisional selama berabad-abad, dan bisa menikmati dunia materi: barang, jasa, dan peluang-peluang, yang disediakan oleh ekonomi modern global.

Konstruksi budaya dan hukum tentang "siapa perempuan pekerja domestik" itu merefleksikan akses keadilan bagi mereka. Keadilan tidak identik dengan konteks "berhasil", yang dimaknai secara sempit dan dangkal sebatas "membawa pulang gaji dengan selamat". Keadilan substansial adalah memberi perlindungan hukum dan menjamin hak-hak dasar mereka sebagai manusia yang bekerja. Studi ini mengkaji akses keadilan bagi perempuan pekerja migran domestik, dengan keempat pilarnya: (1) tersedianya hukum yang menjamin keadilan, (2) pengetahuan hukum, (3) identitas hukum, dan (4) bantuan hukum.

YAYASAN PUSTAKA OBOR INDONESIA

Jl. Plaju 10, Jakarta 10230
Telepon : 021-31926978, 3920114
Faksimili : 021-31924488
E-mail : yayasan_obor@cbn.net.id
Website : www.obor.or.id

IDRC  CRDI
INTERNATIONAL DEVELOPMENT
RESEARCH CENTRE

ISBN 978-979-461-782-3



Akses Keadilan dan Migrasi Global: Kisah Perempuan Indonesia Pekerja
Domestik di Uni Emirat Arab/Sulistyowati Irianto, Cetakan 1 - Jakarta, Yayasan
Pustaka Obor Indonesia, 2011

xxiv + 326 hlm; 16 x 24 cm

ISBN: 978-979-461-782-3

Judul:

*Akses Keadilan dan Migrasi Global: Kisah Perempuan Indonesia Pekerja
Domestik di Uni Emirat Arab,*
Sulistyowati Irianto
Copyright © 2011

Hak Cipta dilindungi Undang-undang
All rights reserved

Diterbitkan pertama kali oleh Yayasan Pustaka Obor Indonesia

Penerbitan buku ini atas kerja sama
Pusat Kajian Wanita dan Gender-Universitas Indonesia,
International Development Research Center- Canada,
dan Yayasan Pustaka Obor Indonesia

Cetakan pertama: Mei 2011

YOI: 675.29.6.2011

Desain Sampul: Iksaka Banu

Yayasan Pustaka Obor Indonesia
Jl. Plaju No. 10 Jakarta 10230
Telepon: 021-31926978, 39200114
Faks: 021-31924488
e-mail: yayasan_obor@cbn.net.id
www.obor.or.id

"Dalam banyak pidato, mereka dimuliakan sebagai 'pahlawan devisa'.

Namun perlindungan terhadap mereka, dalam banyak hal, masih sebatas tulisan di atas kertas dan pemanis janji para politisi.

Dokumen kerja bukan jaminan keselamatan.

Diskriminasi terus berlangsung di berbagai lapis, apalagi kalau di negara tujuan kerja, sektor domestik dianggap sebagai wilayah kerja para budak.

Meski demikian, migrasi internasional yang menjadi fenomena abad lalu masih akan berlanjut, karena sistem ekonomi pasar tetap membutuhkan manusia sebagai tenaga kerja.

Tanpa regulasi sosial yang ketat untuk mengatur pergerakan tenaga kerja, manusia dianggap tak lebih dari barang dagangan.

Mereka adalah sandera peradaban, dan menjadi cermin penghormatan kita pada kehidupan"

(Maria Hartiningsih, wartawan Kompas)

"Secara umum, buruh migran perempuan di Uni Emirat Arab mengalami pijakan sosio-ekonomi dan legal yang gamang dan lemah.

Mereka bekerja di negara dengan kultur yang asing, kadang tidak terdokumentasi, dan memiliki rata-rata pendidikan yang rendah.

Penelitian ini mengangkat aspek feminisasi buruh migran yang membutuhkan analisis gender.

Penelitian ini berhasil mengungkap secara akademis persoalan-persoalan buruh perempuan dan kompleksitas masalah yang dihadapi. Buku ini sangat penting, bukan saja untuk kalangan akademik, tapi juga untuk LSM dan para pembuat kebijakan"

(Gadis Arivia, pendiri Jurnal Perempuan dan Pengajar Filsafat FIB UI)

"Penelitian ini sangat penting, untuk memberikan pemahaman mengenai konteks riil agar dapat menjelajahi perjalanan panjang membangun pengetahuan hukum dan pada akhirnya menyediakan payung hukum yang menjamin keadilan bagi buruh migran pekerja rumah tangga"

(Kristi Poerwandari, Dosen Fakultas Psikologi dan Program Studi Kajian Gender, Universitas Indonesia)

DAFTAR ISI

Ucapan Terima kasih	vii
Pengantar	xi
Daftar Isi	xvii
Peta dan Tabel	xxiii

Bab I Akses Keadilan bagi Perempuan Indonesia Pekerja Domestik Migran

<i>Sulistiyowati Irianto</i>	1
1. Migrasi Global	1
Migrasi Berwajah Perempuan	3
1.1 Sejarah singkat migrasi Indonesia	4
1.2 Gambaran terkini mengenai pekerja migrasi Indonesia	7
1.3 Pekerja migran dan pelanggaran hak mereka	11
1.4 Timur Tengah: Tanah Harapan	19
1.5 Uni Emirat Arab sebagai lokasi penelitian	20
2. Fokus Penelitian	25
3. Posisi Teori: Akses Keadilan dan Migrasi Berwajah Perempuan	27
3.1 Pasar global dan perempuan pekerja migran	28
3.2 Akses keadilan bagi perempuan	32
3.3 Apakah ada kaitan antara hukum dan kemiskinan?	33
3.4 Mengapa akses keadilan bagi perempuan?	35
3.5 Pendekatan sosio-legal	36

Bab II Analisis Hukum: Bagaimana Perempuan Pekerja Migran Domestik Ditempatkan dalam Hukum Indonesia?

<i>Sulistiyowati Irianto</i>	38
1. Pengantar: Hukum dan Budaya	38
Perlindungan hukum bagi pekerja migran	43
2. Akses Keadilan bagi Perempuan Indonesia Pekerja Migran Domestik dalam Hukum Indonesia	46
2.1 Problema hukum	47
- Prioritas pada penempatan, bukan perlindungan	49

- Soal rekrutmen dan perizinan agensi pengerah tenaga kerja imigran	50
- Kewajiban membayar yang tidak jelas	53
- Kontrak kerja	54
- Dualisme kelembagaan	55
2.2 Pengetahuan dan pemahaman hukum	57
2.3 Identitas hukum	63
2.4 Bantuan hukum	66
- Dana bantuan hukum dalam skema asuransi	68
- Kendala klaim asuransi	71
- Tanggung jawab resolusi konflik.....	73
3. Catatan penutup	73

Bab III Awal Sebuah Perjalanan: *One Stop Recruitment Process* di Condet

<i>Tirtawening Parikesit, Lim Sing Meij, dan Theresia Dyah Wirastru</i>	76
1. Condet: Masa Lalu dan Masa Kini	76
1.1 Seting sosial dan budaya	77
1.2 Dinamika perubahan identitas Condet	78
1.3 Orang Arab di Condet	80
1.4 Sosio historis keberadaan orang Arab di Indonesia	82
2. " <i>One Stop Recruitment Process</i> "	85
2.1 Agen pengerah tenaga kerja	86
2.2 "Numpang proses"	87
2.3 Sarana kesehatan	92
2.4 Balai Latihan Kerja (BLK)	94
2.5 Penampungan	96
3. Perempuan Calon Pekerja Migran di Condet	98
Mempertanyakan pengetahuan hukum dan kesadaran hukum calon pekerja migran perempuan di Condet ..	102
4. Catatan Penutup	104

Bab IV Meneliti Perempuan Bangsa Sendiri di Negeri Asing: Suatu Refleksi Metodologis

<i>Titiek Kartika dan Sulistyowati Irianto</i>	106
1. Pengantar: Penelitian untuk Perubahan	106
Pluralitas tim peneliti	109

2. Meny	2.1 I
	2.2 I
3. Tepat	3.1 I
	3.2 I
	3.3 I
	3.4 I
4. Dina	4.1 I
	4.2 I
	4.3 I
5. Akhi	

Bab V Perjalana

Institusio	
<i>Vidhyand</i>	
1. Geog	
Insti	
1.1 F	
1.2 F	
1.3 L	
2. Pendu	
Orien	
2.1 A	
2.2 P	
2.3 A	
2.4 C	
3. Masya	
Ancar	
Prakte	
3.1 M	
3.2 M	
3.3 E	
3.4 X	

50	2. Mengambil Seting Internasional	111
53	2.1 Benturan kultur	111
54	2.2 Menerima kultur lokal dan menjadi pemahaman	
55	"baru"	113
57	3. Tepat di Pusat "Pusaran" (Exactly inside the Nest)	115
63	3.1 Bertemu <i>The God Father</i>	116
66	3.2 Eforia koleksi data: unsur serba "kebetulan"	117
68	3.3 Pengalaman <i>Snowballing</i>	122
71	3.4 Melanggar janji	128
73	4. Dinamika Strategi Koleksi Data	128
73	4.1 Menemukan strategi bertahan	130
	4.2 Bergegas menulis narasi	131
	4.3 Data sensitif	131
	5. Akhir yang Menyentuh	132

**Bab V Perjalanan Berlanjut: Profil, Tatanan, dan Struktur Sosial
Institusional Uni Emirat Arab**

76	<i>Vidhyandika D. Perkasa</i>	135
76	1. Geografi, Sejarah, Aspek Politis dan Pemerintahan, serta	
77	Institusi Pemerintah	136
78	1.1 Fakta geografi dan sejarah	136
80	1.2 Penilaian atas "rezim"	138
82	1.3 Lembaga pemerintah dan pemisahan kekuasaan	140
85	2. Penduduk, Masyarakat, Perkembangan Ekonomi, dan	
86	Orientasi Budaya	142
87	2.1 Aspek kemasyarakatan dan demografi	142
92	2.2 Pembangunan ekonomi dan komposisi tenaga kerja	145
94	2.3 Ancaman pada identitas nasional dan hierarki sosial	149
96	2.4 Orientasi kebiasaan, tradisi, agama, dan budaya	150
98	3. Masyarakat Multikultural, Budaya Toleransi di tengah	
102	Ancaman terhadap Identitas Nasional, "Emiratisasi" dan	
104	Praktek Xenofobia	154
	3.1 Multikulturalisme dan budaya toleransi	155
	3.2 Melawan multikulturalisme	160
	3.3 Emiratisasi	161
	3.4 Xenofobia	163
106		
106		
109		

4. Memosisikan Perempuan di Uni Emirat Arab dan Kebutuhan serta Pengaruhnya pada Perempuan Pekerja Migran	170
4.1 Posisi perempuan di negara-negara Arab dan Muslim	171
4.2 Peran tradisional perempuan	173
4.3 "Perubahan" peran perempuan setelah 'boom' minyak	174
4.4 Status perempuan Uni Emirat Arab dan pengaruhnya bagi perempuan pekerja migran	182
5. Catatan Penutup	184

Bab VI Mencari Akses Keadilan Negara di Uni Emirat Arab

<i>Sulistiyowati Irianto dan Henky Irzan</i>	185
1. Pengantar	185
Bagaimana perempuan pekerja domestik dikonstruksikan dalam hukum Uni Emirat Arab?	188
2. Kendala dan Permasalahan dalam Mengakses Keadilan	194
2.1 Ketiadaan hukum yang melindungi	195
2.2 Kontrak ganda	196
2.3 Kontrak tertulis antara majikan (sponsor) dan agensi	198
2.4 Kesulitan monitoring warga negara Indonesia	201
2.5 Ketiadaan database	201
2.6 Keterbatasan otoritas	202
2.7 Keterbatasan sumberdaya finansial	204
3. Akses Keadilan Negara bagi Perempuan	205
Rumah aman yang bermakna	205
Petugas yang bias gender	210
3.1 Upaya perlindungan lain	211
3.1.1 Regulasi sendiri di Kedutaan Besar Republik Indonesia	211
3.1.2 Pertemuan Kedutaan Besar Republik Indonesia dengan agen penerah tenaga kerja	214
3.2 Fasilitasi penyelesaian sengketa	217
3.2.1 Menyediakan layanan hukum	218
3.2.2 Pluralisme hukum di peradilan Islam	220
3.2.3 Hakim perempuan pertama	224
4. Catatan Penutup	225

Bab VII Potret Perempuan

Titiek Karti

1. Perempuan	
2. Kelind	
Pasar	
2.1 Pe	
2.2 Ke	
2.3 Pe	
2.4 Pe	
2.5 Pe	
Bi	
Re	
2.6 Ke	
Se	
2.7 Pe	
Sa	
Di	
3. Konstr	
3.1 Ni	
3.2 Az	
Op	
4. Di mar	
4.1 Peri	
4.2 Pro	
4.3 Kor	
4.4 Ban	
5. Ikon Pasa	
6. Catatan P	

Bab VIII Pembelajaran

Sulistiyowati

1. Mengaj	
Indone	
Peremp	
2. Mengaj	
Uni Em	
3. Posisi	

Bab VII Potret Perempuan di Pasar Kerja Global

170	<i>Titiek Kartika, Lim Sing Meij, dan Sulistyowati Irianto</i>	227
171	1. Perempuan: Subjek atau Objek Pasar Kerja Global?	228
173	2. Kelindan Sosial Pekerja Domestik dengan Para Pihak di	
174	Pasar Kerja Global	229
182	2.1 Perempuan, keluarga, dan keyakinan beragama	230
184	2.2 Kekuatan tarikan remitansi.....	233
185	2.3 Pekerja domestik dan sponsor kampung	233
185	2.4 Pekerja domestik dan agensi Indonesia	235
188	2.5 Pekerja domestik dan agensi di Uni Emirat Arab	238
194	Biodata sebagai alat pemasaran global	239
195	Relasi dua pihak	243
196	2.6 Kelindan sosial dengan negara	249
198	Sebuah drama: penyelesaian masalah di rumah aman	250
201	2.7 Pekerja domestik dan para majikan	253
201	Saat kedatangan	253
202	Di rumah majikan	259
204	3. Konstruksi Identitas	268
205	3.1 Nuriah dan konstruksi identitas diri	268
205	3.2 Azizah yang bahagia	272
210	Opera sabun	273
211	4. Di mana Akses terhadap Keadilan?	274
211	4.1 Perlindungan hukum	275
211	4.2 Problematika identitas hukum	275
211	4.3 Konsekuensi “kabur”	278
211	4.4 Bantuan hukum	279
211	5. Ikon Pasar Global Kerja Domestik	279
211	6. Catatan Penutup	283

Bab VIII Pembelajaran dari Indonesia dan Uni Emirat Arab

214	<i>Sulistyowati Irianto</i>	285
217	1. Mengajukan Pertanyaan Perempuan terhadap Hukum	
218	Indonesia	288
220	Perempuan dalam fase rekrutmen dan pra-keberangkatan	289
224	2. Mengajukan Pertanyaan Perempuan terhadap Hukum di	
225	Uni Emirat Arab	291
225	3. Posisi Kritis Perempuan di Pasar Global	294

3.1 Perempuan pekerja domestik dan agensi di Uni Emirat Arab	296
3.2 Perempuan dan majikan	297
4. Epilog	299
5. Rekomendasi	301
Referensi	304
Indeks	314
Tentang Penulis	319
Lampiran	323

Peta Uni Emirat Arab
Tabel 1 Jumlah pekerjaaan ()
Tabel 2 Negara-negara
Tabel 3 Pekerja Indonesia
Tabel 4 Distribusi Pekerja (2010)
Tabel 5 Rekapitulasi November
Tabel 6 Penempatan Negara Asia
Tabel 7 Jumlah Pekerja Berdasarkan
Tabel 8 Jumlah Pekerja Jenis Kelamin
Tabel 9 Persentase d Arab (1975-)
Tabel 10 Persentase P 2000).....
Tabel 11 Distribusi Kewarganeg

BAB IV

MENELITI PEREMPUAN BANGSA SENDIRI DI NEGERI ASING: SUATU REFLEKSI METODOLOGIS

Titiek Kartika, Sulistyowati Irianto

Apa yang dimaksud dengan "pengetahuan perempuan"?

Perempuan tumbuh dalam situasi dan lingkungan pengetahuan emosional yang berbeda dan unik. Pada awalnya, pengetahuan perempuan terbentuk melalui proses pertumbuhan di masa kanak-kanaknya, dan ketika masa dewasanya, pengetahuan perempuan dibentuk melalui muatan peran gender dalam keluarga yang penuh aura emosional, dan demikian pula pada pengembangan peran di dalam komunitas dan tempat kerja. Sumber-sumber semacam itulah yang menuntun kemunculan pengetahuan anak perempuan dan perempuan, yang tentu saja manifestasinya berbeda baik dalam pola moralitas maupun argumentasi epistemologisnya ... (Sandra Harding, 1998:106)

1. Pengantar: Penelitian untuk Perubahan

Penelitian ini adalah pilihan yang penting dalam studi migrasi internasional perempuan Indonesia ke negara Teluk, dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menganalisis isu sosio-legal yang dihadapi pekerja domestik. Studi ini juga ingin mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi, bagaimana representasi pemerintah Indonesia di Uni Emirat Arab, lembaga pemerintah terkait di sana, para individu pelaku agensi penerah tenaga kerja, majikan, sebanyak mungkin orang, yang merespon fenomena keberadaan pekerja domestik. Studi ini diharapkan menjadi jembatan pemahaman bagi banyak pihak, lebih dari sekedar penjelasan tentang pekerja domestik sebagai korban.

Refleksi pen
migrasi ke negara
yang rasional. Me
domestik dan kel
perbaikan kondisi
membeli kendaraa
maksud di balik tu
berhasil, maka aka

Di sisi lain, ba
latar penelitian a
penelitian diharap
memperbaiki hidu
penelitian ini berl
perempuan dari sel

Sebagai sebuah
acuan telah memb
sisi cerita hidup da

Penelitian ber
antara lain oleh Re
sebagai basis data,
serta usaha memb
menguatkan posisi
peneliti feminis, n
dan metode yang p
pengalaman perem
ini sebagai penelit

Data yang dik
sebagian besar tersaj
Semua data lapang
bingung, dan teror
yang sering tidak sa
penelitian lapangar
lima minggu. Data
berlapis-lapis dan tic
di negara Uni Emira
para individu yang
banyak kalangan sel

Refleksi penelitian sejauh penjelajahan peneliti menunjukkan bahwa migrasi ke negara Teluk bagi sebagian besar pekerja domestik merupakan pilihan yang rasional. Merubah hidup perempuan, dalam arti kondisi materiil pekerja domestik dan keluarga, adalah yang diharapkan dari bermigrasi. Memberi perbaikan kondisi, jaminan sekolah bagi anak, memiliki rumah permanen, membeli kendaraan, sawah, atau memulai bisnis rumahan dan warung adalah maksud di balik tujuan perjalanan mereka yang penuh risiko. Bagi mereka yang berhasil, maka akan ada perubahan posisi tawar

Di sisi lain, banyak tersisa masalah kemanusiaan, dan inilah yang menjadi latar penelitian akses terhadap keadilan bagi pekerja domestik ini. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi upaya memperbaiki hidup pekerja domestik. Di samping itu ada harapan bahwa penelitian ini berkontribusi terhadap pemajuan studi migrasi internasional perempuan dari sektor buruh yang paling murah.

Sebagai sebuah penelitian kualitatif, metode etnografi yang dipakai sebagai acuan telah memberi ruang bagi tim peneliti untuk menjelajahi sebagian dari sisi cerita hidup dan pengalaman hidup sehari-hari pekerja domestik.

Penelitian berperspektif feminis, dalam kriteria seperti yang dikatakan antara lain oleh Reinharz (2005). Menggunakan pengalaman pekerja domestik sebagai basis data, dan arah penelitian menuju perubahan hidup perempuan, serta usaha membangun teori migrasi, khususnya pekerja domestik cukup menguatkan posisi penelitian ini sebagai studi feminis. Dilakukan oleh beberapa peneliti feminis, menggunakan perspektif feminis dalam kerangka analisis, dan metode yang partisipatif, tanpa hierarki, dan berpihak pada pikiran dan pengalaman perempuan sebagai subjek—adalah justifikasi lain dari penelitian ini sebagai penelitian feminis.

Data yang dikumpulkan dari penelitian sungguh luar biasa berlimpah, sebagian besar tersaji dengan “telanjang” seperti diorama di depan mata peneliti. Semua data lapangan, kisah-kisah, detail observasi membuat peneliti tertegun, bingung, dan terombang-ambing. Kelelahan emosi, diskusi dan perdebatan yang sering tidak sampai pada penjelasan tunggal mewarnai seluruh perjalanan penelitian lapangan yang dilakukan oleh enam orang peneliti dalam waktu lima minggu. Data itu tidak hanya memberikan gambaran tentang dunia yang berlapis-lapis dan tidak terbatas dalam kenyataan multikultural etnik dan bangsa di negara Uni Emirat Arab; termasuk pribadi-pribadi yang paradoksal di antara para individu yang diteliti. Jaringan bisnis migrasi internasional digambarkan banyak kalangan sebagai “jahat”, “dagang orang”; majikan pemberi kerja sering

digambarkan sebagai “pelaku kekerasan”, “berdarah dingin”, “pelit”. Dalam penelitian ini, ada temuan sisi lain yang tidak dibayangkan sebelumnya. Sisi di mana ada kebaikan hati, persahabatan, kasih sayang, nilai-nilai kemanusiaan yang diupayakan, dan solidaritas yang tumbuh di antara perempuan antarnegara.

Dari situasi itu, peneliti belajar banyak dan mendapat pengalaman berlimpah tentang isu kemanusiaan yang bertebaran dalam konteks ekonomi, politik, budaya, sosio-legal yang lebih luas dari sebelumnya. Pembelajaran metodologinya luar biasa. Tidak terbayangkan sebelumnya bahwa tim peneliti masuk ke jaringan bisnis migrasi ini sampai ke lingkaran yang paling dalam, dan punya akses luar biasa kepada aktor laki-laki dan perempuan, yang sebagiannya memang sudah dipetakan sejak awal sebelum turun ke lapangan. Pada peta tersebut ada agensi pengerah tenaga kerja, perwakilan pemerintah Indonesia, kepolisian, penjara, bahkan pengadilan. Ada individu dari lembaga-lembaga itu, yang dalam waktu singkat menjadi kawan berbincang, teman berdiskusi, bahkan teman di mana peneliti belajar dari pengalaman mereka.

Subjek itu adalah individu dari lembaga yang disebutkan di atas, dan tentu saja para perempuan pekerja domestik yang lari ke rumah aman di Kedutaan Besar Republik Indonesia Abu Dhabi dan Konsulat Jendral Republik Indonesia Dubai. Di samping itu adalah para majikan perempuan yang dengan tangan terbuka mengundang peneliti untuk berpesta bersama mereka, atau para mahasiswi Universitas Zayed yang di rumahnya mempekerjakan perempuan Indonesia.

Seorang dosen dari Universitas Zayed dalam waktu singkat menjadi sahabat seperahu dalam pemikiran, dan memiliki keprihatinan yang sama. Ia mengundang para peneliti ke rumahnya untuk melihat dari dekat bagaimana ia berinteraksi dengan seorang pekerja domestiknya asal Indonesia. Perempuan itu sudah bekerja 10 tahun di rumahnya, dengan segala hasil yang dia dapat untuk keluarga dan perbaikan tingkat pendidikan bagi anaknya di kampung halaman. Itu semua seperti *déjà vu* yang mewujudkan. Sayangnya, ada ketentuan budaya tidak boleh memotret (wajah) perempuan, sehingga dokumentasi visual sangat minim. Setidaknya pengalaman itu adalah satu bagian yang menyempurnakan bangunan metode etnografi feminis dari penelitian ini.

Dari pengalaman metodologis ini peneliti belajar: bahwa tidak boleh ada penilaian! Sebelum turun ke lapangan, peneliti sudah membaca banyak sekali laporan dari *Human Rights Watch*, ILO, artikel-artikel yang ditulis oleh kawan-kawan dari Komnas Perempuan dan NGOs. Semua tulisan itu menjadi modal dan membuat peneliti datang ke lokasi penelitian dengan kepala penuh nilai

dan standar dari bacaan kepekaan yang tinggi. Tim laki Arab pemilik agensi pertama bertemu peneliti banyak bertanya tentang

Pada hari-hari berdiskusi dengan pekerja domestik yang kakinya tanpa rasa jijik yang baru dibelinya; jug kampung agar tak transi perempuan, meliyankan menguntungkan dengan penggiat gerakan peremp

Pluralitas tim peneliti

Pelajaran dari keberagan konstruktivist. Peneliti a Di situ hampir tidak ad sering diangungkan oleh paradoks yang sering ber Tim peneliti punya latar cara berpikir, berperasaan tidak jarang terjadi deba data. Perasaan bergejolak yang paradoksal itu tidak suatu dunia di mana tid tidak untuk mencari ke mencari penjelasan-penje pada diri sendiri, meme “membenturkannya” der

Penelitian ini mert penelitiannya memiliki rag teknokrat. Interpretasi t sehari-hari adalah keahl memahami kesenjangan isu akses keadilan bagi p

dan standar dari bacaan tersebut. "Detektor" kecurigaan selalu bekerja dengan kepekaan yang tinggi. Ternyata ketika di lapangan perlahan cair. Seorang laki-laki Arab pemilik agensi berkata: "*We don't talk with woman*", tepat pada hari pertama bertemu peneliti, sebagai respon untuk para perempuan peneliti yang banyak bertanya tentang segala hal sebagai "orang baru".

Pada hari-hari berikutnya disaksikan peneliti, ia berbicara kadang berdiskusi dengan pekerja domestik yang ada di penampungan. Ketika ada pekerja domestik yang sakit dan luka, ia memijat, membuka balutan luka di kakinya tanpa rasa jijik. Ia mengajar perempuan itu cara menggunakan kruk yang baru dibelinya; juga membelikan tiket penerbangan langsung pulang ke kampung agar tak transit di bandara negara lain. Cara berpikir yang menindas perempuan, *meliyankan* perempuan, ternyata hidup berdampingan, saling menguntungkan dengan nilai-nilai kemanusiaan yang diagungkan oleh para penggiat gerakan perempuan. Bukankah ini paradoksal?

Pluralitas tim peneliti

Pelajaran dari keberagaman peneliti adalah peneguhan terhadap paradigma konstruktivist. Peneliti adalah manusia, dan subjek yang diteliti adalah manusia. Di situ hampir tidak ada ruang untuk objektivitas, netralitas, dan jarak, yang sering diagungkan oleh kaum positivist. Data yang membingungkan karena paradoks yang sering bermunculan itu sangat memengaruhi emosi para peneliti. Tim peneliti punya latar belakang yang berbeda, pengalaman, sejarah hidup, cara berpikir, berperasaan, dan cara ekspresi yang juga berbeda. Dalam tim, tidak jarang terjadi debat yang memanas dalam merespon ("membaca") suatu data. Perasaan bergejolak, "terbanting-banting" ketika berhadapan dengan data yang paradoksal itu tidak terhindarkan. Di situlah kami benar-benar memasuki suatu dunia di mana tidak ada kebenaran yang satu. Ilmu pengetahuan sosial tidak untuk mencari kebenaran, karena tidak ada kebenaran tunggal, tetapi mencari penjelasan-penjelasan terhadap suatu peristiwa dengan skeptis! Curiga pada diri sendiri, memeriksa pengetahuan dan pengalaman diri sendiri, dan "membenturkannya" dengan data.

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kolaborasi, yang anggota penelitiannya memiliki ragam profesi, berasal dari lembaga akademik, aktivis dan teknokrat. Interpretasi terhadap pengalaman hidup pekerja domestik/subjek sehari-hari adalah keahlian aktivis, sedangkan spesialisasi ilmuwan adalah memahami kesenjangan antara teori dan pengalaman hidup sehari-hari dalam isu akses keadilan bagi pekerja domestik. Ini juga menjadi komunikasi yang

konstruktif dalam penelitian humaniora yang berkaitan dengan orang-orang yang hidup dalam kerentanan dan termarginalkan oleh masyarakat, negara, dan pasar global.

Perbedaan cara memandang itu menjadi bagian dari dinamika “menemukan” selama penelitian lapangan. Perdebatan itu ternyata penting untuk mempertajam proses “penemuan” fenomena dan makna konseptual dari lapangan. Negosiasi dan perdebatan antarpeleliti dalam proses interpretasi terhadap catatan lapangan dan narasi terus berlangsung sepanjang periode penelitian.

Beberapa konsep penting yang menjadi perdebatan, misalnya: melihat berbagai pola¹ bisnis pengerahan tenaga kerja domestik dari Indonesia ke Uni Emirat Arab dari lapangan. Muncul perdebatan tentang “apakah itu trafiking atau bukan?” Terhadap konsep itu, tidak bertemu suatu bahasa dan pemahaman yang sama, dan tidak selalu mudah membuat penilaian bersama. Bagaimana memaknai gejala, perilaku, prosedur kerja tentang kategori trafiking atau bukan. Sebagian praktik pengerahan pekerja domestik di Uni Emirat Arab secara interpretatif dapat dimasukkan sebagai kategori trafiking. Konteks merupakan hal penting untuk melihat apakah fenomena pengerahan yang terlihat adalah trafiking. Setidaknya jalan damai yang terjadi di dalam tim, menemukan bahwa penelitian ini bisa memberi kontribusi variasi pola trafiking, dan proses yang memberi potensi trafiking.

Tim peneliti, yang sebagiannya memiliki semangat dan aktivisme terhadap isu-isu kemanusiaan, terutama isu perempuan, selama proses penelitian lapangan semakin ditumbuhkan kesadarannya. Suatu kesadaran yang melahirkan ketajaman dalam melakukan koleksi data dan analisis. Proses itu sekaligus mempertebal empati dan menyempurnakan penyusunan rekomendasi strategi untuk perubahan hidup pekerja domestik. Bagaimana proses rekrutmen, pengerahan, dan bagaimana negara pengirim dan penerima mengatur arus migrasi pekerja domestik, serta bagaimana “menjinakkan” keserakahan skenario pasar global dalam mengatur migrasi itu; adalah target inti dari perubahan kebijakan pengiriman perempuan tenaga kerja domestik ke luar negeri.

1 Observasi yang menjadi dasar dari diskusi antara lain tentang (1) profil calon pekerja domestik yang disiapkan agensi lokal (Uni Emirat Arab) untuk calon majikan yang akan memberikan jaminan atas visa pekerja domestik itu. Sementara profil dan kondisi calon majikan tidak diperlihatkan kepada calon pekerja domestik; (2) Ada kontrak antara agensi dan majikan yang tidak diketahui oleh para pekerja domestik; (3) perlakuan agensi kepada pekerja domestik di penampungan; (4) penahanan identitas pekerja domestik oleh agensi ketika di penampungan, dan oleh majikan selama bekerja di rumah majikan.

2. Mengambil Set

Penelitian lapangan Indonesia dalam kor Emirat Arab sebagai pengalaman yang be tenaga kerja. Selama tujuan, seperti Uni Meneliti seting inter ditemui. Reaksi yang dalam penelitian ini.

2.1 Benturan kultu

Sebagai peneliti asing beberapa tempat, me peneliti memperoleh kami bawa. Tidak b bahkan ada banyak o dokumentasi dan ga ternyata budaya lokal mengenai perempuan termasuk di kalanga Bahkan perempuan perempuan, yaitu ke Bagi mereka dalam si konsep memotret ini perempuan lokal dal komunitas yang suda atau pada komunitas

2 Buku Denzin and Lincoln *Qualitative Research in* bisa dijadikan referensi. Pada buku Denzin and mewarnai penelitian qu di masa depan: (1) rasi dan legitimasi, maka pe (4) menyimak suara “s ketiga, (5) pengakuan b dipertimbangkan oleh kualitatif, yaitu bahan b atau “...the centrality of

2. Mengambil Seting Internasional

Penelitian lapangan berlangsung di dua negara. Tahap pertama dilakukan di Indonesia dalam konteks negara pengirim, dan tahap kedua dilakukan di Uni Emirat Arab sebagai konteks negara tujuan. Seting internasional, merefleksikan pengalaman yang berbeda, apalagi tim peneliti berasal dari negara pengirim tenaga kerja. Selama ini banyak penelitian tentang pekerja domestik di negara tujuan, seperti Uni Emirat Arab, dilakukan oleh peneliti non-Indonesia. Meneliti seting internasional memunculkan reaksi dari berbagai pihak yang ditemui. Reaksi yang sama diperlihatkan oleh beberapa sumber yang terhubung dalam penelitian ini.²

2.1 Benturan kultur

Sebagai peneliti asing yang melakukan kesibukan observasi dan interview, di beberapa tempat, mencatat, dan sesekali memotret—untuk semua kegiatan itu peneliti memperoleh respon tertentu. Memotret adalah salah satu budaya yang kami bawa. Tidak banyak orang Indonesia yang bermasalah ketika dipotret, bahkan ada banyak orang yang dengan riang gembira bila dipotret. Potret adalah dokumentasi dan gambar sosial dan simbol yang bisa bicara banyak. Namun ternyata budaya lokal memiliki konsep yang berbeda tentang memotret, terutama mengenai perempuan (baca: lokal, Arab). Memotret tidak diperkenankan, termasuk di kalangan perempuan yang punya posisi dalam jabatan formal. Bahkan perempuan yang sedang berada dalam pertemuan dengan sesama perempuan, yaitu ketika mereka sedang tidak menggunakan *abaya* dan *shela*. Bagi mereka dalam situasi demikian dipotret adalah larangan. Dengan benturan konsep memotret ini, tim peneliti hanya bisa membuat gambaran sosial tentang perempuan lokal dalam bentuk foto sangat terbatas. Potret hanya dibuat pada komunitas yang sudah terbuka dan dengan izin, misalnya di Universitas Zayed; atau pada komunitas di mana tim peneliti menjadi "orang dalam", yaitu pada

2 Buku Denzin and Lincoln (2009), *Handbook of Qualitative Research*, dan buku David Stephens (2009), *Qualitative Research in International Settings: A practical guide*, adalah buku-buku metodologi yang bisa dijadikan referensi untuk studi qualitative dengan seting internasional dan *multi-cultural settings*. Pada buku Denzin and Lincoln malahan disebut bahwa ada tujuh karakteristik atau momentum yang mewarnai penelitian kualitatif, dan itulah yang akan menjadi format penting dalam studi kualitatif di masa depan: (1) rasional baru dalam menilai pengetahuan manusia; (2 dan 3) krisis representasi dan legitimasi, maka pengalaman hidup subyek menjadi dasar pegangan studi dan bukan representasi; (4) menyimak suara "voices" dari berbagai perspektif melintas gender, ras, kelas, etnis, suara dunia ketiga, (5) pengakuan bahwa riset punya dua agenda, moral dan value-laden; (6) konseptualisasi riset dipertimbangkan oleh etnis, kerentanan, dan kebenaran; (7) ada dua aspek kunci dalam penelitian kualitatif, yaitu bahan baru, metode, interpretasi dan naratif atau cerita dalam menceritakan penelitian atau "...the centrality of the narrative or story in the telling of research...".

"keluarga besar" Wan Abu. Di samping itu terdapat larangan untuk memotret kantor-kantor pemerintah. Hal ini menyebabkan koleksi data berupa gambar menjadi terbatas.

Peneliti perempuan dari negara pengirim tidaklah banyak, apalagi isu penelitiannya tentang perempuan. Studi tentang isu perempuan di Uni Emirat Arab belum terbuka seperti di Indonesia dan negara lain, apalagi fokus studi tentang pekerja domestik. Respon sebagian orang lokal, baik yang berpengalaman menjadi majikan atau bukan, adalah impresi yang negatif terhadap pekerja domestik, walaupun ada sedikit dari mereka yang menyatakan empati atas kondisi pekerja domestik. Ada banyak prasangka dan pembelaan diri dibanding realita.

Ada hierarki kelas yang sangat kelihatan dalam hubungan antara pekerja domestik dan majikannya. Hal itu berkelindan dengan atribut gender. Juga berkelindan dengan persoalan politik hukum di tingkat makro. Penggunaan konsep pekerja domestik menjadi bayang-bayang dari konstruksi lama tentang "perbudakan" perempuan yang masih ada hingga kini. Di samping itu ada persoalan kelas, yang merupakan konsep sosial masyarakat modern. Pekerja asing pada sektor informal jelas tidak memiliki kelas. Negara melegitimasi pekerja domestik yang tidak berkategori dan menjadi *liyan*.

Meskipun di Indonesia masih banyak keluarga hidup dengan pekerja domestik, namun ada perbedaan praktik antara masyarakat Uni Emirat Arab dan Indonesia, karena pekerja domestik di sana ada dalam konteks pekerja migran. Di sini tampak ada benturan budaya yang sangat kental, dan itu ditemukan sebagai inti dari konflik psikologis dan fisik yang melatari berbagai masalah pekerja domestik di Uni Emirat Arab. Peneliti termasuk di dalam benturan itu.

Menggali akar ketimpangan gender melalui nilai gender dan seksualitas adalah satu pengalaman menarik selama penelitian. Respon informan laki-laki terhadap peneliti perempuan ketika membahas soal "seksualitas" antara lain:

"Mengapa kamu (perempuan) menanyakan tentang hal itu (seksualitas); dan mengapa peneliti yang laki-laki tidak menanyakan hal-hal seperti itu?"

"Baru kali ini saya tahu perempuan Indonesia membicarakan soal seksualitas secara terbuka?"

Respon tersebut diskursus tentang di ruang publik perbincangan di terdengar oleh pe ruang publik: "h kemungkinannya: "how many men tidak biasa terjad

Juga karena bahkan berasal da maka semakin te Di dalamnya ten benturannya.

2.2 Menerima k

Selalu ada proses kultur lokal³, dan Situasi adaptasi pe dua hal.

- (1) Lingkung pengump transpor berbeda c pada kult berbeda d dan bang
- (2) Lingkung Ada pros secara lan perilaku p tinggal di diperhitun masyarakat berperan se

³ Sebagai bagian dari pro budaya dan nilai sosial

Respon tersebut bisa dimaknai sebagai ada konstruksi, atau setidaknya ada diskursus tentang laki-laki yang punya otoritas berbincang tentang seksualitas di ruang publik, dan bukan perempuan. Konstruksi ini diperkuat dengan pembincangan di antara laki-laki Arab di suatu jamuan makan informal, yang terdengar oleh peneliti. Ada pertanyaan yang sepertinya sudah biasa diajukan di ruang publik: *"how many women do you have?"*. Sebuah percakapan yang kecil kemungkinannya terjadi di kalangan perempuan dengan standar yang sama: *"how many men do you have"*. Bagi peneliti ini menandai benturan, karena itu tidak biasa terjadi di Indonesia.

Juga karena tim peneliti (terutama yang perempuan) adalah orang asing, bahkan berasal dari negara yang biasanya beridentitas sebagai "pekerja domestik"; maka semakin terlihat "penilaian" tentang "siapa" dan "bicara tentang apa". Di dalamnya tentu mengandung pemaknaan budaya, maka di sanalah lokus benturannya.

2.2 Menerima kultur lokal dan menjadi pemahaman "baru"

Selalu ada proses adaptasi pada seting internasional. Penerimaan terhadap kultur lokal³, dan hal yang menjadi pemahaman baru adalah situasi adaptasi. Situasi adaptasi peneliti terhadap seting internasional setidaknya terjadi dalam dua hal.

- (1) Lingkungan fisik: gurun, panas, kering, jarak antar tempat tujuan pengumpulan data sangat berjauhan, dan perbedaan ketersediaan transpor publik (bagi orang asing). Lingkungan fisik yang sama sekali berbeda dari negara tropis seperti Indonesia, menyadarkan peneliti pada kultur Arab yang tersusun menyertainya. Kultur yang sangat berbeda dalam ruang publik, pergaulan sosial, kekerabatan, solidaritas dan bangunan institusi-institusi sosial lainnya.
- (2) Lingkungan sosial: bagaimana peneliti beradaptasi terhadap kultur. Ada proses interpretasi, pemaknaan terhadap kultur lokal/seting secara langsung. Ada interpretasi, pemaknaan terhadap kultur dari perilaku penduduk lokal/seting dari kacamata orang Indonesia yang tinggal di sana. Pada refleksi metodologis, hal seperti ini mestilah diperhitungkan, karena pemaknaan terhadap perilaku individu atau masyarakat Uni Emirat Arab melalui interpretasi "orang lain" yang berperan sebagai mediator, meskipun mediator itu orang Indonesia, atau

³ Sebagai bagian dari proses antara negosiasi dan adaptasi, muncul tingkat penerimaan terhadap konteks budaya dan nilai sosial dari masyarakat setempat.

mengerti "kultur" Indonesia, pastilah ada pengaruhnya terhadap hasil interpretasi. Lebih mendalam, pengaruh yang mewarnai interpretasi peneliti tersebut penting dikaji dari latar belakang pendidikan, posisi sosio-politik, psikologis, dan cara meyakinkan dari mediator itu.

Dalam konteks penelitian ini yang dimaksud "orang lain" atau "mediator" itu siapa?

Mereka bisa (a) pekerja migran domestik di Uni Emirat Arab, baik orang Indonesia, maupun dari negara lainnya; (b) agensi, bisa agensi Indonesia yang sedang berada di Uni Emirat Arab, agensi asal Indonesia yang membuka bisnis di Uni Emirat Arab, dan agensi lokal Uni Emirat Arab. (c) "orang lain" yang menjadi penterjemah, bisa staf kedutaan, identitas mereka adalah birokrat yang memiliki pandangan tertentu dalam memaknai pekerja domestik; kemudian (d) orang-orang lokal, seperti: orang Indonesia Arab yang hijrah ke Uni Emirat Arab, seperti Pak Luqman dan istrinya⁴; kelompok Arisan Indonesia Arab⁵ yaitu orang-orang yang hijrah ke Uni Emirat Arab, orang-orang yang tinggal sebagai penduduk tetap di Uni Emirat Arab; (e) Emirati yang paham tentang kultur Indonesia.

Sebagai contoh ada seorang Emirati staf dari Universitas di Al-Ain yang bersedia bertukar pikiran untuk memperkaya penelitian ini. Darinya peneliti mengobservasi bagaimana orang *Bedouin* (Klan Arab asli) menggambarkan kultur bangsanya sendiri, dan persepsinya tentang orang Indonesia dan kultur Indonesia. (f) Majikan, bagaimana mereka melihat orang Indonesia identik dengan pekerja domestik. Kultur pekerja domestik dianggap merupakan representasi dari kultur Indonesia. Jarang di antara masyarakat lokal yang mau bersibuk diri dengan berpikir tentang realita heterogenitas orang Indonesia, misalnya eksistensi perbedaan berdasar kelas dan wilayah yang sangat riil pada masyarakat Indonesia. Mereka membuat penilaian secara sederhana dan reduktif, tanpa memahami realita kelas dan kewilayahan dari mana para pekerja domestik itu berasal.

Siapa menjadi *liyan (the others)* terhadap siapa, bisa bertambah panjang. Peneliti juga melihat bagaimana istri tidak boleh bertemu dengan laki-laki

4 Pasangan Arab-Indonesia yang telah menetap di Uni Emirat Arab lebih dari 30 tahun, dan masih memiliki kontak dengan banyak keluarga di Indonesia, masih relatif sering pulang ke Indonesia, tetapi juga memiliki komunitas Indo-Arab di Abu Dhabi.

5 Kelompok Arisan perempuan Arab-Indonesia. Arisan bulanan dengan jumlah arisan yang berbeda-beda. Ada arisan bulanan seharga 500 Dhs, 100 Dhs, 3000 Dhs, dan 5000 Dhs. Arisan bulanan ini menjadi kesempatan bersilaturahmi di antara mereka. Canda gurau, makanan Indonesia yang berlimpah, gosip-gosip, pameran perhiasan baru, pesta dangdut lengkap dengan jogetnya merupakan serangkaian acara yang mengisi arisan tersebut.

dan disembunyikan kontradiksi dengan foto seluruh tubuhnya kantor agensi, untuk perempuan berkelas y

Ada lagi konstruksi Besar Zayed, yang s rambut yang menyib pemantauan polisi d karena rambut yang n abaya sama seperti pe Ada tuntutan harga r Peneliti perempuan ju luar biasa dan sangg menggunakan abaya s tertutup dan kepala b mendapatkan jalan ya derajat Celcius di pela

3. Tepat di Pusat "P

Keberuntungan telah pusanan bisnis penger berlangsung. Bahkan gedung yang sama de domestik datang dan p

Pengalaman hidup seperti yang dituturkan saksikan:

Selama ada di kama dibawa oleh staf da keluar ruangan terg atau dua kali sehari Bila mereka lapar, di mereka mengatakan dinding yang bersebransum makanan se

dan disembunyikan di dalam rumah ketika ada tamu laki-laki datang! Ini kontradiksi dengan perempuan pekerja domestik yang detail data dan bahkan foto seluruh tubuhnya dipajang di folder biodata yang ada di hampir setiap kantor agensi, untuk dipilih oleh calon majikan. Perempuan ini *liyan* bagi perempuan berkelas yang jauh di atasnya.

Ada lagi konstruksi untuk perempuan, yaitu para polisi syariah di Mesjid Besar Zayed, yang sangat garang menjaga cara berpakaian jamaah; bahkan rambut yang menyibak keluar dari kerudung para perempuan menjadi pusat pemantauan polisi di sana. Berkali-kali peneliti perempuan ditegur penjaga karena rambut yang muncul sedikit dari kerudung. Bagi pengunjung, memakai abaya sama seperti perempuan-perempuan lokal lain di situ saja tidak cukup. Ada tuntutan harga mati: rambut tidak boleh tampak keluar dari kerudung. Peneliti perempuan juga berkali-kali kali diusir dari selasar mesjid besar megah luar biasa dan sangat indah, hanya karena sebagai perempuan tidak lagi menggunakan abaya setelah pulang dari mesjid, meskipun tetap dengan baju tertutup dan kepala berkerudung. Mengapa berjalan di selasar? Sekedar ingin mendapatkan jalan yang teduh, menghindari panas yang sangat terik sekitar 50 derajat Celcius di pelataran mesjid.

3. Tepat di Pusat "Pusaran"

Keberuntungan telah membawa tim peneliti bertempat tinggal tepat di pusat pusaran bisnis pengerahan tenaga kerja domestik selama penelitian lapangan berlangsung. Bahkan apartemen sebagai tempat tinggal peneliti, berada pada gedung yang sama dengan tempat penampungan, di mana beberapa pekerja domestik datang dan pergi menanti penempatan atau pemulangan.

Pengalaman hidup dekat dengan pekerja migran domestik di penampungan seperti yang dituturkan di bawah ini bukan hanya cerita, melainkan peneliti saksi:

Selama ada di kamar penampungan itu, mereka dikunci dari luar, dan kunci dibawa oleh staf dari agensi. Jadi kapan mereka makan, kapan mereka bisa keluar ruangan tergantung pada staf agensi. Biasanya mereka makan satu atau dua kali sehari, dengan porsi seberapa saja diberikan oleh staf agensi. Bila mereka lapar, dan belum ada kiriman makanan, dengan bercanda-canda, mereka mengatakan bahwa yang dilakukan adalah meninju-ninju tembok/dinding yang bersebelahan atau berbatasan dengan kamar staf agensi. Supaya ransum makanan segera diberikan ...

3.1 Bertemu "The God Father"

Seorang direktur sebuah agensi Uni Emirat Arab yang menjadi penjamin kedatangan peneliti selama penelitian lapangan di Abu Dhabi dan Dubai. Agensi tersebut bergerak di bidang pengerah tenaga kerja, lokal maupun asing. Seperti banyak agensi di sana, direktur agensi biasanya mengembangkan usahanya di bidang biro perjalanan, jasa sekuriti, pusat pendidikan tenaga kerja, bisnis kompleks perumahan, transportasi, pelayanan perawatan rumah dan pelayanan perawatan kesehatan.

Selama tinggal di pusat kegiatan agensi, peneliti melakukan observasi secara partisipatif, dan menjadi bagian dari hampir segala pembicaraan tentang pekerja migran domestik. Hasil observasi menunjukkan bahwa direktur perusahaan merupakan tokoh yang dianggap "bapak", "*patron*", bagi orang-orang yang ada di sekitarnya, baik staf Kantor, pekerja migran domestik, maupun partner bisnis dari negara pengirim tenaga kerja. Dalam posisi itu layaknya *the God Father*, kekuasaan atas dan perlindungan yang diberikan kepada orang-orang di sekitarnya bukan hanya dalam bisnis, tetapi juga dalam berbagai aspek hidup.⁶ Fenomena inilah yang juga peneliti pelajari sebagai corak dari pengelolaan bisnis pengerah tenaga kerja: aturan yang bias laki-laki, berlaku relasi kekeluargaan dalam bisnis, manajemen campuran tradisional dan modern. Dalam narasi penelitian ini selanjutnya Direktur Agensi tersebut disamakan sebagai Wan Abu.

Kekuasaan direktur agensi yang besar juga masuk dalam "bisnis" yang menarik perhatiannya. Ia terlibat dalam pengaturan wawancara dengan sumber-sumber yang diperlukan dalam penelitian. Secara metodologis masuknya unsur *the God Father* bermata dua. Di satu sisi memberi keuntungan karena bisa bertemu dengan banyak sumber yang sangat relevan dengan penggalian isu pekerja domestik. Dengan pengaruhnya yang luas (baca: kekuasaan) di wilayah bisnis pengerahan tenaga kerja, dimungkinkan *snowballing* perjumpaan dengan berbagai sumber. Di sisi lain, keadaan itu seperti jebakan metodologis. Karena penilaian terhadap isu sentral penelitian tentang pekerja migran domestik terutama pekerja domestik menjadi "sumir" terutama ketika menyentuh peran Wan Abu dan dalam menemukan "kejahatan" agensi. Fasilitasi dalam hidup sehari-hari selama penelitian lapangan oleh Wan Abu bisa berkontribusi terhadap terbentuknya kesadaran naif peneliti.

⁶ Fenomena ini juga ditemui pada Agensi lain yang tim peneliti kunjungi. Pola hubungan staf Kantor dan direktur lebih dari hubungan formal atasan-bawahan, tetapi bisa sangat personal dan emosional.

3.2 Eforia kolektif

"Kebetulan" peneliti menemukan penampungan pekerja migran. Dengan demikian, penelitian ini antara lain

Menyaksikan

Ini adalah gambaran pekerja domestik. Persepsi sangat mudah dari sengketa kolektif terlihat "sepele" yang sangat "dinasib para pekerja yang sederhana saat itu juga.

Dari pengalaman pekerja domestik, peneliti menemukan *Father*, pemilik Agensi mengalami kecelakaan ketika

Menjenguk Ony

Ony baru dijemput dari loteng rumah di satu kamar perantara yang diletakkan dengan Ony. Sehari-hari minta Ony untuk

⁷ Tempat kami tinggal

3.2 Eforia koleksi data: unsur serba “kebetulan”

“Kebetulan” peneliti menempati apartemen yang dekat dengan salah satu penampungan pekerja domestik dan kantor agensi pengerahan tenaga kerja. Dengan demikian banyak “momentum” yang menambah pengayaan data penelitian. Situasi “kebetulan” dari lokasi penampungan, yang menguntungkan penelitian ini antara lain dapat digambarkan di sini.

Menyaksikan sengketa antar pihak di penampungan Musaffah⁷

Ini adalah gambaran tentang bagaimana bisa terjadi persengketaan di antara pekerja domestik di sebuah rumah yang memiliki lebih dari satu pekerja domestik. Persaingan, relasi kuasa yang timpang, friksi berbasis ras dan kelas, sangat mudah terjadi. Sentimen-sentimen “regional” juga mudah terbentuk dari sengketa keseharian di antara para perempuan itu. Meskipun persoalan terlihat “sepele”, tetapi tensi yang ditimbulkan bisa memiliki efek penyelesaian yang sangat “dramatik” dan melibatkan orang-orang yang punya kuasa atas nasib para perempuan itu. Kami peneliti belajar bagaimana pemicu masalah yang sederhana bisa berakhir secara “telak”, yaitu pemulangan ke negara asal saat itu juga.

Dari pengalaman “kebetulan” menyaksikan sengketa antar pekerja migran domestik, peneliti juga mengalami “kebetulan” melihat relasi antara *the God Father*, pemilik Agensi, dengan salah satu pekerja domestik yang mendapat kecelakaan ketika berusaha kabur dari rumah majikan.

Menjenguk Ony (pekerja domestik yang terluka dalam usaha kabur)

Ony baru dijemput dari Rumah Sakit; ia berusaha kabur dengan melompat dari loteng rumah majikan, lalu kakinya patah. Ony ditempatkan di salah satu kamar penampungan Musaffa. Ony sedang duduk di salah satu sofa yang diletakkan di sekeliling tembok kamar. Peneliti mengobrol santai dengan Ony. Sesaat, datanglah Wan Abu membawa sepasang *crutch* baru. Ia minta Ony untuk mencobanya. Diangkatlah badannya dan dengan sabar ia

⁷ Tempat kami tinggal

mengajarkan Ony untuk berjalan dengan *crutch*.

Tidak hanya itu. Wan Abu juga tidak segan untuk membuka balutan verban di kaki Ony. Ia berpendapat bahwa kaki Ony tidak perlu dibalut sedemikian rupa karena kondisi tulangnya tidak patah. Sambil membuka balutan tersebut, Wan Abu menyatakan kekesalannya terhadap dokter di rumah sakit yang mengusulkan Ony untuk operasi kaki. Itu akan mengakibatkan Ony cacat seumur hidupnya, padahal kondisi sesungguhnya adalah hanya *tata* letak tulang yang bergeser.

Wan Abu juga telah mempersiapkan kepulangan Ony. Ia telah menyiapkan tiket Etihad dengan penerbangan langsung, dengan pertimbangan agar Ony tidak usah transit.

Berbagai “kebetulan” di Rumah aman Seksi Ketenagakerjaan Kedutaan Besar Republik Indonesia:

Salah satu pengalaman “kebetulan” di rumah aman Kedutaan Republik Indonesia adalah bertemu Tamen, pekerja domestik yang hampir seluruh masa tinggalnya di Uni Emirat Arab dihabiskan di rumah sakit dan rumah aman.

Selain mengalami penganiayaan berat, ia terabaikan ...

Dianiaya Majikan

Tamen, pekerja domestik asal Indramayu; adalah seorang istri yang ditinggal suami, dan pergi bekerja untuk menafkahi anaknya. Ia mulai disiksa majikan ketika berusaha menolong pekerja domestik migran yang lain dianiaya. Dalam kurun tiga bulan tidak ada hari tanpa siksaan dari majikannya, dipukul, ditampar, tidak diberi makan, disiram air lalu dimasukkan ke dalam kamar yang alat pendinginnya menyala dengan temperatur paling rendah, dan lain sebagainya. Majikan laki-laki awalnya membela Tamen, namun lama-lama sama kejam dengan istrinya.

Ditelantarkan Majikan di Rumah Sakit

Ketika Tamen pingsan karena siksaan, majikan membawanya ke Rumah Sakit Khalifa dan meninggalkannya di sana beserta paspornya, dan kabur tidak bertanggung jawab. Mengalami koma selama dua bulan di Rumah Sakit Khalifa, Tamen sempat dipindahkan ke Rumah Sakit Rahbah, menjalani empat kali operasi, dan menghabiskan waktu sembilan bulan di rumah sakit. Selama itu, keluarga dan Kedutaan Besar Republik Indonesia tidak tahu sama sekali.

Sedang sakit ... Ditangkap Polisi

Dokter berusaha m
melaporkannya sebag
dan polisi datang me
"Ini yang lebih sakit
Tamen.

Diantar ke Kedutaan
Hanya karena keba
ditahan. Lalu ia me
yang mengetahui nor
memberikannya kepa
Kedutaan Besar Repu
menjemput Tamen da
di Kedutaan Besar R
majikan dan kepada
dirugikan karena tub
ke luar negeri lagi.

Tak cukup dengan
dialami peneliti sampai
Nusa Tenggara Timur ya
data yang menggambarkan
domestik. Sekaligus mer
ke polisi tanpa saksi. "K
rasionalitas nya sendiri,
Misalnya, keputusan m
Nurma adalah keadilan a
ia terjebak pada persoal
justru yang ada buktinya

Jamilah diperkosa oleh
di rumah. Majikan p
rumah saudaranya. Pa
laki-lakinya masuk di
Penolakan Jamilah tak

Dokter berusaha menghubungi majikan Tamen, tetapi majikan justru melaporkannya sebagai pekerja yang kabur. Lalu, Dokter menelepon polisi, dan polisi datang membawa Tamen dengan memborgol kakinya ke penjara. *"Ini yang lebih sakit karena saya difitnah dan dijeblosin ke penjara"*, ujar Tamen.

Diantar ke Kedutaan Besar Republik Indonesia

Hanya karena kebaikan seorang polisi yang membelanya, Tamen tidak ditahan. Lalu ia mendapat bantuan dari petugas kebersihan rumah sakit yang mengetahui nomor telepon Kedutaan Besar Republik Indonesia, dan memberikannya kepada polisi tersebut, dan akhirnya terhubung dengan Kedutaan Besar Republik Indonesia. Staf Kedutaan Besar Republik Indonesia menjemput Tamen dari Kantor Polisi. Ia kemudian dibawa ke penampungan di Kedutaan Besar Republik Indonesia. *"Saya menuntut keadilan kepada majikan dan kepada negara Abu Dhabi"*, kata Tamen. Dia merasa sudah dirugikan karena tubuhnya sudah rusak, cacat dan tidak mungkin bekerja ke luar negeri lagi.

Tak cukup dengan bertemu kasus Tamen, *snowballing* "kebetulan" yang dialami peneliti sampai pada kasus Jamilah. Ia seorang pekerja domestik asal Nusa Tenggara Timur yang diperkosa majikan. Dari kasusnya peneliti mendapat data yang menggambarkan betapa mudahnya peristiwa buruk menimpa pekerja domestik. Sekaligus memahami betapa sulit melaporkan peristiwa perkosaan ke polisi tanpa saksi. "Keadilan" dicari sendiri oleh pekerja domestik melalui rasionalitas nya sendiri, yang parahnya justru makin memperburuk posisinya. Misalnya, keputusan melarikan diri dengan membawa uang majikan, bagi Nurma adalah keadilan atas apa yang menimpanya. Tetapi pada saat yang sama ia terjebak pada persoalan pencurian atau melarikan uang majikan. Dan itu justru yang ada buktinya, sedang perkosaan yang menimpanya tak ada bukti.

Baba Setan

Jamilah diperkosa oleh majikan. Perkosaan terjadi ketika ia berada sendirian di rumah. Majikan perempuan dan anak-anaknya sedang menginap di rumah saudaranya. Pada malam hari, ketika Jamilah sudah tertidur, majikan laki-lakinya masuk di tempat ia tidur dan memaksakan hubungan seksual. Penolakan Jamilah tak mengubah keadaan.

Jamilah tidak langsung melaporkannya kepada polisi, ia berniat melarikan diri. Karena dia tidak memegang uang sama sekali, gajinya baru saja ditransfer ke kampung; maka ia tunggu waktu. Ketika majikan perempuannya menitipkan uang sebesar 2.000 dirham, ia memutuskan untuk kabur ke Kedutaan Besar Republik Indonesia. Meskipun ia tidak bermaksud mencuri uang tersebut.

Keunikan kasus para pekerja domestik berada pada rentang yang sangat luas. Adalah Sarti, seorang pekerja domestik yang dituduh membakar rumah majikan. Penuturan kembali Sarti atas pengalamannya menghadapi kebakaran di dalam rumah yang sangat tiba-tiba itu, memperlihatkan bahwa nasib pekerja domestik di negeri asing itu sangat rentan, tidak dapat diprediksi. Kalaupun terhindar dari perlakuan buruk majikan, ada saja cerita dari rumah aman yang "kebetulan" dipertemukan kepada peneliti selama pengumpulan data berlangsung.

Kebakaran

Sarti tinggal di rumah majikan dengan empat orang anak yang masih kecil berumur enam, lima, tiga setengah, dua, dan yang terkecil satu tahun. Tugasnya sehari-hari adalah mengasuh keempat anak itu. Kedua majikannya bekerja, dan majikan perempuan berprofesi sebagai guru.

Waktu itu Sarti pergi sholat, kira-kira pukul 13.55. Waktu ia berangkat sholat, anak terbesar ke dapur ambil korek api, dan memperlihatkan korek api sambil mempermainkannya. Ia kembali dan mengambil korek api dari anak itu. Ketika ia berlalu, anak itu bermain di kamar mandi. Anak terkecil tidur, anak kedua dan ketiga bermain di kamar Sarti yang pintunya ditutup. Dapur juga ditutup. Sarti pergi sholat dan mandi, karena pukul tiga majikannya akan datang. Belum lama Sarti masuk kamar mandi, pintu *digedor-gedor* oleh anak sulung tadi. Dengan ketakutan ia melaporkan bahwa ada api di ruang TV. Sarti masih telanjang, dan cepat-cepat ke ruang TV, dua anak lainnya juga *gedor-gedor* pintu. Saat ia sampai di ruang TV, seluruh ruangan sudah penuh asap, ruang gelap.

Sarti mencari sumber api, kursi-kursi sudah mulai terbakar. Pertama ia menyelamatkan anak-anak termasuk yang sedang tidur. Ia sebenarnya sudah cepat mencari pertolongan ke tetangga sebelah, tetapi tidak ada. Dengan panik ia naik turun, mencari pertolongan dan tetap tak ada yang di rumah sampai 15 menit. Ia berteriak-teriak "*tolong ... tolong*", akhirnya ada pembantu lain yang mendengar dan bersama mereka turun ke jalan raya.

Ada pemadam keba
memanggilnya. Maji
datang. Majikan baru
Bagaimana sikap ma
memegang ke empat
Majikan kemudian m

Sarti diperiksa di dua
tetapi yang menyanai
cuma setengah hari, d
Kantor Polisi ia dijem
Sarti tahu siapa yang

Peristiwa konflik di
bernama Sari, bukan ha
berperspektif feminis, p
pembelaan, proses upaya
dalam keadaan bahaya. P
memberi pembelajaran k
selalu terjadi setelah pen
Ada mandat aksi yang
selama observasi dan in
gambar keterlibatan pen
agensi-staf rumah aman)

Suatu siang di rumah
Dhabi, datang seorang
agen pengerah tenaga k
sebuah tas kecil berisi
yang sedang musim pa
tidak mungkin seseorang
Di ruangan siang itu s

Ada pemadam kebakaran datang, tetapi Sarti tidak tahu siapa yang memanggilnya. Majikan sudah ditilpon oleh tetangga, tetapi tidak segera datang. Majikan baru datang setelah kira-kira 30 menit.

Bagaimana sikap majikan ? Mereka tidak marah, dan Sarti hanya tetap memegang ke empat anak itu. Sementara majikan bicara dengan polisi. Majikan kemudian mengambil anak-anaknya.

Polisi

Sarti diperiksa di dua kantor polisi. Polisi yang jaga adalah polisi perempuan, tetapi yang menanyai polisi laki-laki. Di kantor yang pertama ia diinterogasi cuma setengah hari, dan di Kantor polisi yang kedua beberapa hari. Lalu dari Kantor Polisi ia dijemput orang Kedutaan Besar Republik Indonesia, tanpa Sarti tahu siapa yang menghubungi Kedutaan Besar Republik Indonesia.

Peristiwa konflik di ruang konsultasi rumah aman tentang pekerja domestik bernama Sari, bukan hanya “kebetulan” bagi tim penulis. Dalam metodologi berperspektif feminis, proses studi sangat mungkin bersamaan dengan proses pembelaan, proses upaya penyelamatan nasib perempuan tertindas yang berada dalam keadaan bahaya. Pengalaman meneliti pekerja domestik di negara tujuan memberi pembelajaran kepada peneliti bahwa momentum “aksi membela” tidak selalu terjadi setelah penelitian berakhir, berupa rekomendasi hasil penelitian. Ada mandat aksi yang muncul di tengah-tengah proses penelitian, terutama selama observasi dan interview. Narasi boks di bawah ini memperlihatkan gambar keterlibatan peneliti dalam sengketa tiga pihak (pekerja domestik-staf agensi-staf rumah aman) yang terjadi di lokasi observasi.

Ribut-ribut soal Sari

Suatu siang di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia di Abu Dhabi, datang seorang perempuan pekerja domestik yang lari dari kantor agen penerah tenaga kerja. Dia lari bahkan tanpa membawa alas kaki, hanya sebuah tas kecil berisi baju sekedarnya. Mengherankan! Di Uni Emirat Arab yang sedang musim panas itu, di tengah hari bisa mencapai 50 derajat, hampir tidak mungkin seseorang dapat berjalan di jalan raya dengan kaki telanjang. Di ruangan siang itu sedang banyak orang, termasuk beberapa staf kedutaan

dan para peneliti. Perempuan itu, Sari, mengadu dipukul oleh seorang anggota staf di kantor agen, diancam akan dibunuh dan dimaki dengan kata-kata kasar. Kepada petugas Kedutaan Besar Republik Indonesia ia mengatakan bahwa agensi memotong gajinya dari 700 dirham menjadi 600 dirham. Staf agensi yang memukul itu kebetulan juga sedang berada di ruangan tersebut, karena sebelumnya memang ada pertemuan antara Kedutaan Besar Republik Indonesia dengan para agen. Akan tetapi staf agen yang orang Syria itu tidak mengerti pembicaraan Sari, karena pembicaraan dilakukan dalam bahasa Indonesia.

Mengetahui bahwa Sari bergetar, sangat ketakutan dan menghadapi pelaku kekerasan ada bersamanya di ruang konsultasi itu, seorang peneliti meminta izin petugas Kedutaan Besar Republik Indonesia untuk ikut berbicara. Sambil berdiri mendekati laki-laki itu dengan mengacungkan telunjuknya ia mengatakan, *"Excuse me Sir, you don't beat people for any reason"*. Orang Syria itu mengelak dengan mengatakan demi Qur'an dia tidak memukul. Peneliti kembali menegaskan, *"She told everybody here that you beat her"*. Pertengkaran singkat berhenti ketika peneliti itu meninggalkan ruangan sebagai tanda protesnya. Seorang peneliti lain yang merasa tidak puas melanjutkan, *"Don't hit her, she is a human and so are you"*. Laki-laki Syria itu mengatakan, *"I don't touch maid"*, dengan nada merendahkan melalui penyebutan kata "maid" dengan sengaja. Peneliti segera menyahut, *"You don't touch her, but beat her"*. Laki-laki itu akhirnya mengatakan *"okay, okay I understand"* ketika peneliti mengatakan *"I can make report to international body and you will be in trouble"*.

Suatu tindakan yang mungkin berbahaya

Akhir "drama sengketa" di rumah aman itu diputuskan bahwa Sari masih harus ikut staf agensi itu kembali di Kantornya di Al Ain, dua jam perjalanan mobil dari Abu Dhabi. Di satu sisi, staf agensi belajar bagaimana rasanya berada di tempat asing, tertekan, dan terpuruk. Di sisi lain, bisa menimbulkan kengerian baru, yaitu Sari mungkin mendapat perlakuan lebih buruk setelah ada "tekanan" dari orang-orang Indonesia kepada staf agensi tersebut di kedutaan. Jangan-jangan staf agensi tidak berhenti memukul, dan memukulnya lebih berat, karena Sari telah membuat staf agensi itu malu, terpuruk, kehilangan muka, dan "kalah" dari peristiwa di Kedutaan itu.

3.3 Pengalaman "Snowballing"

Pengalaman anggota peneliti yang pernah bertugas di Uni Emirat Arab membawa tim peneliti bertemu dengan orang-orang yang berkaitan dengan fokus penelitian. Di antara mediator yang mempertemukan peneliti dengan

narasumber di Uni Emirat Arab bekerja di Pengadilan. Melalui kesempatan menemu-

Selama perbincangan itu, juga ada beberapa hal yang menarik. Salah satu dari para narasumber tentang pekerja domestik. Lalu ia mengirim pesan kepada peneliti dari Indonesia menawarkan yang sangat menarik dalam mengumpulkan data untuk pertemuan tim peneliti di Al Ain itu. Data yang dikumpulkan sebelumnya. Melalui kesempatan peradilan di Uni Emirat Arab

Pengalaman snowballing dengan dokter, teman bisnis Wati. Masa kecilnya di Indonesia. Keluarga raja. Peneliti diundang ke jamuan makan siang dengan percakapan panjang, yang sedang dilakukan. Lalu komunitas perempuan di Al Ain. arisan itu ada data me- sebagian besar juga me- catatan lapangan dari g-

Abaya hanyalah satu warna tunggal. Parfum semerbak m- ibu Arab Indonesia. tak jauh dari band- Namun di sana-sini yang buahnya mulai

narasumber di Uni Emirat Arab adalah seorang penerjemah asal Indonesia yang bekerja di Pengadilan atau Mahkamah Al-Ain. Melalui bantuannya, peneliti berkesempatan menemui Ketua Hakim Mahkamah Al-Ain.

Selama perbincangan di dalam ruang kantor Hakim Kepala Mahkamah itu, juga ada beberapa hakim yang sedang menyelesaikan pekerjaan mereka. Salah satu dari para hakim itu adalah perempuan. Mendengar tema penelitian tentang pekerja domestik, rupanya ia tertarik untuk bertemu tim peneliti. Lalu ia mengirim pesan melalui penerjemah, minta untuk bisa bertemu tim peneliti dari Indonesia keesokan harinya. Peneliti dengan segera menerima tawaran yang sangat menarik itu. Inilah bagian dari pengalaman *snowballing* dalam mengumpulkan data. Keesokan harinya, melalui sebuah janji, dibuatlah pertemuan tim peneliti dengan satu-satunya perempuan hakim di Abu Dhabi dan Al Ain itu. Data yang terkumpul lebih banyak dan sistematis dari hari sebelumnya. Melalui *snowballing* ini peneliti memperoleh data tentang sistem peradilan di Uni Emirat Arab.

Pengalaman *snowballing* lainnya ialah perkenalan peneliti dengan seorang dokter, teman bisnis Wan Abu, seorang perempuan Arab yang pernah melalui masa kecilnya di Indonesia dan memiliki posisi penting di lingkungan keluarga raja. Peneliti diperkenalkan oleh Wan Abu kepada Dr. Ida dalam suatu jamuan makan siang di apartemen tempat peneliti menginap. Setelah melalui percakapan panjang, akhirnya Ibu Dokter mengerti fokus penelitian yang sedang dilakukan. Lalu, ia menawarkan peneliti untuk bisa bertemu dengan komunitas perempuan Arab Indonesia dalam sebuah arisan. Dari pertemuan arisan itu ada data menarik tentang budaya komunitas Arab-Indonesia, yang sebagian besar juga merupakan konsumen dari jasa pekerja domestik. Berikut catatan lapangan dari pertemuan arisan.

Di balik Abaya Hitam

Abaya hanyalah satu warna tunggal khas perempuan Arab, hitam. Tapi di balik warna tunggal hitam itu, ada warna-warni pakaian, perhiasan, dan parfum semerbak menyeruak di dalam rumah penerima arisan bulanan ibu-ibu Arab Indonesia. Rumah tersebut terletak di wilayah urban Abu Dhabi, tak jauh dari bandara. Suasana gersang di luar masih sangat menyengat. Namun di sana-sini banyak berdiri vila-vila mewah dengan tanaman kurma yang buahnya mulai tumbuh lebat.

Budaya Indonesia yang Melekat

Budaya Indonesia merupakan budaya yang melekat dalam kehidupan keseharian mereka. Misalnya, ketika makan siang bersama-mereka pesan makanan dari Sari Rasa, sebuah restoran yang khusus menyajikan masakan Indonesia: Padang, Sunda, dan Jawa. Selain masakan catering, dalam tradisi arisan, ada yang menyumbang makanan dan aneka makanan kecil hasil masakan rumahan. Makanan tersebut berupa lempeng, lotek, bakwan goreng, cendol, rujak buah, dan lain-lain. Selesai acara makan, mereka karaokean. Lagu-lagu favorit mereka adalah lagu dangdut; sambil bernyanyi mereka berjoget. Ada yang bersuara merdu dan ada yang sangat fasih berjoget. Koleksi CD dangdut luar biasa banyaknya.

Disela-sela arisan, kami minta izin untuk memperkenalkan diri kepada mereka. Ketua peneliti memperkenalkan apa yang telah dikerjakan oleh PKWJ UI selama ini. Tak lama setelah itu, Ibu Dokter langsung menyambunginya dengan menerjemahkannya dalam bahasa Arab, karena rupanya ada di antara mereka yang kurang fasih berbahasa Indonesia. Setelah itu, ada ibu yang menghampiri kami untuk menceritakan masalah "pembantu" mereka yang berasal dari Indonesia. "Pembantu" tersebut menurutnya sering mengancam majikan, misalnya kalau majikan tidak mau membelikan HP, ia mogok kerja. Bila permintaannya tidak dipenuhi, maka ia akan mogok kerja. Akhirnya, majikan memulangkannya ke Indonesia.

Tali silaturahmi juga menjangkau saudara-saudara mereka yang tidak mempunyai tanah air. Kehidupan yang serba berkecukupan di Uni Emirat Arab selalu disertai dengan sumbangan sukarela untuk para yatim-piatu di Indonesia. Setiap periode tertentu, mereka mengumpulkan donasi dan menyalurkan kepada yayasan di Indonesia, misalnya Yayasan Pondok Kelapa. Setiap kali pertemuan seperti arisan hari itu, mereka dapat mengumpulkan sekitar 1.500 Dhs.

Ketika acara arisan berakhir dan mereka pamit bubar, pelataran parkir nyonya rumah dibanjiri kembali warna tunggal hitam abaya. Warna hitam yang menjadi ciri khas perempuan Arab.

Penelitian lapangan lima minggu di Uni Emirat Arab itu akhirnya mempertemukan tim peneliti dengan orang-orang dengan latar belakang kebangsaan, dan lembaga yang cukup luas. Kami bertemu dengan dosen dan mahasiswa di Zayed University. Ternyata hampir seluruh mahasiswi dan dosen lokal di Zayed memiliki satu atau beberapa pekerja domestik di rumahnya, dan pernah memiliki pekerja domestik asal Indonesia. Steriotipi tentang pekerja domestik justru ditemukan pertama kali di Universitas Zayed ini. Para

mahasiswi pada umu
penurut, sopan, kerj
punya citra tentang l
pacar, dan pakai gun

Seki

Diawali komunika
ahli sosiologi dan d
mengadakan presen
2.000 orang adalah
itu adalah seperti
hampir tidak ada p
mata indah nya sa
karena seluruhnya
mengkonfirmasi c
perempuan di temp
Dosen-dosen di san
dari berbagai keba
yang laki-laki. Univ
seperti hotel berbini
besar ada kawasan
mahasiswa duduk-d
memiliki perpustak
kopi yang punya na
dapat diakses secara
itu bukan hanya u
laminating, dan sen
Di halaman unive
sejuk dinaungi po
pemandangan yang
peneliti mengira itu
itu mengatakan, itu
tidak boleh berenan
Para mahasiswi itu
semuanya. Hidup n
pekerja domestik em
fasilitas publik, dan
mereka tidak boleh

mahasiswi pada umumnya berpendapat bahwa pekerja domestik Indonesia penurut, sopan, kerja keras, dan Muslim. Meskipun demikian, mereka juga punya citra tentang kelemahan pekerja domestik, yaitu: suka mencuri, punya pacar, dan pakai guna-guna.

Sekilas tentang Universitas "Perempuan"

Diawali komunikasi yang sudah dilakukan sejak di tanah air dengan seorang ahli sosiologi dan dosen di Zayed University di Dubai, peneliti berkesempatan mengadakan presentasi di universitas tersebut. Mahasiswanya sebanyak sekitar 2.000 orang adalah perempuan semua. Gambaran tentang para mahasiswa itu adalah seperti nampak sama semuanya, tertutup abaya berwarna hitam, hampir tidak ada pribadi-pribadi yang khas. Bahkan sebagian hanya kelihatan mata indah saja, atau bahkan tidak kelihatan sama sekali wajahnya karena seluruhnya ditutupi shela warna hitam. Pemandangan ini sepertinya mengkonfirmasi cerita-cerita tentang budaya Arab, yang menempatkan perempuan di tempat yang tersembunyi.

Dosen-dosen di sana sangat ramah, dan sebagian besarnya adalah orang asing dari berbagai kebangsaan. Ada banyak dosen perempuan, tetapi juga ada yang laki-laki. Universitas ini sangat besar, dan sangat mewah, bangunannya seperti hotel berbintang. Di lantai dasar di tengah bangunan universitas yang besar ada kawasan seperti *Mall* yang juga mewah dan berpendingin, tempat mahasiswa duduk-duduk dan melakukan aktivitas di luar kelas. Mereka juga memiliki perpustakaan yang besar. Semua fasilitas tersedia di sini. Ada kedai kopi yang punya nama internasional, toko buku dan alat-alat tulis. Semuanya dapat diakses secara gratis oleh mahasiswi warga negara Emirat. Akomodasi itu bukan hanya uang sekolah, tetapi juga buku, pensil, pena, fotokopi, laminating, dan semua fasilitas lain.

Di halaman universitas ada kolam sangat besar, airnya berwarna biru sejuk dinaungi pohon kurma berjajar rapi di tepiannya. Ini merupakan pemandangan yang sangat cantik di tengah teriknya panas matahari. Semula peneliti mengira itu adalah kolam renang; tetapi kolega dosen di Universitas itu mengatakan, itu bukan kolam renang. Tentu saja karena perempuan (Arab) tidak boleh berenang apalagi di tempat publik seperti itu.

Para mahasiswi itu seperti hidup di dalam surga. Mereka memiliki hampir semuanya. Hidup mewah yang tiada tara. Rumah dengan belasan kamar, pekerja domestik empat, lima sampai belasan, demikian pula sopirnya. Semua fasilitas publik, dan privat di rumah masing-masing terpenuhi. Hanya saja mereka tidak boleh menampakkan wajah dan pribadinya di ruang publik.

Kisah Mesy, Filipino pekerja domestik yang ada di penampungan Mussafa, adalah kisah menarik untuk mengungkap hubungan pekerja domestik antara dua bangsa berbeda, tetapi dipersatukan oleh aura kemanusiaan yang sama. Rupanya banyak juga persahabatan yang terbangun demi bertahan hidup sebagai migran. Proses “pelatihan”, saling melindungi dan pertukaran informasi berjalan dengan baik diantara pekerja migran domestik itu.

Pengalaman Mesy:

Biasanya keluarga majikan di Uni Emirat Arab yang memiliki lebih dari satu pekerja domestik, memilih pekerja domestik dari berbagai negara, atau tidak berasal dari satu negara. Perjumpaan antar pekerja domestik di rumah majikan tak selalu damai. Hal yang dialami oleh Mesy sewaktu pertama kali bekerja bersama pekerja domestik asal Indonesia adalah salah paham karena bahasa. Pekerja domestik dari Indonesia berbahasa Arab tetapi mereka tidak bisa berbahasa Inggris; sebaliknya, pekerja domestik dari Filipina tidak berbahasa Arab, tetapi mereka berbahasa Inggris.

Konflik terjadi ketika ada komunikasi antara pekerja domestik Indonesia dengan majikan, maka pekerja Filipina merasa ada hal yang digunjing. Sebaliknya, kesalahpahaman juga terjadi bila ada komunikasi antara pekerja domestik Filipina dengan majikan, pekerja domestik asal Indonesia juga merasakan hal yang sama. Akibatnya terjadi pertengkaran di antara mereka; pertengkaran bisa berkepanjangan, yang diikuti dengan pemukulan atau saling pukul. Dan pertengkaran-pertengkaran ini juga salah satu penyebab mengapa mereka lari dari rumah majikan. Bagi mereka yang lemah, pertengkaran fisik tersebut menakutkan dan membuat trauma yang menyebabkan ia lari. Biasanya mereka lari kembali ke agensi.

Namun ada yang dipelajari oleh Mesy dari hidup bersama pekerja domestik dari negara lain. Pengalaman berkonflik dengan sesama pekerja domestik memberinya pembelajaran bagaimana bisa bertahan dalam bekerja, yaitu saling mengambil keuntungan satu sama lain, misalnya: dia belajar bahasa Arab kepada orang Indonesia; dan pekerja Indonesia belajar bahasa Inggris kepada nya. Di tempat Wan Abu itu, Mesy membangun persahabatan dengan pekerja domestik asal Indonesia, dan mereka saling melindungi, saling mendukung, dan bekerja sama menyelesaikan pekerjaan, termasuk tetap terjaga sampai larut malam bila ada pesta di rumah majikan.

Terhadap pekerja asal Filipina lain yang baru datang, atau yang lari dari rumah majikan dan kembali ke agensi, atau memaksa ingin pulang ke Filipina, oleh agency Mesy diminta untuk “menemani”nya agar ia mengurungkan keinginannya balik kampung, atau mengajari cara bekerja. Dan itulah yang sedang dilakukan Mesy ketika wawancara dilakukan.

Solidaritas antar pekerja
pula benih konflik basi
Pada kasus sengketa di
kelompok pekerja asal A
(Ethiopia) jelas terbangun
lama terbangun. Di sam
domestik di penampun
Dalam tensi di Mussaf
karena ia adalah pekerja
Sementara itu pekerja
tidak punya majikan.

Pengalaman lain adal
seorang pekerja domestik li
Kemudian, peneliti juga b
berbagai agensi (dari agensi
buruk). Pengalaman lain
pekerja domestik dari agensi
perkenalan pekerja dome
kepada pekerja domestik,
majikan, serta proses peke
pengalaman tak ternilai ba

Suatu hari peneliti r
sebenarnya sebuah kunjun
lepas magrib, Kantor agensi
kerja buka sampai malam
dengan groseri dan mall.
penerbangan dari berbagai
malam hari. Beberapa saat
Mereka melihat-lihat isi
Peneliti diam-diam menga
calon pekerja domestik it
itulah salah satu dari isu
apakah termasuk trafiking

Pengalaman *snowball*
peneliti punya kesempatan
sebagai staf administrasi

Solidaritas antar pekerja domestik sepertinya berbasis kawasan. Demikian pula benih konflik basisnya bernuansa ras, di samping ada unsur bahasa. Pada kasus sengketa di penampungan Mussafa, misalnya, ketegangan antara kelompok pekerja asal Asia (Filipina dan Indonesia) dengan pekerja asal Afrika (Ethiopia) jelas terbangun bukan hanya ketika sengketa terjadi, tetapi sudah lama terbangun. Di samping basis ras, ada juga stratifikasi di antara pekerja domestik di penampungan, contohnya dia pekerja domestiknya "siapa". Dalam tensi di Mussafa, pekerja Ethiopia merasa lebih tinggi derajatnya karena ia adalah pekerja dari istri kedua pemilik agensi yang juga staf agensi. Sementara itu pekerja Filipina dan Indonesia yang ada di penampungan tidak punya majikan.

Pengalaman lain adalah ketika peneliti pergi ke rumah sakit menjenguk seorang pekerja domestik luka akibat terjun dari lantai dua dalam rangka kabur. Kemudian, peneliti juga berkesempatan pergi ke kantor polisi, mengunjungi berbagai agensi (dari agensi yang dianggap baik sampai agensi dengan reputasi buruk). Pengalaman lain yang menarik adalah menyaksikan serah terima pekerja domestik dari agensi kepada majikan. Aktivitas penyerahan dokumen, perkenalan pekerja domestik baru dengan majikan, dan pesan-pesan agensi kepada pekerja domestik, serta penandatanganan kontrak antara agensi dan majikan, serta proses pekerja domestik dibawa oleh majikan baru, merupakan pengalaman tak ternilai bagi peneliti.

Suatu hari peneliti melakukan perjalanan ke sebuah agensi di Dubai, sebenarnya sebuah kunjungan yang tidak direncanakan. Saat itu hari sudah lepas magrib, Kantor agensi tetap buka, karena semua bisnis pengerahan tenaga kerja buka sampai malam sesuai dengan kebutuhan konsumen, sama halnya dengan groseri dan *mall*. Di samping itu memang ada beberapa kedatangan penerbangan dari berbagai negara darimana pekerja domestik berasal pada malam hari. Beberapa saat duduk di sana, ada satu-dua calon majikan datang. Mereka melihat-lihat isi map biodata atau profil calon pekerja domestik. Peneliti diam-diam mengambil satu halaman, dan melihat bagaimana profil calon pekerja domestik itu disajikan oleh kantor-kantor agensi. Sajian profil itulah salah satu dari isu perdebatan tentang bisnis pengerahan tenaga kerja, apakah termasuk trafiking atau bukan.

Pengalaman *snowballing* terus berlanjut. Melalui beberapa teman lama, peneliti punya kesempatan bertemu dengan seorang Emirati, yang bekerja sebagai staf administrasi di salah satu Universitas Al-Ain. Lalu ada seorang

pedagang Emirati teman Wan Abu; juga ada akses berkunjung ke rumah aman milik pemerintah Filipina. Di sana peneliti bertemu dengan atase tenaga kerja dan beberapa stafnya, dan diperbolehkan mengakses data yang mereka miliki dengan mudah.

3.4 Melanggar janji

Pada awal penelitian lapangan, tim peneliti melakukan pendekatan formal kepada Kedutaan Besar Indonesia di Uni Emirat Arab, juga bertemu Konsul Jenderal di Konsulat Jenderal Dubai. Dalam berbagai pesan para pejabat pemegang otoritas pemerintah Indonesia di Uni Emirat Arab, terutama dari Konjen Dubai, tim peneliti diharapkan tidak melampaui batas kewilayahan dalam menggali data. Diharapkan peneliti tidak mencari data dari lembaga-lembaga yang nantinya akan mempersulit peneliti, yang akhirnya akan mempersulit pihak Kedutaan dan Konjen. Pihak kedutaan merekomendasi peneliti untuk bertemu dengan pekerja domestik yang ada di rumah aman Seksi Ketenagakerjaan, dan staf Kedutaan. Kami menyetujui dengan tanpa pikir panjang saat itu, meskipun pesan itu terdengar agak berlebihan, mengingat kemungkinan mendapat peluang masuk ke lembaga strategis yang dibutuhkan penelitian ini tentu akan mendatangkan kesempurnaan hasil penelitian.

Sebelum peneliti berangkat ke Uni Emirat Arab, surat permohonan izin peneliti kepada pemerintah bahkan dijawab dengan imbauan untuk tidak melanjutkan niat mengadakan penelitian di negeri itu. Dikhawatirkan penelitian ini akan mengganggu hubungan diplomatik kedua negara.

Hasilnya memang tim peneliti melanggar pesan dan janji itu. Proses *snowballing* di atas menunjukkan bahwa penelitian lapangan dipenuhi dengan banyak rantai pertemuan dengan orang-orang yang pengalaman dan pekerjaannya berkaitan dengan isu pekerja domestik. Demikian pula dengan unsur “kebetulan”; banyak sekali “kebetulan” yang mengantarkan peneliti bertemu dengan sumber-sumber informasi yang tidak ternilai.

4. Dinamika Strategi Koleksi Data

Rapor (membangun hubungan baik) dengan pekerja domestik yang berada di rumah aman dilakukan secara bertahap. Pengantar perkenalan dilakukan secara dialogis, peneliti memberikan empati atas apa yang mereka alami. Peneliti mengadakan permainan kecil dan nyanyian bersama yang menghibur. Pertemuan pertama yang menyentuh itu membuka peluang penggalan data

ke tahap berikutnya lain selain tugas rutin. Sebagian masih mereka punya pertanyaan tentang banyak berkembangnya status dan masalah

Masalah *rapor* mudah dalam menentang proses kel setelah disepakati “riwayat hidup”, pembagian tugas.

Pada minggu sangat mengejutkan berbeda dari stereotampak adanya ke yang ada di rumah metode saling me untuk menuliskan kisahnya dengan g

Mereka dimir kelindan sosial ya dengan keluarga, m Pada umumnya m karena ingin berbu

Ketika saling l sukarela membagi Uni Emirat Arab, c

- 8 Peserta FGD adalah 6 berbagai sebab. Ada mendiskusikannya di memiliki pengalaman kengerian lain yang “Kabur” adalah titik “illegal”. Biasanya m kontrak mereka. Dalam sana majikan bisa me pekerja domestiknya.
- 9 Gambar-gambar hasil

ke tahap berikutnya dengan lebih mudah. Dorongan untuk membuat aktivitas lain selain tugas rutin, membuat pekerja domestik di rumah aman bersemangat. Sebagian masih murung dan tidak terbongkar kisahnya, tetapi setidaknya mereka punya teman baru, dan lama-kelamaan mau terbuka dan bertanya-tanya tentang banyak hal. Intinya proses awal rapor dengan pekerja domestik, berkembang menjadi keaktifan mereka untuk mengajukan pertanyaan tentang status dan masalah mereka.

Masalah *rapor* dibahas dalam tim, kemudian tim mencari metode yang mudah dalam menggali kisah, pengalaman, dan upaya mengembalikan ingatan tentang proses keberangkatan sampai “terdampar” di rumah aman. Segera setelah disepakati metode *Focus Group Discussion* (FGD)⁸ menggunakan tema “riwayat hidup”, maka peneliti menyiapkan alat pendukung dan mengatur pembagian tugas.

Pada minggu kedua proses *Focus Group Discussion* dimulai, hasilnya sangat mengejutkan. Peneliti menemukan sederetan kisah pekerja domestik yang berbeda dari stereotipe yang ditujukan kepada mereka. Dari proses ini mulai tampak adanya kenyataan bahwa ada delapan dari 67 orang pekerja domestik yang ada di rumah aman itu tidak mampu menulis. Kemudian dikembangkan metode saling menolong, yang bisa menulis membantu teman didekatnya untuk menuliskan kisahnya. Peneliti juga mendorong mereka bercerita tentang kisahnya dengan gambar.⁹

Mereka diminta menggambar di atas kertas, untuk dapat mengetahui kelindan sosial yang melingkupi mereka. Bagaimana relasi perempuan itu dengan keluarga, masyarakat, negara, dan pasar global. Datanya cukup menarik. Pada umumnya mereka pergi, bukan untuk kepentingan diri sendiri, tetapi karena ingin berbuat sesuatu untuk menolong keluarga dari kemiskinan.

Ketika saling bertukar cerita pengalaman, beberapa di antara mereka mau sukarela membagi seluruh pengalaman mulai berangkat dari rumah sampai di Uni Emirat Arab, dan selama tinggal di rumah majikan. Yang lain terdiam dan

8 Peserta FGD adalah 67 perempuan “bermasalah”, artinya kabur dari rumah majikan atau agensi, dengan berbagai sebab. Ada sebab yang ringan saja seperti tak sengaja merusak abaya dengan setrika, alih-alih mendiskusikannya dengan majikan malah kabur. Satu di antara mereka yang tinggal di rumah aman memiliki pengalaman ekstrem, kedua daun telinganya rusak, leher sampai berlubang dan berbagai kengerian lain yang tersisa di tubuhnya.

“Kabur” adalah titik balik dari nasib mereka. Dengan begitu status mereka langsung berubah menjadi “illegal”. Biasanya mereka lari tanpa dokumen apa pun, karena majikan yang menyimpan paspor dan kontrak mereka. Dalam situasi ini majikan diharuskan langsung melapor ke imigrasi atau polisi, dan di sana majikan bisa menyatakan “*takmin*” (*absconded*). Putus hubungan! Semua tanggung jawab terhadap pekerja domestiknya selesai!

9 Gambar-gambar hasil FGD dapat dilihat pada Lampiran

larut dalam kesedihan ketika kawan yang dianiaya berat itu bercerita tentang kisahnya. Akan tetapi mereka ikut tertawa tergelak ketika ada kisah-kisah lucu dalam cerita itu.

Tahap *Focus Group Discussion* berikutnya adalah penggalian data tentang akses terhadap keadilan yang meliputi: pengetahuan tentang hukum, identitas hukum, dan bantuan hukum, yang dilakukan dengan metode partisipatif dan diskusi kritis dengan menggunakan kertas metaplan. Sekali lagi, peneliti makin yakin bahwa kemampuan baca tulis pekerja domestik rendah, lebih dari 50% dari mereka berpendidikan Sekolah Dasar ke bawah.

4.1 Menemukan strategi bertahan

Salah satu cara menggali pengalaman hidup pekerja domestik adalah dengan teater. Peneliti meminta pekerja domestik membuat kelompok sendiri, dan masing-masing membuat desain cerita untuk mempresentasikan pengalaman perjalanan dari kampung sampai Uni Emirat Arab dalam bentuk diorama.

Ternyata para perempuan muda itu kreatif luar biasa. Mereka menulis skenario sendiri, dan mementaskannya. Ada yang berperan jadi *madam* (begitu mereka biasa memanggil majikan perempuan), anak perempuan majikan yang *bossy*, nenek majikan yang cerewet, staf agensi, petugas imigrasi, dan petugas rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia. Mereka mainkan peran-peran itu, dan sebagian besar nya dalam bahasa Arab yang fasih! Artinya, ini menjungkirbalikkan pelabelan bahwa mereka bodoh, dan wajar bila mengalami perlakuan buruk karena ketidakmampuan komunikasi! Memang mereka sebagian besar hanya lulus Sekolah Dasar, tetapi pada umumnya mereka ini sudah dua atau tiga kali pengalaman bekerja ke negara-negara Teluk. Jadi mereka bisa berbahasa Arab sehari-hari. Belajar bahasa yang didapat dengan sistem "*papa Hay*", mendengar dan menirukan, tidak menuliskan.

Dari diorama itu peneliti mendapatkan gambaran pengalaman rata-rata yang dialami oleh pekerja domestik: tekanan emosional ketika meninggalkan desa, bertemu agensi Indonesia, optimisme waktu berangkat ke tanah tujuan, serah terima ari agensi ke majikan, dan kisah-kisah di rumah majikan. Adaptasi, konflik, ketegangan, mencari jalan keluar, rindu kampung halaman, putus asa, perjuangan melawan, harapan adalah fenomena yang muncul dalam skenario diorama pendek itu.

Dari skenario cerita para pekerja domestik tersebut, peneliti menemukan strategi bertahan dari para pekerja domestik, walau akhirnya mereka patah dan menyerah, lari, kabur ke Kedutaan Besar Republik Indonesia. Namun

barangkali kabur adalah menimpunya. Pekerja yang bukan penghuni setempat; (2) beradaptasi emosional dengan agen

Metode pengumpulan penggalian secara individual dan individual. Peneliti beberapa pekerja domestik ini cukup intensif dan lima.

4.2 Bergegas menulis

Penelitian etnografi y dan *Focus Group Discussion* observasi dan interview menantang. Di samping peneliti juga terkuras p konteks lingkungan ket berlangsung.

Puluhan arsip na kepada semua anggot membutuhkan konfirmasi untuk mengurangi kes akan memberi kekuatar

4.3 Data sensitif

Data yang terkumpul d tentang strategi pekerja dicantumkan secara pe dan penting. Ini merupakan yang akurat dan menari nasib pekerja domestik

Pengalaman hidup strategi bertahan hidup,

barangkali kabur adalah salah satu strategi, sebelum bahaya yang makin besar menimpanya. Pekerja domestik yang mampu bertahan (*survivor*), mereka yang bukan penghuni rumah aman, adalah yang mampu: (1) membaca kultur setempat; (2) beradaptasi dengan kultur “baru”; dan (3) membangun ikatan emosional dengan agensi Indonesia.

Metode pengumpulan data secara kelompok tersebut dilanjutkan dengan penggalan secara individual. Menurut Stephens (2009: 26) studi etnografi menggali data kultur dapat dilakukan dari dua tingkatan: social/kelompok, dan individual. Peneliti melakukan observasi dan interview lanjutan kepada beberapa pekerja domestik yang punya kisah “unik”. Proses pengumpulan data ini cukup intensif dan lama, mulai minggu kedua sampai dengan minggu kelima.

4.2 Bergegas menulis narasi

Penelitian etnografi yang mengandalkan observasi, wawancara mendalam, dan *Focus Group Discussion* tantangannya adalah bergegas menuliskan hasil observasi dan interviewnya. Proses menulis catatan lapangan ini memang sangat menantang. Di samping mendengarkan kembali dari alat perekam digital, peneliti juga terkuras pikiran dan ingatan tentang bahasa tubuh, emosi sumber, konteks lingkungan ketika proses wawancara, dan situasi visual ketika observasi berlangsung.

Puluhan arsip narasi hasil wawancara dan pengamatan saling dibagi kepada semua anggota tim peneliti. Beberapa observasi dan wawancara membutuhkan konfirmasi ulang dan cek, serta perlu revisi. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kesalahan dalam melakukan interpretasi, sehingga narasi akan memberi kekuatan pada waktu analisis.

4.3 Data sensitif

Data yang terkumpul dari hasil wawancara memperlihatkan bahwa banyak data tentang strategi pekerja domestik untuk melindungi dirinya. Data itu tidak bisa dicantumkan secara penuh dalam publikasi dan laporan, meskipun menarik dan penting. Ini merupakan pilihan yang sungguh sulit, antara menyajikan data yang akurat dan menarik, dengan data yang sedikit dipotong untuk melindungi nasib pekerja domestik sebagai pilihan lainnya.

Pengalaman hidup sehari-hari pekerja domestik diwarnai oleh beberapa strategi bertahan hidup, dan bila seluruh narasi strategi tersebut disajikan, maka

identitas pekerja domestik akan terbongkar dan “telanjang”, tidak ada lagi hal yang menjadi “rahasia” mereka dalam mempertahankan hidup. Apabila langkah darurat itu harus diceritakan, maka dikhawatirkan akan membahayakan hidup mereka. Inilah salah satu yang menjadi refleksi penelitian feminis tentang pekerja domestik sebagai subjek. Peneliti tidak bisa hanya memikirkan kepentingan ilmu, keselamatan hidup subjek adalah taruhan dari pengembangan ilmu itu.

Reduksi data akan melawan akurasi? Apakah hal-hal yang sensitif yang berkenaan dengan keamanan informan harus disembunyikan dalam publikasi? Hal ini berkenaan dengan masalah etika penelitian. Data tak mungkin secara “vulgar” disajikan semuanya, terlebih yang bersifat sangat pribadi yang datangnya dari berbagai pihak. Penelitian tentang pekerja domestik ini bukan hanya soal strategi mengatasi kemiskinan dan ketidakadilan semata, melainkan melibatkan kepentingan-kepentingan banyak pihak yang berarti juga soal politis yang bergandengan tangan dengan kepentingan pasar global. Penelitian akses terhadap keadilan bagi pekerja domestik juga berarti soal keamanan hidup mereka sebagai pemberi informasi. Keamanan dari “ancaman” berbagai kepentingan.

Hal yang menjadi catatan adalah bahwa tim peneliti sangat berhati-hati mempertimbangkan mana kisah yang harus ditutup, dan mana yang seharusnya dibuka demi kepentingan pengembangan ilmu. Pengembangan ilmu haruslah punya koneksi dengan perbaikan hidup manusia, sehingga keputusan tim peneliti adalah tetap menyeleksi data sensitif untuk kemanusiaan. Apalagi ketika menyangkut perjuangan hidup kelompok perempuan marginal, maka inilah yang harus dipertimbangkan oleh suatu penelitian feminis.

5. Akhir yang Menyentuh

Proses perjalanan meninggalkan lokasi penelitian diwarnai dengan berbagai peristiwa yang sangat menyentuh. Ada beberapa pesta perpisahan: dengan dosen Zayed University, pekerja domestik, pejabat dan staf Kedutaan, Wan Abu dan keluarga besarnya. Bentuk dari pesta perpisahan pun bermacam-macam, mulai dari jamuan makan malam dan ngobrol tentang dua budaya dan dua peradaban, sampai pesta sate di Taman Kota.

Beberapa pesan dari pekerja domestik masih datang melalui pesan singkat (sms), masih ada curahan hati dan beberapa informasi setelah tim penelitian pulang ke Indonesia. Masih ada yang bertanya nomor telpon seluler peneliti. Masih ada keinginan untuk terus terhubung, sebagai bagian dari mempertahankan diri, menghibur diri, dan menguatkan hati.

Sesungguhnya, peneliti dan para p sangat unik, yang hendak menutup E yang sangat menyer Ia menulis tentang k Tetapi melalui jejar kehilangan suaminya

“... hello, I a mentioned a ... sad to say able to go ba the company. Dubai closed, allow him to, he had to retu day. I was alm know that it w is a bad memo reading my st with you mad (... Halo, saya di Abu Dhabi sembunyi-sem tidak bisa pula sebab saya ba saya bekerja a perusahaan itu turis, maka bo melanjutkan ti itu tanggal 25 mengantarkan. itulah saat tera Kenangan itu menceritakan sangat senang i

Sesungguhnya, studi ini seperti tak pernah berakhir. Antara kami, tim peneliti dan para pekerja domestik terus terhubung melalui momentum yang sangat unik, yang melibatkan emosional yang mendalam. Baru saja, penulis hendak menutup Bab refleksi metodologi ini, secara tidak sengaja ada berita yang sangat menyentuh hati dari Mesy, seorang pekerja domestik asal Filipina. Ia menulis tentang keberhasilannya pindah sektor kerja, dari informal ke formal. Tetapi melalui jejaring sosial *face book* itu ia bercerita tentang bagaimana ia kehilangan suaminya:

"... hello, I am presently working as a company receptionist here in (she mentioned a place in Abu Dhabi). I am using a computer ... but invisible ... sad to say that my husband already died in January ... and I was not able to go back to the Philippines, because I was just a new employee at the company. When the company of which my husband work in outskirts Dubai closed, he had to go back home. And the company owner did not allow him to join me here in Abu Dhabi, because of his visa problem. So he had to return back the Philippines on December 25, on the Christmas day. I was almost die when I bring him to Dubai airport. I did not really know that it was my last time I saw him and hug him ... and kiss him. It is a bad memories for me that every time I recall, I get crying ... thanks for reading my story madam. It is a pleasure to continuing communicating with you madam ..."

(... Halo, saya sekarang bekerja sebagai resepsionis di sebuah perusahaan di Abu Dhabi. Saya menulis FB ini menggunakan komputer, tetapi sembunyi-sembunyi ... suami saya meninggal pada Januari lalu, dan saya tidak bisa pulang ke Filipina mengantarkannya ke peristirahatan terakhir, sebab saya baru saja bekerja kala itu. Perusahaan kapal di mana suami saya bekerja di pinggiriran Dubai jatuh, dan pemiliknya meninggalkan perusahaan itu. Dan karena status visa suami saya adalah visa kunjungan/turis, maka bosnya tidak mengizinkan suami saya bergabung dengan saya melanjutkan tinggal di Abu Dhabi. Jadi ia harus balik ke Filipina, ketika itu tanggal 25 Desember, saat Natal. Saya serasa hampir mati waktu mengantarkannya ke Bandara Dubai. Saya tidak pernah menyangka bahwa itulah saat terakhir saya bertemu dia, memeluk dia ... dan menciumnya. Kenangan itu sangat buruk, dan saya selalu menangis setiap kali saya menceritakannya ... terima kasih telah membaca cerita saya madam. Saya sangat senang bisa terus berkomunikasi denganmu madam...).

Bagi kami menutup bab ini dengan menuliskan pesan Mesy adalah pembelajaran tentang betapa rumitnya kehidupan pekerja domestik, yang hidup di strata terbawah dalam masyarakat, dan pada tingkatan upah termurah pada sektor perburuhan di negara asing yang kaya raya. Bahkan sangat mungkin seorang pekerja domestik tidak punya kesempatan menyaksikan penguburan orang yang dicintainya.

PEE PROFIL, SC

*'Many women vo
much used phrase
being on they job
worked at they job'.
consider the*

Bab ini akan menje
Indonesia yang bel
Uni Emirat Arab, n
sejumlah latar belak
mengamati cara hidu
Arab. Melalui pemal
akan mampu mengar
yang dialami oleh pe

Aspek lain yang
stratifikasi sosial m
Emirat Arab memba
dan non-Arab, Emira
dan gender (laki-laki

1 Lewis, Clark dalam Cecil
Class Becoming" dalam E
Class and its Others, Mir

BAB VII

POTRET PEREMPUAN DI PASAR KERJA GLOBAL

Titiek Kartika, Lim Sing Meij, dan Sulistyowati Irianto

Suatu siang Wan Abu, pria Emirati keturunan Arab Saudi, duduk di kursi besar di apartemennya. Pria tersebut dikelilingi banyak orang. Mereka adalah para tamu yang diundang makan malam oleh Wan Abu. Semua tamu duduk bersila di hamparan permadani. Sesekali Wan Abu juga duduk bersila beserta para tamunya. Beberapa perempuan berkebangsaan berbeda: Indonesia, Ethiopia, dan Filipina, hilir-mudik mengantarkan makanan dari dapur ke ruang tamu. Mereka sibuk melayani Wan Abu dan para tamu bak perjamuan Raja.

Orang-orang di ruangan itu asyik berpesta; makan, menyanyi dengan karaoke, berbincang dan tertawa. Ketika makan, semua orang duduk bersila mengelilingi makanan yang berlimpah. Wan Abu sesekali melempar potongan daging atau ikan kepada orang yang duduk di kanan, kiri atau di depannya. Para tamu adalah kenalannya, merekalah orang-orang yang terlibat dalam "bisnis" migrasi global. Di antaranya terdapat staf kantor, juru tulis, pegawai bank yang mengurus lalu lintas uang dari Uni Emirat Arab (Uni Emirat Arab) ke Indonesia, pemilik agensi dari Indonesia yang sedang berkunjung ke Uni Emirat Arab, staf Kedutaan Besar Indonesia di Uni Emirat Arab, dan tentu saja para perempuan pekerja domestik yang berada di penampungan milik Wan Abu. Mereka dipekerjakan sementara, sambil menunggu kembali ke tanah airnya masing-masing atau pindah kerja.

Wan Abu, mantan polisi yang alih profesi menjadi pebisnis pengerah tenaga kerja itu, adalah "ikon" pasar global. Dia menjadi simpul penting dalam mata rantai bisnis migrasi internasional itu. Ruang jaringan bisnisnya bukan hanya penyalur perempuan pekerja domestik dari negara miskin, tetapi ada relasi dengan pebisnis Eropa yang menyalurkan tenaga profesional berkebangsaan Eropa untuk bekerja di Uni Emirat Arab. Dalam relasinya dengan perempuan pekerja domestik, sepias tampak hubungan-hubungan yang hangat, mesra, dan kekeluargaan; tetapi pada saat yang sama bermuatan eksploitasi dan

operasi. Dia menentukan "nasib" para perempuan pekerja domestik yang ada di bawah skema bisnisnya. Sebaliknya sebagian perempuan pekerja itu juga menempatkan Wan Abu sebagai apa saja dalam imajinasinya: bapak, tuan besar, pelindung, tetapi sekaligus juga orang yang ditakuti.

1. Perempuan: Subjek atau Objek Pasar Kerja Global?

Kisah di atas memperlihatkan bagaimanakah seorang pemilik agensi pengerah tenaga kerja di Uni Emirat Arab menjadi patron, pusat kesejahteraan sekaligus pusat kekuasaan. Ia menjadi tokoh sentral dan penting dalam mata rantai bisnis migrasi, karena menghubungkan orang-orang di sekitarnya, dan secara bersama-sama menjalankan roda bisnis itu. Sementara itu perempuanlah yang menjadi subjek migrasi, termasuk perempuan Indonesia pekerja domestik:

Bagaimanakah hubungan antara pekerja domestik dengan para aktor dalam bisnis pengerahan tenaga kerja internasional? Keberadaan mereka dalam arus migrasi internasional merupakan suatu mata rantai, di mana banyak pihak mendapat keuntungan secara signifikan dari keberadaan perempuan itu. Dalam bab ini digambarkan pengalaman mereka sesampainya di tempat kerja baru di Uni Emirat Arab. Arus migrasi internasional itu bukan hanya persoalan ekonomi saja, tetapi terkait dengan persoalan kelindan sosial, yang menghubungkan antara perempuan pekerja domestik dengan berbagai aktor sejak dari kampung halaman sampai negara tujuan. Mereka adalah pihak-pihak yang menikmati "penjualan komoditas kerja" itu di setiap tahapan migrasi internasional. Pengalaman perempuan selama berada dalam penampungan agensi di Uni Emirat Arab, dan rumah majikan, yang sangat terkait dengan persoalan bagaimana mereka diproyeksikan sebagai identitas berbeda menurut ras, kelas, nasionaliti, dan gender, akan dijelaskan dalam bab ini. Struktur di mana perempuan ditempatkan itu akan merefleksikan akses mereka terhadap keadilan.

Dalam laporan Konferensi ILO 2010¹ disebutkan bahwa pada dua dekade terakhir, permintaan akan pekerja domestik migran terus meningkat di mana-mana. Tren tersebut berkaitan dengan beberapa fenomena sosial lain, seperti: serbuan secara masif angkatan kerja perempuan, isu peningkatan kelompok

1 Baca laporan konferensi ILO 2010 tentang Decent Work for Domestic Workers, Fourth Item on the Agenda, Report IV(1).

usia lanjut,² dan lapar tak memadai dalam r

Seperti telah di pekerja domestik ini negara tujuan. Posisin pekerja terampil lain bidang. Dengan posi gender, ras, kelas, dan Padahal, tidak dapat sangat signifikan bag konsumen di negara t

Migrasi memang arus perpindahan dari yang tertimpa bencana Miller (2003) yakin Industri migrasi inter melibatkan begitu ban menjadi agen-agen pe itu, seperti perekrut te agen perumahan. Selajasa berkaitan dengan dalam trafiking di ma menyeberangi perbatas industri migrasi denga mengatur pengiriman r

2. Kelindan Sosial I Global

Bagian ini menjelaskan dengan banyak aktor di pekerja domestik denga sponsor kampung, pen Emirata Arab, majikan, terhadap otoritas negara

2 *The ageing societies* merup perawatan dan pelayanan

3 Khusus keterikatan antara dijelaskan pula keterikatan

usia lanjut,² dan lapangan pekerjaan yang bersifat intensif dengan regulasi yang tak memadai dalam memberi perlindungan.

Seperi telah dikemukakan banyak studi sebelumnya, para perempuan pekerja domestik ini ditempatkan pada strata terbawah dari masyarakat di negara tujuan. Posisinya berturut-turut berada di bawah: agen, staf agen, majikan, pekerja terampil lain yang bekerja secara formal, dan buruh laki-laki di berbagai bidang. Dengan posisi yang demikian, ada relasi kuasa yang melibatkan isu gender, ras, kelas, dan nasionaliti sebagai isu krusial dalam ketimpangan relasi. Padahal, tidak dapat dipungkiri bahwa mereka memberikan kontribusi yang sangat signifikan bagi keluarga majikan, bisnis tenaga kerja, dan jasa bagi konsumen di negara tujuan.

Migrasi memang diakui sebagai salah satu produk dari globalisasi, terutama arus perpindahan dari negara berkembang ke negara maju, dari negara bagian yang tertimpa bencana alam ke negara bagian yang lebih aman. Castles dan Miller (2003) yakin bahwa globalisasi telah melahirkan industri migrasi. Industri migrasi internasional ini mempengaruhi kebijakan negara, dan telah melibatkan begitu banyak aktor yang mencari kehidupan di dalamnya. Mereka menjadi agen-agen penting dalam mengorganisir keberlangsungan migrasi itu, seperti perekrut tenaga kerja, para calo, biro perjalanan, penterjemah dan agen perumahan. Selain itu, ada para pengacara yang memberikan berbagai jasa berkaitan dengan undang-undang imigrasi. Ada pula aktor yang terlibat dalam trafiking di mana mereka menyelundupkan para migran secara *illegal* menyeberangi perbatasan negara. Bisnis bank menjadi bagian penting dari industri migrasi dengan memberikan layanan fasilitas transfer khusus untuk mengatur pengiriman remitansi.

2. Kelindan Sosial Pekerja Domestik dengan Para Pihak di Pasar Kerja Global

Bagian ini menjelaskan hubungan antara perempuan Indonesia pekerja domestik dengan banyak aktor di pasar global. Penelitian menelusuri keterikatan antara pekerja domestik dengan para aktor di negara asal, yaitu keluarga di kampung, sponsor kampung, pengerah tenaga kerja atau agensi di Jakarta dan di Uni Emirat Arab, majikan, masyarakat Uni Emirat Arab, dan keterkaitan mereka terhadap otoritas negara.³

2. *The ageing societies* merupakan fenomena kelompok usia lanjut yang membutuhkan dukungan perawatan dan pelayanan

3. Khusus keterikatan antara pekerja domestik dan negara, dapat dilihat dalam Bab 2. Selanjutnya dijelaskan pula keterikatan antara pekerja domestik dengan para aktor di negara tujuan (Uni Emirat

2.1 Perempuan, keluarga, dan keyakinan beragama⁴

Data menunjukkan bahwa keputusan bekerja ke luar negeri sebagai pekerja migran domestik berhubungan erat dengan keputusan keluarga mereka, sebagaimana ditunjukkan oleh Hugo (1994). Dari pengakuan para informan tampak bahwa adanya persetujuan keluarga merupakan kekuatan bagi tekad mereka untuk berangkat. Bagi mereka yang telah menikah, maka justifikasi untuk keberangkatan selalu dihubungkan dengan ada atau tidak adanya izin dari suami, dan anak-anak (bila usia anak sudah dewasa). Izin dari suami merupakan dukungan moril yang kuat bagi para pekerja domestik. Bagi mereka yang masih lajang, mendapat izin dari orang tua dan kakak merupakan kekuatan emosional atas kepergian mereka.

Beberapa pekerja domestik yang ada di Rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia (Kedutaan Besar Republik Indonesia) di Abu Dhabi, mengaku bahwa mereka tidak mendapatkan izin, baik dari suami atau orang tua sebelum pergi. Ketika mereka menghadapi masalah, reaksi pertama mereka adalah selalu menyalahkan diri sendiri. Mereka memaknai nasib buruk yang menimpa dirinya sebagai "karma" dari perlawanannya terhadap suami dan orang tua dan pergi tanpa ijin. Ijin bagi mereka memiliki makna restu dan doa.

Izin juga memiliki makna sebagai "kontrol" atas keputusan pekerja domestik oleh keluarga. Kontrol tersebut bisa datang dari suami, orang tua, dan saudara yang lebih tua. Salah satu informan kami mengungkapkan bahwa kepergiannya ke Uni Emirat Arab benar-benar karena terpaksa:

"..... saya pergi ke Uni Emirat Arab karena terpaksa. Di suruh kakak. Dalam hati kecil saya menangis. Tidak mau. Tapi apa daya demi mengobati

Arab), yaitu pengerah tenaga kerja atau *agencies*, masyarakat Uni Emirat Arab, majikan, dan negara. Khusus keterikatan antara pekerja domestik dengan negara Uni Emirat Arab dapat juga dilihat dalam Bab 5.

Data yang disajikan pada Bab ini dikoleksi melalui wawancara dan pengamatan yang dilakukan selama di Uni Emirat Arab antara bulan Mei-Juni 2010 di dua kota, yaitu Abu Dhabi dan Dubai. Informan terdiri dari para pekerja domestik yang lari dari rumah majikan atau lari dari agensi, beberapa pemilik agensi dan staffnya, beberapa orang pejabat Indonesia di Kedutaan Besar Republik Indonesia (Kedutaan Besar Republik Indonesia) di Abu Dhabi, khususnya staf di bidang ketenagakerjaan (*Labour Section*). Di samping itu informan kami juga adalah orang Indonesia keturunan Arab yang bermukim di Uni Emirat Arab. Beberapa orang majikan juga menjadi informan dalam penelitian ini. Secara khusus refleksi metodologi dapat dilihat di Bab 4.

- 4 Metode yang digunakan untuk menggali pengalaman para informan dari Rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia baik di Abu Dhabi maupun di Dubai adalah metode partisipatif "*Circle of life*". Metode koleksi data "*Siklus Kehidupan*" dilakukan melalui tiga cara yaitu melalui metode menggambar, mengurai, dan narasi penjelasan dari beberapa pekerja domestik yang terlibat. Selanjutnya, masih dilakukan wawancara mendalam terhadap pekerja domestik sesuai dengan kasus yang berbeda, dan dilakukan pula observasi mendalam.

*kakak yang
trauma peny
rela meningg*

Izin keluarga dan ketimpangan relasi tidak memiliki kekuatan bagi diri mereka, sesungguhnya, identitas diri yang didalamnya pemikiran mereka untuk komprehensif antara

Kepergian sebagai untuk kepentingan antara lain adalah Kepentingan bermigrasi domestik yang memenuhi kepentingan sendiri. sebagai bermigrasi adalah membahagiakan suam perempuan kepala rumah pendorong untuk membeli motor, ingin hati, atau takut dijoda

Keputusan bekerja erat dengan agama yang sanjungan terhadap ta satu informan kami me Ka'bah yang diletakkan dituliskan: "Uni Emirat Nabi ...", begitulah ga kemudian memberika

Selama ini, mere masyarakat yang taat b Itu sebabnya mereka in tersebut memberikan

kakak yang kena kanker otak. Sebenarnya saya menolak karena masih trauma penyiksaan selama dua tahun di Jordan. Tapi saat itu saya harus rela meninggalkan keluargaku kembali ...”

Izin keluarga dan pemaksaan pergi dari anggota keluarga menunjukkan ketimpangan relasi kuasa. Sejak dari dalam keluarga sendiri, pekerja domestik tidak memiliki kekuatan untuk melakukan negosiasi dan menentukan suatu keputusan bagi dirinya sendiri dalam hidup yang akan dijalaninya. Padahal sesungguhnya, identitas keperempuanan mereka merupakan sumber daya yang potensial bagi keluarganya. Lebih lanjut, mereka telah melakukan pengorbanan diri yang didalamnya melibatkan esensi keinginan dan tubuh mereka, serta pemikiran mereka untuk keluarga. Pengorbanan itu melibatkan pertautan yang komprehensif antara kehendak, tubuh atau fisik, dan pikiran.

Kepergian sebagian besar pekerja domestik ke Uni Emirat Arab adalah untuk kepentingan orang-orang lain di luar dirinya. Orang-orang tersebut antara lain adalah suami, anak, orang tua dan bahkan keluarga dekatnya. Kepentingan bermigrasi juga beragam. Walaupun demikian, ada pekerja domestik yang memutuskan berangkat ke Uni Emirat Arab atas kemauan dan kepentingan sendiri. Beberapa tujuan yang disebutkan oleh pekerja domestik sebagai bermigrasi adalah: membangun rumah; menyekolahkan anak atau adik; membahagiakan suami dan anak-anak, serta orang tua; mencari nafkah (bagi perempuan kepala rumah tangga). Sedangkan motif pribadi yang menjadi pendorong untuk berangkat ke Uni Emirat Arab antara lain keinginan untuk membeli motor, ingin pergi ke luar negeri seperti orang lain di desanya, patah hati, atau takut dijodohkan.

Keputusan bekerja ke luar negeri sebagai pekerja domestik juga berhubungan erat dengan agama yang mereka yakini. Dari data penelitian, terdapat ungkapan sanjungan terhadap tanah Arab sebagai Tanah Suci dan tanah impian. Salah satu informan kami mengungkapkannya melalui gambar dan narasi, ada simbol Ka'bah yang diletakkan di tengah gambar perjalanan migrasinya. Pada narasi dituliskan: “Uni Emirat Arab *adalah tanah impian, tempat guruku, bumi para Nabi ...*”, begitulah gambaran sanjungannya terhadap tanah Arab. Meskipun kemudian memberikan mereka pengalaman yang berbeda.

Selama ini, mereka memiliki persepsi bahwa masyarakat Arab adalah masyarakat yang taat beragama dan menunaikan ritual agama secara sempurna. Itu sebabnya mereka ingin bekerja di tanah Uni Emirat Arab. Namun, persepsi tersebut memberikan pengalaman yang sebagiannya adalah kontradiktif.

Beberapa informan kami menyatakan keheranan mereka karena pada kenyataannya, majikan mereka tidak pernah sholat. Salah satu informan kami bernama Nur mengatakan *"Saya heran kenapa mereka itu enggak pernah sholat, padahal orang Arab"*. Hal serupa juga diungkapkan oleh beberapa pekerja domestik lainnya; ketika ia mengingatkan majikannya untuk sholat, ia malah dimarahi oleh majikannya. Ada pula yang mengatakan bahwa ketika mereka sendiri ingin sholat, majikan malah memberi pekerjaan, untuk menunda-nunda waktu sholat bagi pekerja domestik.

Hal yang lebih memilukan adalah mereka sendiri tidak diberikan waktu untuk sholat. Sebagian besar pekerja domestik yang berada di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia mengaku menemui kesulitan untuk melaksanakan sholat dan mandi ketika tinggal di rumah majikan. Mereka dituntut untuk bekerja terus menerus. Tuti, misalnya, mengatakan, *"kalau saya mau sholat dulu suka dimarahin. Enggak usah ... begitu kata majikannya"*. Informan lainnya mengatakan bahwa *"... kerjaan enggak ada selesainya. Mandi sama sholat itu saya musti nyuri-nyuri waktu."* Bagi mereka, meninggalkan sholat akan membuat mereka gelisah.

Ketika mereka dilarang untuk sholat, mereka mengalami dilema tersendiri. Di satu sisi, mereka takut kepada majikan; di sisi lain, mereka juga takut kepada Allah karena meninggalkan sholat. Akhirnya mereka harus memilih. Mereka lebih takut kepada majikan daripada kepada Allah. Tuti mengatakan, *"saya akhirnya ya enggak sholat. Tapi saya enggak berhenti berdoa. Allah kayaknya bisa ngerti posisi saya"*. Informan bernama Jumilah mengatakan: *"kalau enggak boleh sholat, ya udah. Yang dosa kan dia. Saya akhirnya nurut aja."* Ada juga yang berkompromi dalam melakukan sholat. Nur, misalnya, melakukan sholat secara dijamak dan di-qasar (beberapa tahapan sholat dilakukan dalam satu waktu) dan di-qasar untuk menghemat waktu.

Nilai, norma dan keyakinan mereka mendapatkan tantangan ketika mereka berada di Uni Emirat Arab. Padahal, salah satu alasan para pekerja domestik memilih negara-negara Arab sebagai negara tujuan bekerja adalah karena kawasan tersebut adalah negara berpenduduk Islam. Mereka merasa lebih nyaman jika bekerja pada masyarakat Islam, di banding Negara tujuan lain yang non-Islam. Sebagai perbandingan: *"... kalo kerja di Taiwan atau Singapura gitu kan kita ntar disuruh masak babi. Saya enggak mau!"* ujar Tuti. Sementara informan lainnya mengemukakan kekuatirannya tidak bisa beribadah kalau bekerja di negara bukan Arab.

2.2 Kekuatan tar

Di dalam rumah merasakan kehidupan remitansi yang di keluarga dapat mer bernama Dani men dapat memberikan kecelakaan mobil. I kakinya yang cacat menopang kehidupa

Azizah mengata keluarganya memun dengan baik, warun Emirat Arab pula A akademi. Anak bun tes masuk Akademi informan Nuriah m remitansi beberapa ta dan suaminya akan kepada tetangga atau mengantar anak-anak

Remitansi sosial pekerja domestik. Wal beberapa informan me pengetahuan, gaya h kosmopolit. Salah satu bahwa sekembalinya m pengajar bahasa di be wirausaha dan bahkan

2.3 Pekerja domestik

Sponsor Desa yang berp domestik dan keluargan sosial tinggi dan merupa orang yang dipercaya o

⁵ Disertasi dari Tyas Retno W sebagai Strategi Pemberdayaan

2.2 Kekuatan tarikan remitansi

Di dalam rumah tangga para pekerja domestik, anggota keluarga turut merasakan kehidupan yang lebih layak dan meningkat taraf hidupnya melalui remitansi yang dikirimkan pekerja domestik. Karena remitansi, anggota keluarga dapat memperoleh pelayanan kesehatan yang lebih layak. Informan bernama Dani mengatakan bahwa remitansi yang ia kirimkan kepada keluarga dapat memberikan kesempatan kepada ibunya untuk pergi ke dokter: *"Ibu saya kecelakaan mobil. Ia tidak dapat bekerja lagi. Ia perlu uang untuk mengobati kakinya yang cacat ke dokter"*. Serupa dengan pengalaman Sita, ia mampu menopang kehidupan keluarganya lebih baik.

Azizah mengatakan bahwa remiten yang ia kirim secara berkala kepada keluarganya memungkinkan suaminya membuka warung. Karena dikelola dengan baik, warung tersebut kini semakin besar. Dari hasil kerja di Uni Emirat Arab pula Azizah mampu menyekolahkan ketiga anaknya ke jenjang akademi. Anak bungsu Azizah kini sedang bersiap-siap untuk mengikuti tes masuk Akademi Sekretaris. Sama dengan pengalaman Dani dan Azizah, informan Nuriah mengatakan tentang adanya investasi keluarga dari hasil remitansi beberapa tahun sebagai pekerja domestik. Ia mengatakan bahwa dia dan suaminya akan membeli mobil. Rencananya mobil itu akan disewakan kepada tetangga atau keluarganya yang akan bepergian ke luar kota, atau untuk mengantar anak-anak sekolah.

Remitansi sosial juga merupakan fenomena penting dalam migrasi pekerja domestik. Walaupun tidak menjadi fokus dalam penelitian ini, tetapi beberapa informan menyebutkan adanya remitansi sosial tersebut. Misalnya: pengetahuan, gaya hidup, bahasa, pengambilan keputusan dan menjadi kosmopolit. Salah satu penelitian tentang remitansi sosial telah mengungkapkan bahwa kembalinya mereka dari bekerja di luar negeri, mereka dapat menjadi pengajar bahasa di berbagai agensi. Ada juga yang beralih profesi menjadi wirausaha dan bahkan ada yang menjadi Kepala Desa.⁵

2.3 Pekerja domestik dan sponsor kampung

Sponsor Desa yang berperan sebagai rekruter biasanya dikenal baik oleh pekerja domestik dan keluarganya. Para sponsor adalah orang-orang yang punya status sosial tinggi dan merupakan orang terhormat di desanya. Mereka adalah orang-orang yang dipercaya oleh warga desa. Dipandang dari sudut agama, mereka

⁵ Disertasi dari Tyas Retno Wulan, 2010, Pengetahuan dan Kekuasaan: Penguatan Remitansi Sosial sebagai Strategi Pemberdayaan Buruh Migran Perempuan, Institut Pertanian Bogor.

adalah orang yang dikenal sholeh. Hampir semua sponsor bergelar Haji. Status sosial sebagai seorang Haji telah menempatkan para sponsor menjadi orang yang disegani. Mereka menjadi panutan bagi para warga desa. Melalui relasi sosial yang demikianlah awal rantai pasar global tenaga kerja domestik terbentuk; sponsor merupakan kunci penghubung pelaku bisnis lokal-global.

Keterkaitan pekerja domestik dengan sponsor mempunyai nilai kelindan sosial yang cukup rumit. Relasi ini memiliki multisegi. Ia bisa berupa hubungan bernuansa patron-klien, relasi atas bawah yang berbasis kelas yang juga berkelindan dengan relasi gender dan agama. Tingkat kepercayaan dan keterkaitan terhadap sponsor desa terlihat dari cara keberangkatan calon pekerja migran domestik ke Jakarta. Calon pekerja mengatakan bahwa mereka berangkat ke Jakarta diantar oleh sponsor desa. Kecenderungan ini diperoleh dari hasil wawancara dengan pekerja domestik di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia. Hal yang sama dikemukakan oleh salah satu pemilik agensi Indonesia asal Condet yang menyalurkan pekerja domestik ke Uni Emirat Arab. Mereka menggunakan jasa sponsor Desa untuk menjaga keselamatan dan kepastian kedatangan para pekerja domestik di kantor agensi di Jakarta melalui pihak yang aman. Tugas dan peran sponsor termasuk memberikan rasa aman pada keluarga yang ditinggalkan oleh perempuan pekerja migran domestik.

Kelindan sosial yang terjalin di tingkat bawah terbukti mendukung bisnis global tenaga kerja. Status sosial sponsor desa sebagai Haji, telah memberikan keuntungan ganda pada para agen dalam mempersiapkan sumber daya potensial bisnis tenaga kerja sejak di desa asal. Mereka bukan hanya representasi dari pasar namun merupakan salah satu mata rantai penting dari pasar kerja global.

Sponsor juga bisa berfungsi sebagai mediator untuk mengetahui keadaan dan keberadaan perempuan pekerja migran domestik di Uni Emirat Arab bagi keluarga pekerja domestik di desa. Seorang perempuan mengatakan bahwa ia berangkat ke Jakarta diantar oleh sponsor desa. Bila tidak, maka keluarga tidak akan memberi izin. Seorang informan lain mengatakan bahwa ia sempat bingung karena sponsor menawarinya pekerjaan dengan berbagai cara. Para sponsor kampung ini orangnya berbeda-beda tergantung negara tujuan yang diinginkan.

Sponsor desa juga memberikan rasa aman kepada calon pekerja domestik dengan memberikan berbagai "nasihat". Selanjutnya nasihat yang diberikan tidak saja berupa saran tetapi juga kebiasaan yang diyakini dapat memberikan rasa betah dan aman di rantau. Salah satu saran yang diberikan oleh sponsor desa kepada salah satu informan penelitian yang berada di rumah aman Kedutaan

Besar Republik
tempat tujuan c

"... saya d
rumah. P
dengan t
disini ka

Sayangnya nas
malapetaka pada
di Uni Emirat
menggunakan g
hal yang dicurig
konsekuensi yan
secara lebih men

Atas pelayan
keluarganya, spo
proses migrasi d
pengiriman, ada
calon pekerja ke
calon pekerja mi
gaji dari awal rem
mengungkapkan
Ibu Qusiah ... Itu

Maraknya pe
kesempatan kerja
yang telah diurai
di Condet mema
strategi agen di J
di desa. Misalnya
ke perusahaan te
bonus sepeda mot
sponsor untuk me

2.4 Pekerja dom

Hubungan pekerj

Besar Republik Indonesia di Abu Dhabi adalah membawa segumpal tanah ke tempat tujuan di Uni Emirat Arab. Satriani menceritakan pengalamannya.

“... saya disuruh sponsor untuk membawa segumpal tanah dari pekarangan rumah. Ketika tiba di Uni Emirat Arab, tanah tersebut dicampurkan dengan tanah di rumah majikan. Katanya, biar kita bisa betah, kerasan disini karena tanah di kampung ada di dekat saya.”

Sayangnya nasehat dari sponsor ternyata telah membawa pengalaman malapetaka pada Satriani (dan juga kepada pekerja domestik lainnya). Majikan di Uni Emirat Arab menilai bahwa pekerja domestik asal Indonesia suka menggunakan guna-guna, dan membawa tanah itu adalah salah satu contoh hal yang dicurigai sebagai guna-guna. Diskusi tentang dugaan guna-guna dan konsekuensi yang harus dihadapi oleh pekerja domestik akan kami kemukakan secara lebih mendetil di bagian lain dari bab ini.

Atas pelayanan bersifat “emosional” kepada calon pekerja domestik dan keluarganya, sponsor desa memperoleh berbagai manfaat ekonomi dari seluruh proses migrasi dan pekerjaan para pekerja domestik itu. Dalam kebijakan pengiriman, ada larangan pengambilan atau pemotongan gaji saat penyerahan calon pekerja ke agensi. Namun dalam kenyataannya, tanpa sepengetahuan calon pekerja migran domestik, sponsor kampung menetapkan pemotongan gaji dari awal remitansi yang dikirimkan ke kampung. Informan Ria, misalnya, mengungkapkan pengalaman tersebut: “... gaji saya dua bulan dipotong ama Ibu Qusiah ... Itu untuk jasa sponsor. Ya direlain aja ...”

Maraknya pengiriman tenaga kerja ke luar negeri juga telah membentuk kesempatan kerja baru di desa, yaitu sebagai sponsor kampung. Seperti yang telah diuraikan di muka, salah satu perusahaan penerah tenaga kerja di Condet memasang iklan untuk menarik para sponsor kampung. Banyak strategi agen di Jakarta untuk mendorong gairah bisnis penerah tenaga kerja di desa. Misalnya, bila sponsor kampung membawa sejumlah calon pekerja ke perusahaan tersebut, ia mendapatkan kesempatan untuk memenangkan bonus sepeda motor. Kini di Indramayu bahkan akan didirikan sebuah asosiasi sponsor untuk memperkokoh profesi mereka sebagai sponsor.

2.4 Pekerja domestik dan agensi Indonesia

Hubungan pekerja domestik dengan agensi Indonesia memang bervariasi.

Hubungan tersebut dapat berupa hubungan yang sangat dekat seperti hubungan keluarga, atau hubungan yang sangat formal, bahkan hubungan yang tidak jelas karena agen tidak punya kantor. Rata-rata pekerja migran domestik yang tinggal di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia menyebut agensi atau pemilik perusahaan penerah tenaga kerja dan representasinya dengan "bos".

Pekerja domestik ada kemungkinan mendapat agensi yang baik. Bila proses migrasi mulai berjalan, maka keterikatan dengan keluarga mulai longgar, dan ada tambahan baru bagi pekerja domestik itu yaitu agensi. Beberapa hal penting dibangun bersama antara agensi Indonesia dan pekerja domestik, misalnya pekerja domestik yang pulang cepat atau pulang sebelum masa kontrak selesai, ada yang tidak pulang ke kampung. Mereka tinggal beberapa lama di penampungan milik agensi, untuk selanjutnya diproses kembali kontraknya untuk diberangkatkan menuju ke negara lain. Sebagian dari penampungan yang berada di Condet berfungsi sebagai kantor agensi. Di sinilah tampak kelindan sosial yang dekat antara pekerja domestik dan agensi. Dalam jalinan interaksi yang demikian, maka ikatan hubungan bisnis tenaga kerja itu tersembunyi di dalam bentuk patron-klien.

"Saya tidak pulang kampung. Saya tinggal di rumah Bu de. Pulang kampung juga tanggung. Lagipula, Bu de orangnya baik. Proses pemberangkatan kembali juga cepat. Selama tinggal di sana, Bu de sering nasih nasihat. Saya tinggal di kantor sebentar saja, dan akan berangkat lagi."

Selama masa tunggu sebelum keberangkatan, pengalaman calon pekerja domestik menunjukkan adanya beberapa skema. Kalau melihat skema keberangkatan memang ada waktu untuk proses persiapan atau Persiapan Akhir Pemberangkatan di penampungan. Lamanya tergantung calon pekerja domestik, apakah dia baru pertama kali pergi sebagai pekerja domestik (diberi istilah "non") atau sudah berpengalaman sebagai pekerja domestik sebelumnya (disebut "ex"). Meskipun ada prinsip tahapan persiapan pemberangkatan⁶, namun pengalaman tiap perempuan pekerja domestik berbeda. Di antara mereka, ada yang tidak mendapatkan pelatihan dari agensi Indonesia, sesuai dengan persyaratan.

⁶ Disebut juga *pre-departure*, lihat juga pada gambar alur keberangkatan pekerja domestik dari Indonesia - Uni Emirat Arab

Tidak
antara me
yang men
sepuluh h
hingga tig
makan da
berada di
sebelum pe
rumah di
majikan di
pentingny

Tidak
Republik I
Ada yang
Namun ba
Bahkan ad
dari K-Link
dari agensi

Penget
garis besar
paspor dan
tidak mena
tentang isi
mengetahui
sampai di U
tidak mema
Inggris dan

"Saya
tanga
Saya s
cepat
tanda

Keputusan a
pihak di lua
agensi dan Pe

Tidak semua calon pekerja migran tinggal di penampungan. Ada juga di antara mereka yang menunggu di rumah sendiri sampai keberangkatan. Ada yang menunggu di rumah sekitar dua bulan dan di penampungan tujuh hingga sepuluh hari. Rata-rata rentang tunggu pra-pemberangkatan adalah antara satu hingga tiga bulan. Bagi yang tinggal di penampungan, banyak yang hanya makan dan tidur saja, tidak melakukan pelatihan apa pun. Setelah mereka berada di Uni Emirat Arab, baru merasakan betapa pentingnya pelatihan sebelum pemberangkatan. Sebelumnya mereka berpikir mengerjakan pekerjaan rumah di mana saja pasti sama. Namun, ketika mereka sudah berada di rumah majikan dan sering mendapatkan cacik majikan, mereka baru sadar akan pentingnya pelatihan tersebut.

Tidak semua pekerja domestik yang tinggal di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia dapat mengenali atau mengingat nama agensi Indonesia. Ada yang bisa menyebutkan nama agen dari mana mereka diberangkatkan. Namun banyak juga yang tidak tahu, atau lupa nama agensi pengirimnya. Bahkan ada satu pekerja domestik yang buta huruf, menyodorkan kartu nama dari K-Link (suatu perusahaan obat), dan mengira sebagai kartu nama personel dari agensi yang mengirimnya.

Pengetahuan mereka tentang identitas hukum sangat bervariasi. Secara garis besar mereka menyebutkan tugas agensi sebagai lembaga yang mengurus paspor dan visa, juga membuat kontrak kerja. Namun, banyak dari mereka yang tidak menandatangani kontrak sejak dari Indonesia. Mereka tidak memahami tentang isi dan pentingnya kontrak tersebut. Banyak dari mereka malah tidak mengetahui bahwa mereka harus menandatangani kontrak kerja lain begitu sampai di Uni Emirat Arab. Ketika mereka menandatangani, banyak yang tidak memahami isinya karena karena kontrak tersebut dituliskan dalam bahasa Inggris dan Arab.

"Saya tanda tangan kontrak di atas kertas kosong. Ada teman saya tanda tangan kontraknya di kertas foto copy yang bekas kontrak orang lain. Saya sempat tanya petugas mengapa begitu, dia malah menyuruh kami cepat tandatangan, supaya bisa cepat berangkat. Jadi saya turuti saja tanda tangan ditempat yang ia tunjuk."

Keputusan ada atau tidaknya kontrak, dan apa isinya, ditentukan oleh pihak-pihak di luar diri perempuan. Inisiatifnya berasal dari pihak calon majikan, agensi dan Pemerintah kedua negara. Pekerja migran domestik hanya menerima

saja. Artinya sejak awal kontrak ditandatangani, posisi perempuan pekerja migran domestik adalah yang paling lemah, sebagai objek. Sementara itu subjeknya adalah bisnis global tenaga kerja dan negara. Hal ini menunjukkan ketimpangan yang nyata dalam kontrak. Tanda tangan pekerja domestik yang tertera di atas kertas kontrak bukanlah simbol transaksi kerja sama bisnis antara pemberi kerja dan pekerja, melainkan kuasa pemberi kerja atas pencari kerja. Itulah gambaran tentang fenomena pasar global kerja domestik yang dilihat melalui penelitian ini, yaitu ketimpangan relasi kuasa. Selanjutnya akan tampak bahwa ketimpangan tersebut bukan hanya persoalan kelas, melainkan juga ketimpangan atas identitas ras, agama, wilayah kerja (formal atau informal), dan gender.

Bagi agensi Indonesia maupun Uni Emirat Arab, kehadiran para pekerja domestik telah menjadi ladang yang subur bagi bisnis mereka. Informan di Condet, seorang pemilik agensi mengatakan bahwa kini bisnis pengiriman tenaga kerja telah begitu menjamur. Ketika bisnis mencapai titik jenuh, mereka berlomba-lomba melakukan berbagai upaya tidak sehat untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon pekerja yang dibawa oleh sponsor kampung. Ini satu pertanda bagaimana bisnis pengerah tenaga kerja adalah bisnis yang menguntungkan untuk terus dipertahankan eksistensinya. Di bagian lain dari bab ini dapat dilihat secara eksplisit berapa keuntungan yang dapat diperoleh dari bisnis tersebut.

2.5 Pekerja domestik dan agensi di Uni Emirat Arab

Seperti agen di Indonesia, agen di Uni Emirat Arab merupakan salah satu simpul rantai migrasi yang menentukan nasib para pekerja migran domestik. Agensi Uni Emirat Arab memasarkan pekerja migran domestik kepada calon majikan melalui biodata. Kumpulan biodata calon pekerja domestik disusun oleh agensi Uni Emirat Arab berdasar informasi yang dikirimkan oleh agensi Indonesia. Para majikan di Uni Emirat Arab cenderung memperkerjakan pekerja asal Indonesia dibandingkan dengan pekerja asal negara lainnya. Hal ini diungkap oleh salah satu informan yang bekerja di bidang pemasaran di sebuah agensi Uni Emirat Arab. Dari kumpulan biodata yang dimiliki agensi, tampak persediaan pekerja domestik asal Indonesia selalu merupakan kumpulan biodata yang paling tipis dibandingkan dengan kumpulan biodata dari negara lainnya. Artinya, peminatnya banyak, calon majikan segera memilih begitu ada biodata baru dari calon pekerja domestik asal Indonesia.

Biodata sebagai

Biodata calon pe
di Uni Emirat Ar
atas informasi ya
Emirat Arab. Bio
pemasaran dalam
dalam sebuah albu
nama, kewarganeg
(perdesaan atau pe
terakhir.

Pada biodata
bahasa, dan keterar
rumah, memasak a
tersebut tidak disert
yang kemampuanny
mulai dari awal ked
ini menjadi salah sa

Biodata sebagai alat pemasaran global

Biodata calon pekerja migran domestik merupakan sarana pemasaran utama di Uni Emirat Arab. Untuk konteks Indonesia, biodata tersebut dipersiapkan atas informasi yang dikirimkan oleh Agensi Indonesia kepada agensi di Uni Emirat Arab. Biodata diperlihatkan kepada calon majikan. Sebagaimana alat pemasaran dalam bisnis, biodata berupa katalog yang disusun dan disimpan dalam sebuah album. Setiap lembar catalog yang disediakan di agensi memuat: nama, kewarganegaraan, agama, tanggal lahir, tempat lahir, tempat tinggal (perdesaan atau perkotaan), berat badan, tinggi badan, dan pendidikan formal terakhir.

Pada biodata tersebut disiapkan pula informasi mengenai kemampuan bahasa, dan keterampilan yang dimiliki seperti mengasuh anak, membersihkan rumah, memasak atau mencuci, dan sebagainya. Karena deklarasi kemampuan tersebut tidak disertai lampiran sertifikat, maka sangat banyak pekerja domestik yang kemampuannya ternyata tidak sesuai dengan deklarasi tersebut. Itu sebabnya mulai dari awal kedatangan pekerja domestik sudah muncul permasalahan. Hal ini menjadi salah satu bentuk benturan dalam hubungan kerja antar bangsa itu.

Contoh Biodata:

BIO DATA																																	
REF NO: 11. 01	DATE: 18-01-2010																																
EMPLOYER: HOUSEKAD	الرجوع: HOUSEKAD																																
EMPLOYMENT PERIOD: 3 YEARS	مدة العمل: 3 YEARS																																
<table border="1"> <tr> <td>FULL NAME: DESTI NURYANTI BT SUTEJO</td> <td>الإسم الكامل: DESTI NURYANTI BT SUTEJO</td> </tr> <tr> <td>DETAILS OF APPLICATION:</td> <td>PASSPORT DETAILS:</td> </tr> <tr> <td>APPROVAL: HOUSEKAD</td> <td>APPROVAL: HOUSEKAD</td> </tr> <tr> <td>DATE OF BIRTH: 18-01-1974</td> <td>DATE OF BIRTH: 18-01-1974</td> </tr> <tr> <td>SEX: F</td> <td>SEX: F</td> </tr> <tr> <td>PLACE OF BIRTH: CILIKAPUR</td> <td>PLACE OF BIRTH: CILIKAPUR</td> </tr> <tr> <td>EDUCATION: SD</td> <td>EDUCATION: SD</td> </tr> <tr> <td>HEIGHT: 145 CM</td> <td>HEIGHT: 145 CM</td> </tr> <tr> <td>WEIGHT: 45 KG</td> <td>WEIGHT: 45 KG</td> </tr> <tr> <td>RELIGION: ISLAM</td> <td>RELIGION: ISLAM</td> </tr> <tr> <td>EDUCATION OF LANGUAGES:</td> <td>EDUCATION OF LANGUAGES:</td> </tr> <tr> <td>INDONESIA: Y</td> <td>INDONESIA: Y</td> </tr> <tr> <td>ARABIC: Y</td> <td>ARABIC: Y</td> </tr> <tr> <td>ENGLISH: Y</td> <td>ENGLISH: Y</td> </tr> <tr> <td>WORK EXPERIENCE:</td> <td>تجربة العمل:</td> </tr> <tr> <td>EX SAUDI ARABIA: 3 YEARS</td> <td>EX SAUDI ARABIA: 3 YEARS</td> </tr> </table>		FULL NAME: DESTI NURYANTI BT SUTEJO	الإسم الكامل: DESTI NURYANTI BT SUTEJO	DETAILS OF APPLICATION:	PASSPORT DETAILS:	APPROVAL: HOUSEKAD	APPROVAL: HOUSEKAD	DATE OF BIRTH: 18-01-1974	DATE OF BIRTH: 18-01-1974	SEX: F	SEX: F	PLACE OF BIRTH: CILIKAPUR	PLACE OF BIRTH: CILIKAPUR	EDUCATION: SD	EDUCATION: SD	HEIGHT: 145 CM	HEIGHT: 145 CM	WEIGHT: 45 KG	WEIGHT: 45 KG	RELIGION: ISLAM	RELIGION: ISLAM	EDUCATION OF LANGUAGES:	EDUCATION OF LANGUAGES:	INDONESIA: Y	INDONESIA: Y	ARABIC: Y	ARABIC: Y	ENGLISH: Y	ENGLISH: Y	WORK EXPERIENCE:	تجربة العمل:	EX SAUDI ARABIA: 3 YEARS	EX SAUDI ARABIA: 3 YEARS
FULL NAME: DESTI NURYANTI BT SUTEJO	الإسم الكامل: DESTI NURYANTI BT SUTEJO																																
DETAILS OF APPLICATION:	PASSPORT DETAILS:																																
APPROVAL: HOUSEKAD	APPROVAL: HOUSEKAD																																
DATE OF BIRTH: 18-01-1974	DATE OF BIRTH: 18-01-1974																																
SEX: F	SEX: F																																
PLACE OF BIRTH: CILIKAPUR	PLACE OF BIRTH: CILIKAPUR																																
EDUCATION: SD	EDUCATION: SD																																
HEIGHT: 145 CM	HEIGHT: 145 CM																																
WEIGHT: 45 KG	WEIGHT: 45 KG																																
RELIGION: ISLAM	RELIGION: ISLAM																																
EDUCATION OF LANGUAGES:	EDUCATION OF LANGUAGES:																																
INDONESIA: Y	INDONESIA: Y																																
ARABIC: Y	ARABIC: Y																																
ENGLISH: Y	ENGLISH: Y																																
WORK EXPERIENCE:	تجربة العمل:																																
EX SAUDI ARABIA: 3 YEARS	EX SAUDI ARABIA: 3 YEARS																																

Sumber: Courtesy Henky Irzan, 2010.

Rincian biodata tersebut merefleksikan bagian dari strategi pemasaran agensi. Majikan bukan hanya bisa memilih ketrampilan yang dimiliki oleh calon pekerja domestik yang akan bekerja di rumahnya, tetapi mereka juga berkesempatan untuk memilih kondisi fisik yang seperti apa, kebangsaan mana, dan umur berapa.

Biodata itu dilengkapi oleh foto tanpa jilbab dan berjilbab. Hal yang mengherankan adalah perempuan Arab pada umumnya dilarang dipotret wajahnya, apalagi tanpa jilbab. Hal ini setidaknya menandakan ada perbedaan antara perempuan Arab dan non Arab, tidak hanya secara budaya tetapi juga secara kelas dan ras. Dalam hal kondisi fisik, karena foto tanpa dan dengan jilbab diperlihatkan, maka terdapat kecenderungan para majikan memilih para calon pekerja domestik dengan mempertimbangkan kondisi tubuhnya, kelengkapan/kesempurnaan fisik, warna kulit, "kecantikan", tinggi dan berat badan.

Dari sejak awal terlihat bahwa kekuasaan calon majikan atas calon pekerja domestik sangat besar. Ketrampilan perempuan dan kesempurnaan fisik lah yang dibeli oleh calon majikan. Hal lain yang penting dicatat adalah ketidakseimbangan informasi bagi kedua belah pihak yang berkepentingan. Hanya pihak calon majikan yang akan memberi jaminan penerbitan visa⁷, yang boleh mengetahui dan memilih calon pekerja. Sementara itu biodata dan informasi serupa, yang memuat siapa calon majikan, tidak diberikan kepada calon pekerja domestik. Mereka tidak pernah tahu siapa majikan atau sponsor⁸ yang berperan sebagai sang penjamin kedatangannya di Uni Emirat Arab. Mereka juga tidak tahu berapa banyak anggota keluarga di rumah calon majikannya, dan seberat apa beban pekerjaannya. Mereka juga tidak mempunyai informasi berapa calon majikan harus mengeluarkan anggaran untuk kedatangannya, dan banyak informasi lain yang tidak diketahui calon pekerja perempuan tersebut. Lagi-lagi hal ini menunjukkan ketimpangan relasi kuasa yang besar antara majikan dan pekerja domestiknya.

Ketimpangan relasi kuasa dalam isu pekerja domestik mengingatkan kita pada transaksi perdagangan. Dalam perdagangan, promosi terhadap segala bentuk komoditi biasa dilakukan oleh pelaku bisnis di pasar. Para agensi, baik di Indonesia maupun di Uni Emirat Arab, menyediakan koleksi calon pekerja domestik yang ditransaksikan berdasar biodata. Dengan kata lain pemasaran

7 Disebut *calling visa*, selanjutnya dalam naskah ini disebut sebagai visa panggilan.

8 Sponsor di Uni Emirat Arab adalah calon majikan; merekalah yang menjamin kedatangan calon pekerja domestik. Hanya dengan jaminan dari calon majikan, maka calon pekerja domestik mendapatkan visa panggilan.

perempuan dalam layaknya seperti ke

Biodata adalah identitas ras, etnis, berdasarkan gender, dikunjungi selama preferensi majikan stereotipe etnik di rajin, patuh, tidak Inggrisnya, dan lebih pekerja domestik pekerja domestik pekerja domestik pekerja domestik asal dari Ethiop

Preferen

Preferensi masyarakat Indonesia, karena Indonesia rajin Ain, mengatakan domestik asal Indonesia sering "too much go". Begitu rasa mereka lupa akan Wan Abu, Agen mempromosikan bisa bekerja dan Filipina, dia but they are bru Keuntungan lain harus dibayarkan domestik Indonesia asal Filipina, nama Etiopia.

perempuan dalam bisnis pengerahan tenaga kerja memperlakukan mereka layaknya seperti komoditi yang perlu dijual.

Biodata adalah awal dari pembentukan identitas. Biodata menyatakan identitas ras, etnis, desa/kota, pendidikan, agama, fisik, dan pembagian kerja berdasarkan gender. Dari hasil wawancara dengan beberapa staf agensi yang dikunjungi selama penelitian lapangan terungkap bahwa kecenderungan preferensi majikan terhadap pekerja domestik dapat diurutkan berdasarkan stereotipe etnik dan kebangsaan. Orang Indonesia dipilih karena Muslim, rajin, patuh, tidak banyak protes. Filipino disukai karena kemampuan bahasa Inggrisnya, dan lebih berpendidikan. Setelah itu di rangking selanjutnya adalah pekerja domestik asal negara Asia Selatan seperti Bangladesh, dan terakhir pekerja domestik asal Ethiopia. Meskipun urutan preferensinya demikian, pekerja domestik asal Filipina cenderung menerima gaji lebih tinggi gaji dari pekerja domestik asal Indonesia. Gaji yang paling murah adalah mereka yang berasal dari Ethiopia.

Preferensi terhadap pekerja domestik asal Indonesia

Preferensi masyarakat Uni Emirat Arab memilih pekerja domestik asal Indonesia, karena mereka beranggapan bahwa pekerja domestik asal Indonesia rajin bekerja. Hanifah, seorang ilmuwan dari Universitas di Al-Ain, mengatakan bahwa terdapat kelebihan dan kekurangan memiliki pekerja domestik asal Indonesia. Walau mereka adalah pekerja yang rajin, mereka sering "too much homesick, miss Indonesia, kangen. I wan to go, I must go". Begitu rasa rindu kampung itu datang, maka susah untuk ditahan, dan mereka lupa akan adanya kontrak kerja.

Wan Abu, Agensi di Abu Dhabi, juga mengatakan hal senada. Ia juga mempromosikan pekerja domestik asal Indonesia karena pekerja keras dan bisa bekerja dengan baik. Jika dibandingkan dengan pekerja dari Etiopia dan Filipina, dia mengatakan, "the Ethiopian are strong and hard working, but they are brutal and smell, while the Philipino are too much drama". Keuntungan lain dalam memperkerjakan orang Indonesia adalah gaji yang harus dibayarkan. Bagi majikan Uni Emirat Arab, mendapatkan pekerja domestik Indonesia adalah lebih murah dibandingkan dengan mereka yang asal Filipina, namun lebih mahal dibandingkan dengan gaji pekerja domestik Etiopia.

Deskripsi identitas pekerjaan pekerja domestik yang ditawarkan pada formulir biodata telah mengabsahkan status pekerja domestik sebagai pekerja informal. Pekerjaan yang disebutkan dalam biodata tersebut adalah keterampilan menjaga bayi, memasak, membersihkan rumah, dan mencuci. Status ini membawa konsekuensi hukum dan pengelolaannya dalam birokrasi pemerintahan. Deskripsi kerja domestik sebagai pekerjaan informal menimbulkan stereotipe yang merugikan perempuan. Pekerjaan domestik dianggap sebagai pekerjaan privat, tersembunyi, dan bila ada masalah cenderung diselesaikan secara kompromi. Kompromi tersebut sering kali sarat dengan nuansa kekuasaan.

Selain dilabeli sebagai pekerjaan informal, identitas pekerja domestik juga dilekati stereotipe gender dan seksual. Dari banyaknya kasus yang dialami perempuan pekerja domestik, kekerasan seksual adalah masalah yang paling dominan. Kekerasan seksual bisa dilakukan oleh majikan laki-laki, anak-anak (laki-laki) majikan, bahkan majikan perempuan. Majikan menganggap bahwa perempuan pekerja domestik adalah milik mereka secara keseluruhan.⁹ Tubuh perempuan pekerja domestik adalah mesin yang mengerjakan semua pekerjaan rumah tangga, dan juga untuk melayani hasrat seksual.

Meskipun kebanyakan rumah keluarga-keluarga di Uni Emirat Arab besar¹⁰, ternyata ruang pribadi bagi pekerja domestik sering tidak ada. Itu menjadi salah satu penyebab utama mudahnya terjadi kekerasan seksual. Beberapa informan yang mengalami kekerasan seksual mengungkapkan pengalaman buruk yang terjadi di ruang di mana mereka tidur. Misalnya: pengalaman Jamilah, pekerja domestik asal Nusa Tenggara Barat, berumur 45 tahun, mendapat perkosaan di ruang pakaian dan ruang seterika keluarga, yang sekaligus menjadi ruang tidurnya. Majikan dan anak-anak mereka dapat dengan leluasa keluar dan masuk ruang pakaian mengambil pakaian, di mana Jamilah tidur. Suatu malam, ketika seluruh keluarga berlibur, Jamilah ditinggal sendirian dengan majikan laki-laki. Suatu tengah malam, majikan masuk ke dalam kamar dan memperkosanya. Jumlah masih sempat berteriak dan melawan:

"Ingat Allah Baba, ini dosa! Allah Maha melihat, Baba!" Tapi Baba seperti sudah kemasukan setan. Ia memaksa saya. Besoknya, saya kabur ke Safara (kedutaan). Gaji saya masih ada dua bulan belum dibayar. Tapi

⁹ Semacam konsep budak yang pernah dimiliki oleh masyarakat Arab di masa lalu.

¹⁰ Rata-rata rumah mereka seperti Bungalow, yang memiliki beberapa lantai, yang disetiap lantainya ada banyak kamar, beberapa kamar mandi, dan dapur. Kadang-kadang mereka yang tinggal di Abu Dhabi, memiliki rumah peristirahatan di daerah oase Al-Ain. Biasanya juga besar, dengan kolam renang, dan itu juga menjadi tugas pekerja domestik untuk membersihkan ketika para anggota keluarga yang lain sedang berlibur ke rumah peristirahatan itu.

saya nekad

Sebagian majikan agar mau melaki pekerja domestik semena-mena, me majikannya. Misa dilakukan oleh ma

"Saya katak saya bodoh. saya mati! T majikan, se ada pisau. A miliknya. S sekali, takut lapor pada r

Tidak adanya ruang bagi anak laki-laki mengatakan bahwa majikannya bersika dibayar secara tera istirahat. Namun, J terhadapnya. Di ba

"Anak majik memeluk say tidak mau. T Madam. Mac sebagai anak nantinya, leba

Relasi dua pihak

Dalam penelitian ini agensi Uni Emirat A

saya nekad pergi. Ya Allah, saya ini sudah tua, Bu."

Sebagian majikan menggunakan uang dalam membujuk pekerja domestik agar mau melakukan hubungan seksual dengannya. Namun, reaksi para pekerja domestik juga beragam. Bagi mereka yang tidak ingin diperlakukan semena-mena, mereka berusaha untuk melawan perlakuan tidak senonoh dari majikannya. Misalnya kasus Zannah, ia berusaha melawan perkosaan yang dilakukan oleh majikannya, di bawah adalah cerita pengalamannya.

"Saya katakan pada majikan, saya bukan gadis murahan. Jangan anggap saya bodoh. Saya mengancam, daripada ia memperkosanya, lebih baik saya mati! Tapi majikan saya mengejar terus. Ketika itu saya ada di kamar majikan, sedang membersihkan kamarnya. Saya melihat di atas televisi ada pisau. Majikan itu punya anak yang jadi polisi, pisau itu mungkin miliknya. Saya ambil pisau itu dan menaruh di lehernya. Saya takut sekali, takut bener. Tapi ia akhirnya tidak melakukannya pada saya. Saya lapor pada majikan perempuan. Mereka berdua berkelahi sangat serius."

Tidak adanya ruang pribadi bagi pekerja domestik juga membuka kesempatan bagi anak laki-laki majikan untuk melakukan pelecehan seksual. Jena misalnya mengatakan bahwa ia merasa tidak ada masalah dalam pekerjaan. Kedua majikannya bersikap baik terhadapnya. Gaji yang diharapkan oleh Jena juga dibayar secara teratur setiap bulan. Jena mendapatkan cukup makan dan istirahat. Namun, Jena memilih kabur karena perlakuan anak laki-laki majikan terhadapnya. Di bawah salah satu ceritanya.

"Anak majikan saya suka merayu, bahkan mencium saya. Ia sering memeluk saya tiba-tiba dari belakang ketika saya sedang setrika. Saya tidak mau. Tapi ia sering mengancam saya untuk tidak bilang sama Madam. Madam saya tidak akan percaya karena ia mengenal anaknya sebagai anak baik dan pendiam. Dari pada saya mengalami hal-hal buruk nantinya, lebih baik saya kabur saja."

Relasi dua pihak

Dalam penelitian ini dapat dijumpai adanya relasi antara agensi Indonesia dan agensi Uni Emirat Arab yang unik dan personal. Biasanya setiap Agensi Uni

Emirat Arab memiliki partner agensi tertentu di Indonesia. Dan agensi penerah tenaga kerja di Indonesiapun terhubung berdasarkan perhitungan identitas, dan mungkin juga emosional dengan wilayah tertentu. Misalnya, agensi milik Wan Abu, dekat dengan agensi-agensi Indonesia yang wilayah penerahannya di Indramayu. Itulah sebabnya pekerja domestik asal Indonesia yang datang ke Uni Emirat Arab melalui Agensi Wan Abu mayoritas berasal dari Indramayu. Sementara itu agensi milik Wan Binawas berhubungan dengan agensi Indonesia yang wilayah penerahannya adalah Sukabumi. Mayoritas pekerja domestik yang datang melalui agensi Wan Binawas adalah orang Sukabumi.

Pembagian kerja kemitraan bisnis agensi Indonesia dan agensi Uni Emirat Arab tampak pada mekanisme penempatan pekerja domestik yang disajikan pada boks di bawah ini:

Proses Pengiriman dan Penempatan Pekerja Domestik ke Uni Emirat Arab

Pertama, calon majikan mendatangi kantor agensi. Ia memilih calon pekerja domestik dari biodata yang telah disusun dalam bentuk sebuah album katalog oleh agensi Uni Emirat Arab atas bantuan data dari agensi di Indonesia. Setelah menentukan pilihannya, calon majikan harus membayar agensi sebesar 7.000 hingga 8.000 dirham kepada agensi Uni Emirat Arab. Uang tersebut dipergunakan untuk biaya pengurusan kedatangan seorang pekerja domestik. Majikan memperoleh fotokopi paspor calon pekerja domestik dari agensi Uni Emirat Arab untuk mengurus visa panggilan bagi calon pekerja domestik yang bersangkutan. Untuk mengurus visa panggilan itu, biaya yang dikeluarkan oleh calon majikan adalah 200 dirham.

Tahap kedua, setelah majikan mendapatkan visa panggilan, calon majikan menyerahkannya kepada agensi Uni Emirat Arab. Ada agensi yang mengirimkan fotokopi visa tersebut melalui email kepada agensi di Indonesia, ada juga yang mengirimnya via kurir. Fotocopy visa ini penting untuk memastikan bahwa seorang calon pekerja domestik telah mendapatkan calon majikan.

Selanjutnya, agensi Uni Emirat Arab membuat/atau mengisi formulir perjanjian kerja. Naskah perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh calon majikan dan agensi Uni Emirat Arab. Perjanjian kerja yang telah ditanda tangani calon majikan, dan agensi tadi, bersama fotokopi visa,

paspor calon ma
 Besar Republik In
 di Dubai, untuk
 Dari pihak agen
 domestik, mereka
 dipergunakan un
 pembuatan paspo
 melalui Bank kep
 kepada Konsorsiu
 pemberangkatan a
 dan biaya admini

Antara agensi I
 kesepakatan meng
 domestik. Uang ja
 tidak termasuk bia
 biasanya dilunasi a
 ada juga kesepakat
 dikirimkan; atau a
 panggilan sudah se
 ketika pekerja dom
 Tahap keempat, ag
 kedatangan pekerja
 pekerja domestik i
 mereka akan dijemp
 ada kesepakatan un
 selama tiga bulan.
 tersebut, mereka da
 menggantikannya d
 Dalam waktu dua b
 majikan harus mem
 membuat visa resid
 sekali lagi di Uni Em
 dan dapat diperpan
 ini tidak berlaku bag
 diberikan oleh Peme
 diperkerjakan oleh w
 Mereka juga akan dib
 kontrak kerja denga

paspor calon majikan dan paspor pekerja domestik dibawa ke Kedutaan Besar Republik Indonesia di Abu Dhabi atau Konsulat Jenderal Indonesia di Dubai, untuk didaftarkan dan dilegalisasi dengan biaya 75 dirham.

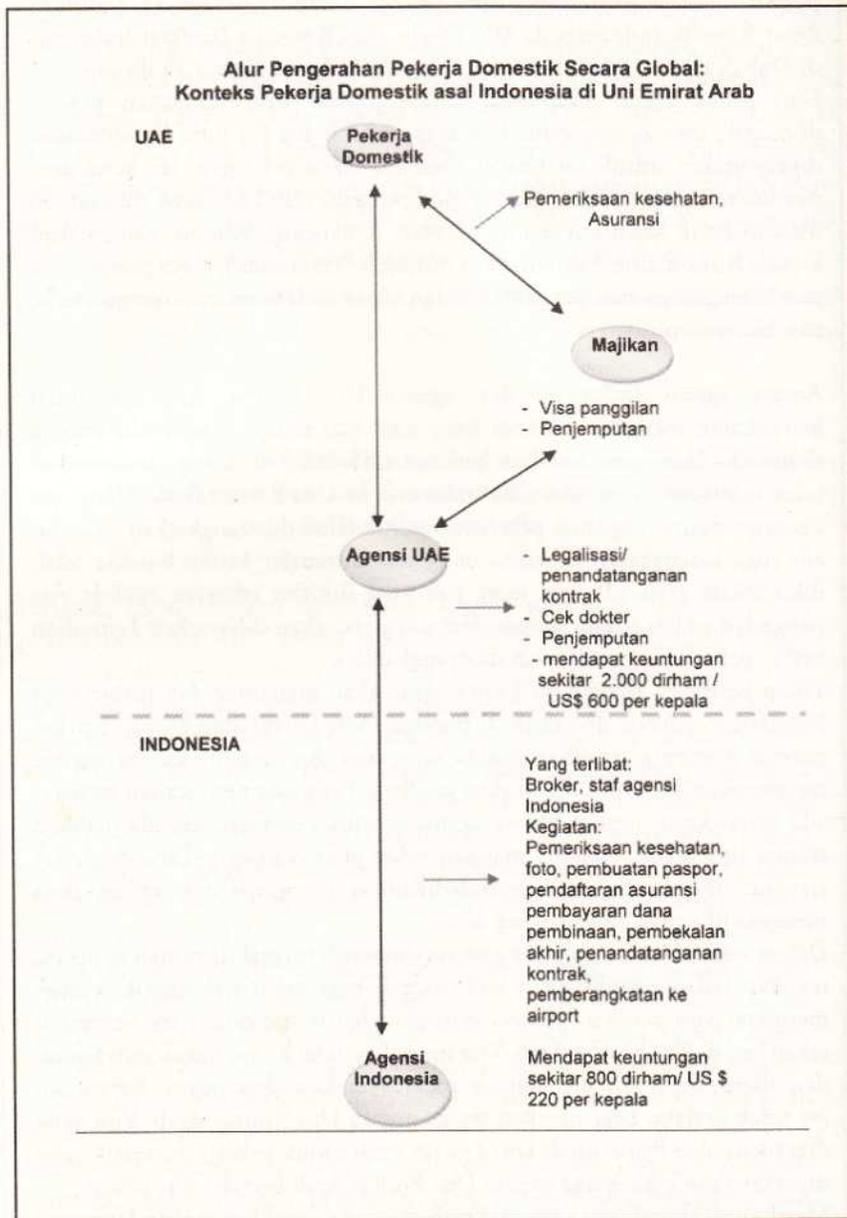
Dari pihak agensi Indonesia, dalam proses pemberangkatan pekerja domestik, mereka mengeluarkan biaya sekitar Rp 5,5 juta. Di antaranya dipergunakan untuk membayar sponsor, biaya pelatihan, tes kesehatan, pembuatan paspor, foto, biaya penampungan, DP3TKI (yang dibayarkan melalui Bank kepada rekening Menteri Keuangan), asuransi (dibayarkan kepada Konsorsium Asuransi yang ditunjuk Pemerintah), biaya pengurusan pemberangkatan atau pengantaran dan *check in* di bandara Sukarno-Hatta, dan biaya administrasi.

Antara agensi Indonesia dan agensi Uni Emirat Arab membuat kesepakatan mengenai besaran uang jasa¹ atas setiap pengiriman pekerja domestik. Uang jasa tersebut berkisar US\$ 800-950. Uang jasa tersebut tidak termasuk biaya tiket dari Indonesia ke Uni Emirat Arab. Uang jasa biasanya dilunasi apabila pekerja domestik telah diberangkatkan. Namun ada juga kesepakatan di mana uang jasa ditransfer ketika biodata telah dikirimkan; atau ada juga uang jasa yang dikirim sebagian apabila visa panggilan sudah selesai dibuat. Sisa uang jasa akan dibayarkan kemudian ketika pekerja domestik telah diberangkatkan.

Tahap keempat, agensi Uni Emirat Arab akan mengurus dan menjemput kedatangan pekerja domestik di Bandara Abu Dhabi atau Dubai. Setelah pekerja domestik istirahat selama satu atau dua hari di kantor agensi, mereka akan dijemput oleh calon majikan. Pada saat penyerahan tersebut ada kesepakatan umum bahwa agensi memberi jaminan kepada majikan selama tiga bulan. Apabila majikan tidak puas dengan pekerja domestik tersebut, mereka dapat mengembalikannya ke agensi dan agensi akan menggantikannya dengan yang lain.

Dalam waktu dua bulan sejak pekerja domestik tinggal di rumah majikan, majikan harus membuatkan visa tinggal² bagi pekerja domestik. Untuk membuat visa residen, pekerja domestik harus menjalani tes kesehatan sekali lagi di Uni Emirat Arab. Visa tinggal berlaku hanya untuk satu tahun, dan dapat diperpanjang dengan membayar lagi depositnya. Ketentuan ini tidak berlaku bagi majikan warga negara Uni Emirat Arab. Visa yang diberikan oleh Pemerintah Uni Emirat Arab untuk pekerja domestik yang diperkerjakan oleh warga negara Uni Emirat Arab berlaku dua tahun.

Mereka juga akan diberi asuransi kesehatan dan diwajibkan menandatangani kontrak kerja dengan majikan di kantor Imigrasi Uni Emirat Arab.



Seluruh biaya
warga negara
7.000 dirham
kemampuan

Penjelasan pros
penempatan di
ini.

Informasi d
Indonesia dan I
pekerja domestik
Indonesia hanya
seorang pekerja
sekitar US\$ 2.000
memperoleh sek

Namun dar
Indonesia dan ag
Emirat Arab ser
Arab. Selama di
baik, seperti: diu
Sesekali agensi I
Indonesia. Sebalik
dokumen kepada
diberangkatkan d

Tidak semu
komoditi. Pekerj
bisa menjadi mec
agensi Uni Emiri
bisnis semata; m
Misalnya bu De s
selalu memberi r
berangkat. Di ant

a. Pekerja d
negeri. B

11 Ketika pekerja migrasi
titipan surat, dokum

Seluruh biaya tersebut berkisar 1.200 dirham. Bagi majikan yang bukan warga negara Uni Emirat Arab, ia diharuskan membayar deposit sekitar 7.000 dirham (sekitar 12 bulan gaji pekerja domestik), sebagai jaminan kemampuannya membayar gaji pekerja domestik.

Penjelasan proses migrasi pekerja domestik sejak pra-pemberangkatan sampai penempatan di Uni Emirat Arab dapat disederhanakan melalui skema berikut ini.

Informasi di atas menunjukkan ada hubungan yang timpang antara agensi Indonesia dan Uni Emirat Arab. Secara umum, apabila biaya mendatangkan pekerja domestik ke Uni Emirat Arab adalah 7.000-8.000 dirham, maka agensi Indonesia hanya mengelola sekitar 1.600 dirham, untuk pengeluaran mengurus seorang pekerja migran. Keuntungan yang diperoleh agensi di Uni Emirat Arab sekitar US\$ 2.000 dirham atau US\$ 200 per kepala, sedangkan agensi Indonesia memperoleh sekitar 800 dirham atau US\$ 220 per kepala.

Namun dari observasi di Abu Dhabi, tampak bahwa relasi antara agensi Indonesia dan agensi Uni Emirat Arab sangat personal dan dekat. Agensi Uni Emirat Arab seringkali mengundang mitra kerjanya datang ke Uni Emirat Arab. Selama di Uni Emirat Arab, agensi Indonesia dilayani dengan sangat baik, seperti: diundang makan dan piknik bersama, jalan-jalan dan berbelanja. Sesekali agensi Uni Emirat Arab memberi hadiah perhiasan kepada agensi Indonesia. Sebaliknya, agensi Indonesia selalu menitipkan makanan, obat atau dokumen kepada agensi Uni Emirat Arab melalui calon pekerja domestik yang diberangkatkan dari Indonesia.¹¹

Tidak semua agensi Indonesia menganggap calon pekerja sebagai komoditi. Pekerja domestik bisa mendapat agensi pengirim yang baik, dan bisa menjadi mediator bila mereka mengalami masalah dengan majikan atau agensi Uni Emirat Arab. Agensi yang demikian itu tidak hanya berorientasi bisnis semata; mereka bisa menjadi tambatan hati bagi pekerja domestik. Misalnya bu De salah seorang agensi Indonesia berkantor di daerah Condet, selalu memberi nasehat kunci sukses kepada pekerja domestiknya sebelum berangkat. Di antaranya:

- a. Pekerja domestik diminta membuka rekening pribadi di bank di dalam negeri. Bila perlu jangan dulu diberitahukan kepada orang lain. Buku

¹¹ Ketika pekerja migran domestik berangkat dari Indonesia ke Uni Emirat Arab, biasanya ia membawa titipan surat, dokumen atau barang titipan lain dari Agensi Indonesia kepada Agensi Uni Emirat Arab.

Seluruh biaya tersebut berkisar 1.200 dirham. Bagi majikan yang bukan warga negara Uni Emirat Arab, ia diharuskan membayar deposit sekitar 7.000 dirham (sekitar 12 bulan gaji pekerja domestik), sebagai jaminan kemampuannya membayar gaji pekerja domestik.

Penjelasan proses migrasi pekerja domestik sejak pra-pemberangkatan sampai penempatan di Uni Emirat Arab dapat disederhanakan melalui skema berikut ini.

Informasi di atas menunjukkan ada hubungan yang timpang antara agensi Indonesia dan Uni Emirat Arab. Secara umum, apabila biaya mendatangkan pekerja domestik ke Uni Emirat Arab adalah 7.000-8.000 dirham, maka agensi Indonesia hanya mengelola sekitar 1.600 dirham, untuk pengeluaran mengurus seorang pekerja migran. Keuntungan yang diperoleh agensi di Uni Emirat Arab sekitar US\$ 2.000 dirham atau US\$ 200 per kepala, sedangkan agensi Indonesia memperoleh sekitar 800 dirham atau US\$ 220 per kepala.

Namun dari observasi di Abu Dhabi, tampak bahwa relasi antara agensi Indonesia dan agensi Uni Emirat Arab sangat personal dan dekat. Agensi Uni Emirat Arab seringkali mengundang mitra kerjanya datang ke Uni Emirat Arab. Selama di Uni Emirat Arab, agensi Indonesia dilayani dengan sangat baik, seperti: diundang makan dan piknik bersama, jalan-jalan dan berbelanja. Sesekali agensi Uni Emirat Arab memberi hadiah perhiasan kepada agensi Indonesia. Sebaliknya, agensi Indonesia selalu menitipkan makanan, obat atau dokumen kepada agensi Uni Emirat Arab melalui calon pekerja domestik yang diberangkatkan dari Indonesia.¹¹

Tidak semua agensi Indonesia menganggap calon pekerja sebagai komoditi. Pekerja domestik bisa mendapat agensi pengirim yang baik, dan bisa menjadi mediator bila mereka mengalami masalah dengan majikan atau agensi Uni Emirat Arab. Agensi yang demikian itu tidak hanya berorientasi bisnis semata; mereka bisa menjadi tambatan hati bagi pekerja domestik. Misalnya bu De salah seorang agensi Indonesia berkantor di daerah Condet, selalu memberi nasehat kunci sukses kepada pekerja domestiknya sebelum berangkat. Di antaranya:

- a. Pekerja domestik diminta membuka rekening pribadi di bank di dalam negeri. Bila perlu jangan dulu diberitahukan kepada orang lain. Buku

¹¹ Ketika pekerja migran domestik berangkat dari Indonesia ke Uni Emirat Arab, biasanya ia membawa titipan surat, dokumen atau barang titipan lain dari Agensi Indonesia kepada Agensi Uni Emirat Arab.

tabungan dan ATM dibawa oleh pekerja domestik. Ketika menerima gaji, misalnya pada empat bulan pertama, yang dua bulan dikirim kepada keluarga dan yang dua bulan lagi disimpan di akun tabungan pribadi tersebut. Keuntungannya ketika ia kembali ke kampung, ia akan lebih tenang karena mempunyai tabungan sendiri. Hal ini penting mengingat pada umumnya pekerja migran domestik memang dieksploitasi oleh keluarga.

- b. Agar memiliki nomor telepon seluler agensi (baik yang ada di Indonesia maupun yang di Uni Emirat Arab. Nomer tersebut bisa disimpan secara tersembunyi, yang sulit "dijangkau" pihak lain.
- c. Berani menegosiasikan gaji setelah kontrak selesai dan akan memperpanjang masa cuti. Biasanya, ketika kontrak kerja selesai, dan antara pekerja domestik dan majikan merasa cocok satu sama lain, maka kontrak dapat diperpanjang dengan mengajukan cuti kepada Kedutaan. Saat mengajukan cuti itulah pekerja domestik disarankan untuk melakukan negosiasi untuk memperoleh kenaikan gaji.
- d. Didorong untuk meningkatkan kemampuan berbahasa. Bagi pekerja domestik yang pernah bekerja di negara Arab sebelumnya, dan telah menguasai bahasa Arab, disarankan agar belajar bahasa Inggris. Dengan demikian ia tidak terus-menerus menjadi pekerja domestik.
- e. Menahan diri untuk tidak lari. Hanya dalam keadaan darurat, barulah mereka bisa mencari pertolongan kepada agensi atau ke kedutaan, setelah berkoordinasi dengan agen pengirim. Jikalau harus kabur, hendaknya dilakukan siang hari, karena kabur malam hari berisiko. Sopir taksi sering memperkeruh masalah dan mengambil keuntungan dari kesulitan pekerja domestik dengan menjerumuskan mereka.

Hal yang sama bisa terjadi pula dengan agensi Uni Emirat Arab. Meskipun tanggung jawab agensi hanya sampai tiga bulan penempatan di rumah majikan, tetapi dalam banyak kasus, agensi Uni Emirat Arab merupakan tempat yang dituju oleh pekerja domestik yang bermasalah. Contohnya adalah An, pekerja domestik yang kabur dari majikan, dan kemudian tinggal di penampungan agensi Wan Abu. Ketika tim peneliti datang, ia bekerja sebagai pekerja domestik di apartemen tim peneliti. Di sana, ia banyak belajar bahasa Inggris dari pekerja domestik asal Filipina. Mereka berinteraksi dalam berbagai hal untuk meningkatkan ketrampilan bekerja. Setelah beberapa lama, ternyata agensi Uni Emirat Arab itu tidak memulangkan An ke Indonesia, tetapi disalurkan

sebagai peke
kebersihan,
pekerja form
Arab diband

2.6 Kelinda

Kelindan sos
berbagai kepe
Para pekerja
terjadi suatu
untuk menca

Untuk r
Konsulat Jen
menampung
domestik yan
ini berlangs
aman Abu Dh

Di rumah
seorang pegaw
atase tenaga k
domestik yan
semua data ya
agen di Indon
yang diharapk
Besar Republik

Proses be
menghubungi
para pekerja d
kantor polisi a
sakit. Cempaka
memberitahuka
ia juga bertuga

12 Lebih jauh pen
domestik dapat

sebagai pekerja kebersihan pada sebuah kantor. Dengan bekerja sebagai pekerja kebersihan, An sudah meningkat statusnya dari pekerja domestik menjadi pekerja formal. Pekerja formal lebih terlindungi secara hukum di Uni Emirat Arab dibanding dengan pekerja domestik.

2.6 Kelindan sosial dengan negara¹²

Kelindan sosial pekerja domestik asal Indonesia tidak saja bertautan dengan berbagai kepentingan aktor bisnis, pengguna jasa, namun juga dengan negara. Para pekerja domestik kini telah memperoleh pengetahuan bahwa bilamana terjadi sesuatu dengan mereka, mereka dapat pergi ke Kedutaan Besar Indonesia untuk mencari perlindungan.

Untuk melindungi warganya, Kedutaan Indonesia di Abu Dhabi dan Konsulat Jendral di Dubai menyediakan sebuah rumah aman khusus untuk menampung pekerja domestik yang bermasalah. Setiap hari selalu ada pekerja domestik yang datang ke sana untuk meminta perlindungan. Ketika penelitian ini berlangsung, terdapat sekitar 70 perempuan pekerja domestik di rumah aman Abu Dhabi, dan sekitar 100 orang di kantor Konjen Dubai.

Di rumah aman Abu Dhabi, pekerja domestik yang datang dilayani oleh seorang pegawai perempuan bernama Cempaka. Ia menjadi ujung tombak bagi atase tenaga kerja dalam menampung, memproses dan memulangkan pekerja domestik yang bermasalah. Proses penampungan dimulai dengan mencatat semua data yang berhubungan dengan pekerja tersebut: identitas diri; nama agen di Indonesia maupun di Uni Emirat Arab; alasan melarikan diri, dan apa yang diharapkan pekerja domestik melarikan diri ke rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia.

Proses berikutnya yang menjadi tanggung jawab Cempaka adalah menghubungi majikan dan agen. Juga, bila perlu mengurus masalah-masalah para pekerja domestik seperti berhubungan dengan kantor imigrasi, penjara, kantor polisi atau rumah sakit jika ada pekerja domestik yang berada di rumah sakit. Cempaka juga bertugas menghubungi keluarga pekerja domestik untuk memberitahukan keberadaan pekerja tersebut. Selain mengurus pekerja domestik, ia juga bertugas menangani kebutuhan atase beserta istri yang baru datang.

¹² Lebih jauh penjelasan mengenai peran negara dalam menjamin akses terhadap keadilan bagi pekerja domestik dapat dibaca pada Bab 6.

Sebuah drama: penyelesaian masalah di rumah aman

Ketika koleksi data penelitian berlangsung, tim peneliti melakukan observasi bagaimana Cempaka mengelola masalah yang dihadapi para pekerja domestik. Suatu siang ia menangani masalah dua orang pekerja domestik yang lari dari rumah majikannya dan tiba di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia. Sebagai representasi kantor ketenagakerjaan Kedutaan Besar Republik Indonesia, ia segera memanggil majikan dari dua pekerja domestik tersebut. Majikan perempuan datang memenuhi panggilan Kedutaan Besar Republik Indonesia. Ia menjelaskan permasalahan yang dihadapinya sambil menangis. Dari bahasa tubuhnya, ia terlihat melampiaskan kemarahannya kepada kedua pekerja domestik.¹³ Terlihat ia paling kesal dengan salah satu dari dua pekerja domestik itu, yaitu pekerja yang berbadan lebih besar dan terlihat lebih tua dibanding dengan pekerja yang lainnya. Ia bernama Tini dan temannya yang lebih muda bernama Romlah.

Majikan perempuan tersebut menuduh banyak hal terhadap Tini dan Romlah. Tini dituduh telah menghancurkan rumah tangga majikan. Tuduhan tersebut tidak disangkal oleh Tini. Ia mengaku bahwa ia telah mengadu kepada keluarga majikan perempuan bahwa ia sering diganggu oleh majikan laki-laki. Tini mengaku sering diajak tidur oleh majikan laki-laki. Pengaduan tersebut telah mengakibatkan perceraian majikannya. Majikan perempuan juga menuduh Tini telah terlalu banyak mencampuri urusan rumah tangga selama tinggal di rumahnya. Tini dituduh suka melaporkan perilaku majikan perempuan, misalnya: kebiasaan pulang malam, mabuk dan membawa laki-laki lain. Tini juga dituduh telah melantarkan anak majikan yang baru berusia satu setengah tahun, karena saat melarikan diri—anak tersebut tidak terurus.

Saat majikan berapi-api menceritakan perilaku Tini, Cempaka tidak sabar, segera terpancing turut menyalahkan Tini. Di depan majikan itu, ia menyalahkan kedua pekerja domestik tersebut, karena dianggapnya terlalu mencampuri urusan majikan. Berkali-kali Cempaka menekankan bahwa mereka itu hanya pekerja domestik, dan tidak berhak mencampuri urusan majikan: "*Kamu kan cuma pembantu! Ngapain kamu ikut campur urusan majikan?!*" kata Cempaka dengan nada tinggi.

Meskipun melontarkan berbagai tuduhan kepada Tini, majikan tersebut tetap ingin membawa pulang kembali kedua pekerja domestik tersebut ke

13 Majikan berbicara dalam bahasa Arab, dan peneliti tidak begitu mengerti detail kemarahannya. Dari penjelasan Cempaka disela-sela proses diskusi dengan majikan, peneliti mengetahui bahwa, masalah di rumah itu sangat rumit. Ada konflik rumah tangga, yang juga melibatkan pekerja domestik di rumah itu, karena mereka tinggal di situ.

rumahnya. Namu mengeluarkan str uang sebesar 16.00 agen untuk mend *the money I've sp* domestik tersebut.

Cempaka lah melarikan diri. R majikan cerewet. menambahkan de kalau memerintah dua atau tiga dini tidak bisa beristir

Mendengar ja mereka berdua: "W *It's not something* oleh Cempaka, kat *dong*". Tini berkat *kita udah disuruh* tidak sabar dan m

"...kamu itu ke majikan menuntut b kamu dua dirugikan, s terus kita su di sini kam ribu. Ada ga dia itu maji memarahi k untuk jamin

Romlah dan Tini t Majikan kembali m

14 Makanan khas Arab y atau keju.

rumahnya. Namun Tini dan Romlah bersikeras menolak. Lalu, majikan mengeluarkan strategi lain untuk menekan keduanya, dengan cara menuntut uang sebesar 16.000 dirham, yaitu jumlah uang yang telah ia bayarkan kepada agen untuk mendatangkan mereka berdua: *"Can you give me back my money, the money I've spent to bring you here?!"*, tanya majikan kepada kedua pekerja domestik tersebut. Kedua pekerja domestik itu hanya diam saja.

Cempaka lalu kembali bertanya alasan kedua pekerja domestik tersebut melarikan diri. Romlah mengatakan bahwa dia tidak betah bekerja karena majikan cerewet. Selain itu, beberapa bulan gaji mereka belum dibayar. Tini menambahkan dengan mengatakan bahwa majikan sering tidak tahu waktu kalau memerintahkan pelayanan, seperti minta dibuatkan makanan pada jam dua atau tiga dinihari. Menurut Tini, hal seperti itulah yang membuat mereka tidak bisa beristirahat dengan cukup.

Mendengar jawaban itu, majikan tidak puas dan menyanggah argumentasi mereka berdua: *"What's wrong with making me dinner in the middle of the night? It's not something big, only swarma"*.¹⁴ Pernyataan majikan tersebut disetujui oleh Cempaka, katanya: *"Namanya majikan mau makan, ya kamu musti siapin dong"*. Tini berkata, *"Tapi kalo jam tiga pagi, kapan kita istirahatnya. Sehari kita udah disuruh macem-macem."* Mendengar jawaban itu, Cempaka menjadi tidak sabar dan menimpali,

"...kamu itu diambil dari agen gak bayar? Gratis? Kalo kamu menuntut ke majikan gaji dua bulan yang belum dibayar, majikan juga akan menuntut balik biaya yang telah dikeluarkan ke agen, karena kontrak kamu dua tahun belum kamu jalani. Apa kamu pikir majikan mau dirugikan, sementara kamu tidak mau dirugikan. Kalau majikan cerewet, terus kita suruh ngapain? Majikan mau makan botol alkohol ya biarin, di sini kamu ikut orang. Di Indonesia kamu jadi babu yang digaji 350 ribu. Ada gak yang dimarahi majikan? Ya pasti ada. Kamu itu pembantu, dia itu majikan. Kalau kamu dilihat salah mosok majikan tidak berhak memarahi kamu. Majikan kamu menahan gaji kamu dua bulan adalah untuk jaminan supaya kamu tidak kabur."

Romlah dan Tini tetap saja tidak ingin kembali bekerja pada majikan tersebut. Majikan kembali menawarkan dua opsi. Opsi pertama, majikan akan membuat

¹⁴ Makanan khas Arab yang bentuknya seperti kue pastel di Indonesia. Biasa berisi kari ayam, kari kambing, atau keju.

perjanjian atau kontrak baru dengan kedua pekerja domestik dan meminta Kedutaan Besar Republik Indonesia menjadi hakim dan saksi dalam perjanjian baru ini. Artinya, akan dibuka buku dan lembaran baru serta aturan baru. Gaji yang belum dibayar akan dibayar, terlepas dari gaji dua bulan yang akan dipakai sebagai jaminan. Setelah kontrak dua tahun selesai, majikan akan memberi tiket untuk pulang dan mereka bebas. Bila ada kesalahan, pekerja domestik dapat mengadu ke Kedutaan Besar Republik Indonesia. Bila majikan melanggar kontrak ini, dia juga akan membayar sejumlah uang selain dari uang yang akan diberikan untuk membeli tiket. Jadi, inti dari opsi pertama ini adalah adanya perjanjian kerja yang baru antara majikan dan kedua pekerja domestik tersebut. Sayangnya, kedua pekerja domestik tersebut tetap tidak setuju dengan opsi pertama ini.

Bila opsi yang pertama tidak disetujui, opsi yang kedua: pekerja domestik tersebut harus mengembalikan uang majikan. Bila tidak menyepakati opsi kedua ini, maka majikan akan membawa mereka ke kantor polisi dan imigrasi. Kedua pekerja domestik tersebut akan dilaporkan karena kabur, melanggar kontrak dan menelantarkan anak-anak majikan. Majikan lalu bertanya kepada Tini dan Romlah, *"So, what is it gonna be?"* Tini dan Romlah diam saja, dan majikan bertanya dengan nada tinggi: *"... So? Do you want to come back, or pay my money, or I call the police?"* Tini dan Romlah tetap diam. Majikan terlihat semakin kesal karena Tini dan Romlah tetap tidak mau menjawab opsi mana yang mereka pilih.

Karena sulit untuk mendapatkan kesepakatan, permasalahan ini lalu dibawa ke Bapak Atase dan bagian Konsuler. Setelah berbicara dari hati ke hati, Bapak Atase dan Bapak dari bagian konsuler mendapatkan jawaban yang mencengangkan kami semua. Beginilah info yang peneliti peroleh.

"Ternyata si pembantu yang badannya besar itu (maksudnya Tini), sering disuruh majikan perempuan untuk melayani nafsu seksualnya". Iya, si pembantu itu suka disuruh muasin nafsu majikan dengan cara ngelus-ngelus sama mainin vaginanya si majikan."

Polisi sempat datang ke Kedutaan Besar Republik Indonesia. Namun akhirnya bantuan polisi tidak diperlukan. Mereka semua bisa menyelesaikan masalah ini tanpa perlu menangkap Tini dan Romlah. Dengan kasus yang menimpa Tini, dia diperbolehkan untuk tidak kembali ke rumah majikan. Majikan pun harus merelakan Tini tidak kembali ke rumahnya. Sementara Romlah akhirnya

kembali ke rumah datang kemudian. K

Konflik yang berguna dalam ma yang diwakili oleh Indonesia. Dari pen ketenagakerjaan me dengan pekerja migr melibatkan berbagai negara tujuan. Subjel budaya, stereotipi sek

Dalam penyelesaian sebagai wakil negara t Namun, ini merupal yang terus-menerus h dan tugas diplomasi kali menjadi kendala tersebut. Keberpihaka kali harus dikalahkan

2.7 Pekerja domesti

Kelindan sosio-kultural akan dijelaskan secara t kedatangan mereka di ba Di rumah majikan, mere sekali berbeda dengan k nilai yang datang dari k keseimbangan akan men

Saat kedatangan

Menurut aturan resmi, pekerja domestik yang ataupun Dubai. Namun pekerja dijemput oleh agensi yang tidak memp pekerja kepada sopir ta

kembali ke rumah majikan setelah dibujuk oleh ibu dari majikannya yang datang kemudian. Konflik tersebut akhirnya selesai pada sore hari itu.

Konflik yang dipaparkan di atas telah memberikan berbagai pelajaran berguna dalam melihat kelindan antara pekerja domestik dan negara yang diwakili oleh kantor ketenagakerjaan di Kedutaan Besar Republik Indonesia. Dari penyelesaian masalah itu, jelas terlihat bahwa staf dari kantor ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memelihara ikatan negara dengan pekerja migran. Kejadian itu juga memperlihatkan mata rantai yang melibatkan berbagai aktor dalam penyelesaian masalah ketika mereka berada di negara tujuan. Subjek migrasi ini masih harus menghadapi berbagai benturan budaya, stereotipi seksual dan sosial sebagai pekerja domestik.

Dalam penyelesaian kasus ini, peran atase tenaga kerja dan bagian konsuler sebagai wakil negara telah menunjukkan harapan positif bagi pekerja domestik. Namun, ini merupakan potret kecil disamping berbagai penanganan kasus yang terus-menerus harus dilakukan negara. Pembelaan terhadap warga negara dan tugas diplomasi untuk menjaga hubungan baik antar dua negara sering kali menjadi kendala bagi representasi negara untuk menjaga keseimbangan tersebut. Keberpihakan kepada yang lemah dan marginal secara hukum sering kali harus dikalahkan demi tercapainya misi diplomasi.

2.7 Pekerja domestik dan para majikan

Kelindan sosio-kultural pekerja domestik dengan majikan di Uni Emirat Arab akan dijelaskan secara terpisah di sub-bab ini. Berturut-turut akan dijelaskan saat kedatangan mereka di bandara, ketika berada di agensi hingga tiba di rumah majikan. Di rumah majikan, mereka berjumpa dengan suasana, budaya dan tradisi yang sama sekali berbeda dengan keadaan di tanah air. Benturan budaya, tradisi, norma dan nilai yang datang dari kedua belah pihak serta pengalaman untuk mencapai titik keseimbangan akan menjadi pembahasan utama dalam sub-bab ini.

Saat kedatangan

Menurut aturan resmi, Agensi Uni Emirat Arab lah yang menjemput calon pekerja domestik yang baru datang di bandara, baik Bandara Abu Dhabi ataupun Dubai. Namun, terdapat berbagai variasi penjemputan. Biasanya calon pekerja dijemput oleh sopir agensi dan di bawa ke kantor agensi. Ada juga agensi yang tidak mempunyai sopir. Mereka melimpahkan penjemputan calon pekerja kepada sopir taksi Bandara. Ketika mereka tiba di agensi, ada yang

diserahkan kepada majikan hari itu juga, atau menginap satu sampai dua malam di penampungan milik agensi. Setelah itu, biasanya majikan datang ke kantor agensi untuk menjemputnya. Saat kedatangan itu sering terjadi penyimpangan. Salah satu informan kami mengungkapkan pengalamannya sebagai berikut:

“Saya dijemput di bandara, kemudian dibawa ke rumah yang menjemput itu. Selama di rumahnya, penjemput tadi menilpon orang terus menerus. Setelah itu, saya dibawa lagi naik mobil dan diserahkan kepada majikan di jalan. Saya saat itu tidak bisa bicara apa-apa. Saya takut banget. Karena bahasa Arab saya minim. Saya takut untuk bertanya, saya ikut saja sama majikan saya. Saya pasrah saja.”¹⁵

Salah satu observasi peneliti di kantor agensi adalah momen serah terima pekerja domestik dari agensi kepada majikan. Sore itu sekitar pukul 19.00 malam tim peneliti diajak ke salah satu kantor agensi Wan Abu yang terletak di tengah kota Abu Dhabi. Kantor tersebut terletak di sebuah gedung perkantoran. Gedung ini milik seorang dokter perempuan, yang bisnis pokoknya adalah menjual alat-alat kedokteran. Akan tetapi beberapa bagian dalam gedung ini disewakan untuk berbagai bisnis, termasuk kantor agensi milik Wan Abu. Begitu keluar dari lif di lantai tiga, tim peneliti menjumpai ruang-ruang perkantoran yang cukup nyaman dan tertata rapi. Disain interiornya cukup menyenangkan, ada berbagai hiasan berupa tanaman dan pernak-pernik lain.

Di kantor Wan Abu ada tiga orang staf yang bekerja, yaitu orang Indonesia dan Filipina. Seorang staf perempuan berkebangsaan Indonesia, asal Sukabumi, bernama Nuriah adalah salah seorang staf kepercayaan Wan Abu. Ia pandai berbahasa Arab, Inggris, dan Tagalog. Ia sangat cekatan mewakili perusahaan dalam berkomunikasi dengan para majikan. Ketika tim peneliti sedang berada di kantor itu, ia sedang menyambut telepon dari seorang pekerja domestik asal Filipina yang mengajukan keluhan dan minta ganti majikan. Ia berupaya untuk menenangkan penelpon tersebut. Telpun lain terus berdering-dering, meskipun hari sudah malam dan di luar jam kerja. Seorang pekerja lain di kantor itu adalah Rosi, seorang Filipino, yang bertugas membantu Nuriah, melakukan berbagai pekerjaan kantor dan menyiapkan makanan dan minuman bagi tamu yang datang.

Pada waktu itu datanglah sepasang suami istri, calon majikan yang akan menjempur pekerja domestik pesanannya. Suami yang seorang keturunan Sudan, ternyata adalah seorang dokter yang bekerja di rumah sakit ADNOC

(Abu Dhabi) tersebut sangat domestik, yaitu Hayati. Yordania selanjutnya.

Keluarga tersebut sudah lama tinggal di Filipina yang memutuskan untuk pindah ke Rohman mengemukakan. Berdasarkan pengalamannya di Indonesia lebih banyak ia ingin suatu pekerjaan anaknya ada yang.

Tak berapa lama pasangan calon majikan mengulurkan tangan dan berbincang dan akhirnya bisa berbahasa Indonesia ditekankan oleh gajinya sebesar 700 dirham digaji 700 dirham.

Lalu, Nuriah menulis kontrak membaca kontrak cukup panjang yang ditulis dan sekali bertanya *you responsible for run away* karena.

Wan Abu menandatangani kontrak tersebut tidak semua agensi kontrak itu disebut pihak pertama dan disebutkan namanya kebangsaannya.

15 Terungkap ketika FGD tanggal 22 Mei 2010 di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia

(Abu Dhabi National Oil Company), Dr. Abdullah namanya. Pasangan tersebut sangat ramah dan santun. Mereka sudah menentukan seorang pekerja domestik, yang sudah mereka pilih terlebih dahulu sebelum orangnya datang, yaitu Hayati. Perempuan berumur 28 tahun itu sebelumnya pernah bekerja di Yordania selama tiga tahun. Oleh karena itu dia bisa berbahasa Arab.

Keluarga Dr. Abdullah sudah 30 tahun tinggal di Uni Emirat Arab. Mereka sudah lama tidak memiliki pekerja domestik sejak seorang pekerja domestik Filipino yang cuma bekerja lima hari, lari dari rumahnya. Sejak itu mereka memutuskan untuk tidak memiliki pekerja domestik lagi. Suatu hari, Madame Rohman mengubah pikiran untuk mengambil pekerja domestik asal Indonesia. Berdasarkan pengalamannya itu Madame Abdullah mengatakan, pekerja Indonesia lebih baik daripada Filipino. Dr. Abdullah malahan menambahkan, ia ingin suatu hari pergi ke Indonesia. Dia pernah pergi ke Malaysia, karena anaknya ada yang sekolah teknik di Kuala Lumpur.

Tak berapa lama, staf agensi memanggil Hayati untuk dikenalkan dengan pasangan calon majikannya. Hayati muncul ke ruang kantor, dan langsung mengulurkan tangan kepada Tuan dan madam Abdullah. Mereka selanjutnya berbincang dalam bahasa Arab; pasangan itu juga mengetahui bahwa Hayati bisa berbahasa Arab dan tidak berbahasa Inggris. Hal terpenting yang ingin ditekankan oleh Dr. Abdullah adalah Hayati mengerti bahwa ia akan mendapat gaji sebesar 700 dirham sebulan. Dari hasil percakapan mereka, Hayati setuju digaji 700 dirham itu dengan anggukan kepala.

Lalu, Nuriyah menyodori Tuan dan Nyonya Abdullah sebuah kontrak tertulis. Kontrak tersebut dalam bahasa Inggris dan Arab. Calon sponsor ini membaca kontrak tersebut dengan seksama dan membutuhkan waktu yang cukup panjang. Madame Abdullah membaca semua pasal-pasal dalam kontrak yang ditulis dalam bahasa Arab dan suaminya mendengarkan. Mereka sekali-sekali bertanya kepada Nuriyah: *"How about in the case of she runs away? Do you responsible for this?"* dan Nuriyah menjawab: *"No, we are not responsible for run away case. But believe me, she would not run away from you."*

Wan Abu menerbitkan kesepakatan tertulis khusus antara agensinya dengan majikan (kesepakatan ini lebih lanjut dapat dibaca pada Bab 6). Menurut Nuriyah, tidak semua agensi menerbitkan kontrak tertulis semacam itu. Pentingnya kontrak tersebut adalah agar tidak terjadi konflik di kemudian hari. Dalam kontrak itu disebutkan kedua pihak yang berkontrak yaitu pihak agensi sebagai pihak pertama dan pihak kedua adalah sponsor (majikan). Dalam kontrak itu disebutkan nama, kebangsaan dari sponsor, majikan pun disebutkan nama dan kebangsaannya juga.

Setelah suami istri Dr. Abdullah selesai membaca kontrak di atas, dia segera mengeluarkan dompetnya dan membayar sejumlah uang kepada Nuriah. Hayati diminta membawa pakaiannya untuk segera berangkat. Hayati membawa sebuah tas tidak terlalu besar, dan secara spontan Tuan Abdullah berusaha untuk menolong membawakan tas tersebut, tetapi Hayati menolaknya dan tetap membawa tasnya sendiri. Setelah menghabiskan minuman teh hangat dari cangkir, yang dibuatkan oleh Rosi, pasangan Sudan tersebut bersalaman dengan orang-orang yang ada di situ, termasuk dengan tim peneliti. Dr. Abdullah sempat berjanji kepada peneliti akan memperlakukan Hayati dengan baik "...kami akan perlakukan dia (bangsamu) dengan baik ...". Merekapun bersedia untuk dikunjungi oleh tim peneliti, namun kesempatan itu tak terjadi karena keterbatasan waktu koleksi data.

Observasi tim peneliti di kantor penerah tenaga kerja yang lain, memberi pengalaman menarik tentang kelindan sosial antara pemilik agensi, staf dan pekerja domestik. Agensi itu bernama agensi Binawas, rekruter pekerja domestik dari Indonesia, Filipina, Bangladesh, Etiopia, dan Srilanka. Menurut salah seorang staf agensi, yang berasal dari Makassar, bosnya selalu mendokumentasikan para majikan yang punya kebiasaan memperlakukan pekerja domestik yang dikirimnya dengan buruk. Bila diketahui seorang majikan bermasalah dua kali, dan terungkap bahwa ia melakukan penganiayaan, maka Binawas tidak akan mengirimkan pekerja domestik kepada majikan tersebut.

Kesibukan Kantor Binawas Ketika Pekerja Domestik Datang

Agensi Binawas tidak punya staf yang bertugas sebagai supir. Mereka punya langganan taksi dari airport yang disewa untuk menjemput calon pekerja ke kantor agensi. Cara ini dianggap lebih praktis.

Pekerja domestik yang baru datang ditampung di kantor, sebelum ada penyerahan kepada majikan. Kadang-kadang mereka berbaur dengan pekerja domestik lain yang bermasalah, misalnya lari dari rumah majikan, dan menunggu ditempatkan di rumah majikan baru.

Menurut Is, seorang staf Kantor Binawas, pergaulan antara pekerja domestik yang baru datang dan pekerja domestik yang lari dari rumah majikan itu berbahaya. Mereka yang bermasalah itu dikhawatirkan bisa mempengaruhi pekerja domestik yang baru datang. Sebagai jalan keluar, bila hal itu terjadi, biasanya agensi secepatnya segera menyalurkan pekerja domestik yang baru kepada majikannya.

Binawas di pimpin para staf perempuan sangat baik. Dia tidak yang disalurkan kepada melarang mereka bicara pekerja domestik. Md ada tensi antara stafnya

Md tidak menjaga keluarga. Bila ada kesetiaan kepercayaan kepada s domestik, dan mereka pembicaraan tentang n ke tempat-tempat lain. up to her...", sambil ia Makassar, bernama K agensi Uni Emirat Arab diperhitungkan bersam perlu berkunjung ke Uni ke Uni Emirat Arab s tenaga kerja domestik permintaan sangat besa pemasok pekerja dome

Kh menyebutkan k saat ini. Hal itu dikare agensi Indonesia yang le pekerja domestik ke Ar tunai sekitar delapan ju memberi uang insentif juta rupiah, dibanding Emirat Arab. Oleh kare Saudi dalam waktu tiga

Hal ini menunjukk oleh pekerja domestik sa bisnis tenaga kerja terseb

16 Wawancara dilakukan pada siang di sebuah Rumah Mak Uni Emirat Arab. Tiga stafnya Indonesia, dua diantaranya d

Binawas di pimpin oleh Md, seorang laki-laki keturunan India. Menurut para staf perempuan di sana, Is dan Na yang keduanya asal Indonesia, bos sangat baik. Dia tidak mengendaki ada kekerasan kepada pekerja domestik yang disalurkan kepada konsumennya. Na dan Is menerangkan bahwa bosnya melarang mereka bicara keras (membentak, berteriak, marah-marah) kepada pekerja domestik. Md akan mengambil alih penyelesaian masalah bila mulai ada tensi antara stafnya dan pekerja domestik.¹⁶

Md tidak menjaga jarak kepada staf. Para staf diperlakukan sebagai anggota keluarga. Bila ada kesusahan di kantor, ia selalu mau menolong. Md menaruh kepercayaan kepada stafnya, termasuk dalam mengelola kedatangan pekerja domestik, dan mereka yang "kaburan" dari majikan. Dalam observasi tercatat pembicaraan tentang niat Md berkunjung ke Jakarta, terutama ingin berkunjung ke tempat-tempat lain selain Jakarta dan Bali. Tapi, katanya berseloroh "... *It is up to her...*", sambil ia menunjuk staf kepercayaannya, seorang perempuan asal Makassar, bernama Kh. Hal itu menunjukkan bahwa efektivitas kunjungan agensi Uni Emirat Arab ke negara darimana para pekerja domestik berasal, diperhitungkan bersama staf. Kemudian Kh menjelaskan mengapa Md belum perlu berkunjung ke Indonesia saat itu, sebab bisnis tenaga kerja dari Indonesia ke Uni Emirat Arab sedang kurang baik. Dalam konteks pasar global, pasar tenaga kerja domestik di Uni Emirat Arab sebenarnya memiliki potensi permintaan sangat besar. Ekspansi dari pihak pemasaran tenaga kerja ke lokasi pemasok pekerja domestik pastilah terjadi.

Kh menyebutkan kurang relevan melakukan kunjungan bisnis ke Indonesia saat ini. Hal itu dikarenakan ada tren baru pengiriman pekerja domestik oleh agensi Indonesia yang lebih dikonsentrasikan ke Saudi Arabia. Dengan mengirim pekerja domestik ke Arab Saudi para sponsor kampung bisa mendapat uang tunai sekitar delapan juta rupiah dari agensi Saudi. Dengan uang itu, dia bisa memberi uang insentif kepada calon pekerja domestik sebesar dua hingga tiga juta rupiah, dibanding satu juta rupiah bila mereka memilih bekerja ke Uni Emirat Arab. Oleh karena itu arus migrasi pekerja domestik lebih terarah ke Saudi dalam waktu tiga bulan terakhir.

Hal ini menunjukkan bahwa arah migrasi internasional yang dilakukan oleh pekerja domestik sangat tergantung pada "cuaca bisnis". Gambaran pelaku bisnis tenaga kerja tersebut memperlihatkan bahwa terjadi kompetisi bisnis yang

16 Wawancara dilakukan pada saat kunjungan ke kantor penerah tenaga kerja tersebut dan saat makan siang di sebuah Rumah Makan India. Bos Bin Awas adalah keturunan India yang sejak kecil tinggal di Uni Emirat Arab. Tiga stafnya yang ikut dalam bincang-bincang di kantor dan makan siang berasal dari Indonesia, dua diantaranya dari Sulawesi Selatan, sedangkan yang seorang dari Banyuwangi.

kotor dan sangat dekat dengan fenomena perdagangan orang. Pada gambaran tersebut, pekerja domestik jelas dijadikan sebagai komoditi oleh calo, rekruter, dan sekaligus agensi. Fluktuasi arus migrasi dan negara tujuan juga dipengaruhi oleh pelaku bisnis, bukan murni keinginan dari calon pekerja domestik. Faktor daya tarik dari negara tujuan tidak selalu relevan dengan arah arus migrasi, karena di tengah arah arus migrasi ada desain pelaku bisnis.¹⁷

Praktik baik dari kedua agensi yang diutarakan di atas tentu tidak dapat digeneralisasi bahwa semua agensi di Uni Emirat Arab melakukan hal yang sama. Terdapat juga agensi yang memperlakukan pekerja domestik dengan sangat tidak manusiawi. Observasi tim peneliti di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia Abu Dhabi, misalnya, menjumpai kekejaman staf agensi Lebanon terhadap pekerja domestik. Mereka tidak segan untuk mencaci-maki pekerja domestik yang minta tukar majikan. Ipah, seorang pekerja domestik yang berkonflik dengan staf agensi Lebanon di Rumah aman itu mengungkapkan pengalaman penyiksaan yang luar biasa di kantor agensi.

Ipah berasal dari sebuah desa dekat Cilamaya. Ia bekerja pada seorang majikan dengan tiga anak yang telah dewasa. Baru tiga bulan bekerja, Ipah berkali-kali mengalami serangan percobaan perkosaan oleh majikan laki-laki. Tiga kali ia dapat terhindar dari perkosaan, tapi tidak ketika keempat kalinya. Ketika itu Ipah sedang menggosok kamar mandi. Majikan laki-laki menyekapnya dari belakang, ditarik kerudungnya dan tangannya diikat paksa. Lalu ia diperkosa.

Setelah Ipah melaporkan peristiwa tersebut kepada majikan perempuan, ia diizinkan pulang ke agensi. Agen tersebut adalah agen Libanon. Majikan perempuan membayar semua gaji Ipah dengan memotong uang tiket pesawat terbangnya. Majikan perempuan menyerahkan uang sebesar 2.100 dirham kepada agensi untuk diberikan kepada Ipah. Namun, uang tersebut tidak diberikan kepada Ipah, malah Ipah diancam akan dijual ke Oman. Ipah menolaknya, dan disekap di lantai enam kantor agensi selama satu bulan empat hari. Selama disekap, ia hanya diberi makan semangkok indomi, kadang satu hari sekali dan kadang dua hari sekali.

17 Cerita dari Is, staf agensi Binawas, yang berasal dari Banyuwangi. Daerahnya (Banyuwangi) banyak orang tak mampu, tetapi tidak ada yang pergi bekerja sebagai pembantu ke luar negeri. Sudah beberapa tahun ini Bupati Banyuwangi (seorang perempuan yang juga istri Bupati Jember) mendorong aneka usaha-usaha kecil bagi kelompok miskin. Ibu Bupati juga memperhatikan pendidikan, dan itu baik sekali untuk mencegah orang pergi ke LN sebagai pembantu; walaupun pergi ke LN sebaiknya bisa sebagai sekretaris, perawat, atau pekerjaan professional lainnya. Menurutnya kunci ada di pengelolaan pembangunan di daerah itu. Jadi kebijakan untuk mengembangkan daerah merupakan hal yang signifikan dalam mencegah banjir arus pembantu ke negara lain, dan meningkatkan sumberdaya tersebut untuk lebih mendorong tenaga professional nya.

Ipah berasal
Lebanon se
dengan sepa
Akhirnya, b
mereka beru
Ipah tidak r
memakai da
termasuk ad
membawa ag
dengan taksi

Di rumah maji

Isu kelas merup
mereka tiba di
kelas mewarnai
mereka. Sebelum
dan memahami s
demikian, bentur
dicerna.

Struktur kela
sosial; warga nega
Wafedeen). Dalam
lagi menjadi empa
dan posisi politik
(2) kelompok sau
sekarang menjadi
pekerja profesiona
bekal dari pendidik
masyarakat berper
Bedouin nomaden
mulai menetap di l

Masyarakat in
berdasarkan pengha
teknokrat yang dib

18 Culture of United
Selengkapnya baca Ba

Ipah berusaha kabur dari kantor agensi namun selalu gagal. Staf agensi Lebanon selalu memukul dengan tangan atau penggaris, menendangnya dengan sepatu boot dan mengancamnya untuk menjebloskannya ke penjara. Akhirnya, bersama empat orang lainnya yang juga disekap dalam satu kamar, mereka berusaha kabur lagi. Mereka kabur dengan cara mendobrak pintu. Ipah tidak membawa barang apa pun kecuali menggunakan kerudung dan memakai daster. Ketika itu pukul tiga dinihari. Di luar kantor banyak orang termasuk ada polisi berlalu lalang. Mereka tidak dicurigai karena tidak membawa apapun. Ipah berangkat ke Kedutaan Besar Republik Indonesia dengan taksi yang dibayar oleh teman Filipina yang juga kabur dari agensi.

Di rumah majikan

Isu kelas merupakan isu utama dalam kehidupan pekerja domestik ketika mereka tiba di rumah majikan. Walau terdapat beberapa pengecualian, isu kelas mewarnai keseluruhan relasi antara pekerja domestik dan majikan mereka. Sebelum sampai pada pembahasan ini, penting untuk mengetahui dan memahami struktur kelas di dalam masyarakat Uni Emirat Arab. Dengan demikian, benturan budaya yang terjadi di rumah majikan dapat lebih mudah dicerna.

Struktur kelas di Uni Emirat Arab pada dasarnya terdiri dari dua kategori sosial; warga negara (*Al-Muwateneen*) dan kaum imigran atau pendatang (*Al-Wafedeen*). Dalam masyarakat yang dianggap merupakan warga negara, terbagi lagi menjadi empat kelompok sosial: (1) keluarga ningrat, memiliki kekuasaan dan posisi politik paling tinggi serta memiliki jumlah kekayaan yang luar biasa, (2) kelompok saudagar atau pedagang (*Al-Tujjar*) mutiara tradisional yang sekarang menjadi pengusaha internasional di berbagai sektor, (3) kelompok pekerja profesional yang menikmati kelas sosial tersendiri karena mendapat bekal dari pendidikan gratis yang diselenggarakan oleh negara dan (4) kelompok masyarakat berpendapatan rendah, yang direpresentasikan oleh masyarakat *Bedouin* nomaden. Mereka adalah eks penyelam mutiara dan petani oasis yang mulai menetap di kota.¹⁸

Masyarakat imigran atau pendatang terbagi ke dalam tiga kelompok berdasarkan penghargaan ekonomi dan sosial, yaitu: (1) pekerja profesional dan teknokrat yang dibayar dengan gaji tinggi disertai berbagai tunjangan hidup

¹⁸ Culture of United Arab Emirates, http://www.everyculture.com/To-Z/United-Arab_mirates.html. Selengkapnya baca Bab V.

lainnya, (2) pekerja kelas menengah seperti guru, teknisi dan karyawan kantor, dan (3) pekerja semi-terampil dan tidak-terampil yang bergaji rendah, yang sebagian besar berasal dari negara-negara Asia.¹⁹

Gambaran masyarakat Uni Emirat Arab yang dikemukakan di bab sebelumnya telah memperlihatkan bagaimana negara Uni Emirat Arab telah menjadi sebuah negara kaya baru. Mereka sangat maju dalam pengetahuan, teknologi dan pembangunan sarana berbagai bidang. Pemerintah Uni Emirat Arab juga telah membuka berbagai kesempatan agar perempuan turut berperan dalam masyarakat. Bilamana kita melihat dari sudut legal formal, sesungguhnya pemerintah Uni Emirat Arab telah memberikan berbagai kesempatan bagi perempuan untuk membentuk identitas mereka. Di sisi lain, masyarakat Uni Emirat Arab tidak ingin kehilangan budaya dan tradisi Arab mereka. Salah satu tradisi dan budaya yang dipertahankan adalah "melindungi" anak perempuan dengan cara membatasi gerak mereka.

Secara konstitusional, perempuan Uni Emirat Arab kini memperoleh kesempatan untuk memperkuat posisi mereka sebagai perempuan.²⁰ Anak perempuan dapat menikmati jenjang pendidikan hingga tingkat universitas. Saat penelitian berlangsung, para peneliti berkesempatan untuk berkunjung ke Universitas Zayed. Universitas ini hanya menerima mahasiswa perempuan, dan saat ini terdapat sekitar 2.000 mahasiswa perempuan yang belajar di situ. Namun, dosen mereka terdiri dari dosen laki-laki dan dosen perempuan dari berbagai bangsa. Sarana penunjang pendidikan di universitas tersebut luar biasa berlimpah. Mereka bahkan bisa mendapatkan buku, pena, dan fotocopy berbagai bahan kuliah dengan gratis. Di sisi lain, mereka wajib tetap mempertahankan identitas ke-Araban. Identitas tersebut ditunjukkan dengan penggunaan abaya hitam di kampus.

Semua mahasiswa wajib menggunakan abaya hitam. Namun di balik abaya hitam, mereka berpakaian serba modern dan glamor: blue jeans, kaos bermerek, dan perhiasan mahal. Sepanjang pengamatan peneliti, banyak mahasiswi yang datang berkendaraan dengan diantar oleh sopir. Ada yang diantar dan dijemput oleh pembantu. Setelah kuliah, mereka dilarang berkeliaran ke tempat lain, kecuali pulang ke rumah. Mereka masih berada pada posisi budaya patriarkal yang kuat.

Abaya hitam juga digunakan dalam berbagai kesempatan, bilamana perempuan akan keluar ke ranah publik. Para peneliti saat itu berkesempatan

¹⁹ Ibid.

²⁰ Dalam Konstitusi Uni Emirat Arab tahun 1971 dikatakan bahwa perempuan memiliki status hukum yang sama dengan laki-laki, antara lain dalam kesempatan pendidikan, profesi yang mereka pilih dan dalam hal hak waris sesuai hukum Islam yang menjadi acuan bagi Konstitusi

untuk mengikut kami tiba di ru para perempuan rumah sebelah Terlihatlah betap informan yang k mana mereka da Arab keturunan Jarang sekali me di supermarket. menunggu muhr mereka baik di ru ke luar, untuk be peniruan bagi me

Menurut obe Uni Emirat Arab Misalnya, ada ung

"I don't talk my two da not my son my daughte

Budaya patriarkal peneliti tinggal di nama peneliti laki-l Bahkan hingga ha nama peneliti pere karena dalam bud dan tidak berbicara membicarakan bai pernah menyebut yang telah menika yang belum menika

Rumah majika rumit. Perjumpaan

²¹ Seluruh wajah peremp

untuk mengikuti sebuah arisan komunitas Arab keturunan Indonesia. Ketika kami tiba di rumah penyelenggara arisan, berturut-turut turun dari mobil para perempuan dengan menggunakan abaya hitam. Ketika sampai di pintu rumah sebelah dalam, mereka satu per satu menanggalkan abaya hitam. Terlihatlah betapa glamor pakaian dan perhiasan yang mereka pakai. Beberapa informan yang kami wawancara mengatakan bahwa saat arisan adalah saat di mana mereka dapat ke luar rumah dan bertemu dengan sesama perempuan Arab keturunan Indonesia. Bila tidak arisan, mereka tinggal di dalam rumah. Jarang sekali mereka keluar rumah, kecuali belanja kebutuhan rumah tangga di supermarket. Bila mereka ingin bepergian ke luar rumah, mereka harus menunggu muhrimnya untuk mendampingi. Tradisi masih kukuh mengikat mereka baik di ruang privat apalagi di publik. Oleh karena itu kesempatan pergi ke luar, untuk bertemu dengan sesama perempuan, tampak seperti mekanisme peniruan bagi mereka.

Menurut observasi tim peneliti, posisi perempuan sebagai warga negara Uni Emirat Arab masih berada pada posisi subordinat terhadap posisi laki-laki. Misalnya, ada ungkapan Wan Abu yang berkaitan dengan posisi perempuan:

"I don't talk to women. If I have a guess come to my home, automatically, my two daughters and her mother will go to the back of the house, but not my son. Why, because my daughters are precious. I will not marry my daughters to a man that I do not know."

Budaya patriarkal dipraktikkan Wan Abu hingga kini. Setelah beberapa saat para peneliti tinggal di apartemennya, Wan Abu dapat mengingat dan menyebut nama peneliti laki-laki namun tidak pernah menyebut nama peneliti perempuan. Bahkan hingga hampir penelitian selesai, ia tidak dapat memanggil nama-nama peneliti perempuan. Ia merasa tidak perlu mengingat nama perempuan karena dalam budaya mereka, perempuan tidak "tampak"²¹, tidak berjumpa dan tidak berbicara dengan laki-laki. Dalam berbagai pembicaraan, Wan Abu membahasakan baik perempuan dan laki-laki sebagai "he" atau "him". Ia tidak pernah menyebut "she" atau "her". Ia memanggil semua peneliti perempuan yang telah menikah dengan panggilan, "mam" dan memanggil "you" kepada yang belum menikah.

Rumah majikan menjadi sebuah tempat perjumpaan budaya yang cukup rumit. Perjumpaan budaya yang dibawa pekerja domestik dengan budaya

21 Seluruh wajah perempuan tertutup cadar.

Arab; bisa memunculkan kesenjangan budaya antara pekerja domestik dengan majikan. Banyak sekali penganiayaan yang terjadi atas basis benturan budaya. Hal tersebut ditandai oleh adanya prasangka, stereotipe, dan stigma. Benturan budaya ini sulit diatasi oleh kedua belah pihak karena kendala bahasa. Kendala bahasa dapat memperparah konstruksi relasi keduanya. Pemaknaan bahasa tubuh juga mewarnai kesenjangan dalam bangunan relasi majikan dan pekerja domestiknya.

Gambaran benturan budaya yang muncul ketika terjadi perjumpaan antara pekerja domestik dan majikan terungkap dalam *Fokus Group Discussion* sebagai berikut:

"... saya tak menyangka bahwa anggota keluarga di rumah majikan besar, di samping ada ayah, ibu dan anak-anak, biasanya juga ada nenek. Rata-rata rumah majikan berbentuk vila besar, dengan mobil banyak, dan halaman luas. Konsekuensinya jam kerja saya panjang: dari jam enam pagi sampai jam dua belas malam tanpa istirahat. Apalagi kalau di rumah majikan ada pesta, para pekerja domestik harus menunggu sampai pesta selesai dan bersih-bersih - dan itu bisa sampai menjelang Subuh"

Ada banyak tekanan dalam bekerja, misalnya majikan tidak mau mengasuh anak sendiri. Majikan juga tidak lagi mau melayani kebutuhan suami dan anak-anak. Semuanya adalah urusan pekerja domestik. Mereka mengerjakan banyak hal dalam satu waktu. Akibatnya mereka kurang konsentrasi dalam bekerja.

Benturan budaya pertama-tama ditandai dengan tuduhan penggunaan guna-guna kepada pekerja domestik Indonesia. Pada kesempatan mengunjungi salah satu sesi kuliah di Universitas Zayed, tim peneliti menerima keluhan seorang mahasiswi tentang pekerja domestik Indonesia yang sering menggunakan berbagai guna-guna. Pekerja domestik sering membaca berbagai mantra yang tidak dipahami oleh majikan dan anggota keluarga lainnya. Mereka juga dikatakan tidak segan-segan untuk mencampurkan air kencing ke dalam secangkir kopi untuk majikannya.²² Selain itu, ada pekerja domestik yang mengubur sesuatu berwarna hitam ke dalam tanah di sekeliling rumah majikan.

²² Meskipun pemaknaan mencampur air kencing untuk minuman majikan ini tidak dilacak lebih lanjut dalam observasi dan wawancara mendalam, namun pernah didiskusikan peneliti dengan sesama orang Indonesia di Uni Emirat Arab. Beberapa cerita menunjukkan bahwa ada daerah tertentu di Indonesia yang orang-orangnya percaya bahwa dengan mencampur air kencing ke dalam minuman majikan, dapat meluluhkan kekerasan hati majikan, dan menyelamatkan pekerja domestik dari kekejaman majikan, dan inilah rupanya yang disebut praktik guna-guna itu

Contoh tuduhan menimbulkan ketidakadilan. Para peneliti menganggu di rumah aman Kedu. Dan Ibu Ika mempunyai membaca do'a.

"Saya bertugas m kepada saya. Saya lah. Saya cuma bahasa Sunda. E saya menggunakan guna-guna supaya sakitnya. Lah ap tidak terima..."

Konflik yang paling s semena-mena dari maji yang dilontarkan oleh n menjadi lingkaran keke Tukiye adalah salah tersebut.

Tukiye berasal dari di Abu Dhabi, Tukiye selama dua tahun. Ma berpengalaman yang bersebelahan dengan berlantai dua dengan tentara yang dikeluar Pada awalnya, semua baik terhadapnya hi meminta gajinya ya majikan perempuan tidak diberikan mak mencuri roti. Ia sering fisik semakin sering d menerima gaji, majik setrikaan, merusak lac

Contoh tuduhan penggunaan guna-guna seperti disebutkan di atas menimbulkan ketidaknyaman dan membangkitkan kemarahan majikan. Para peneliti mengangkat topik guna-guna tersebut kepada pekerja domestik di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia ketika menggali data. Dan Ibu Ika mempunyai pengalaman konflik dengan majikan hanya karena membaca do'a.

"Saya bertugas menjaga nenek. Ia sakit dan sering mengeluh tentang sakitnya kepada saya. Saya bertanya, apakah mau saya doakan. Nah, saya baca-baca lah. Saya cuma mengerti bahasa Indonesia. Kadang saya menggunakan bahasa Sunda. Eh, nenek itu malah tambah sakit ... Menurut majikan saya mengguna-guna nenek. Majikan marah, menuduh saya menggunakan guna-guna supaya nenek tidak cerewet. Malah sekarang tambah parah sakitnya. Lah apa hubungannya ya, saya sudah mendoakan, dia malah tidak terima..."

Konflik yang paling sering diungkapkan para informan adalah penyiksaan semena-mena dari majikan. Penyiksaan sering kali didahului dengan omelan yang dilontarkan oleh majikan kepada pekerja domestik. Penyiksaan ini akhirnya menjadi lingkaran kekerasan yang semakin lama semakin tinggi intensitasnya. Tukiyeem adalah salah satu informan yang mengalami lingkaran penyiksaan tersebut.

Tukiyeem berasal dari Cianjur, seorang ibu dengan tiga anak. Sebelum bekerja di Abu Dhabi, Tukiyeem pernah bekerja di Mekah dan Jeddah, masing-masing selama dua tahun. Majikan di Abu Dhabi menganggap Tukiyeem adalah pekerja berpengalaman yang dapat diandalkan. Majikan memiliki dua rumah yang bersebelahan dengan halaman yang sangat luas di Banias. Rumah tinggalnya berlantai dua dengan delapan orang anak. Majikan laki-laki adalah mantan tentara yang dikeluarkan dari dinas ketentaraan dan menjadi sakit mental.

Pada awalnya, semuanya lancar tanpa kendala. Majikan perempuan bersikap baik terhadapnya hingga bulan ke tujuh dari masa kerjanya, Tukiyeem meminta gajinya yang terus ditunda-tunda oleh majikannya. Sejak itu, majikan perempuan mulai memukul dan menyiksa Tukiyeem. Ia juga mulai tidak diberikan makanan dengan cukup sehingga Tukiyeem terpaksa sering mencuri roti. Ia sering difitnah oleh majikan laki-laki, sehingga penyiksaan fisik semakin sering dilakukan oleh kedua majikan tersebut. Ketika Tukiyeem menerima gaji, majikan memotong gajinya dengan alasan Tukiyeem merusak setrikaan, merusak laci lemari, mengobrol dengan tetangga ketika membuang

sampah, dan mencuri uang majikan. Padahal, gaji Tukiyemlah yang dicuri majikan laki-laki. Sejak saat itu, bila ia menerima gaji, Tukiyem menggali lubang di kebun belakang dan memendam uangnya disana.

Tak tahan dengan perlakuan majikan, Tukiyem minta dipulangkan ke agennya. Majikan menolak permintaannya, karena ia merasa Tukiyem dapat bekerja dengan baik tanpa harus diperintah majikan. Anehnya, Tukiyem terus disiksa hingga suatu hari, ia hampir pingsan karena terus menerus dipukul kepala dan telinganya. Ia tidak dapat mendengar karena telinganya terus bergemuruh. Ia pernah tiga kali melapor ke kantor polisi. Polisi banyak membantunya dalam penyelesaian masalah, namun ia tetap dibawa pulang kembali kepada majikannya. Setiap kali kembali ke rumah majikan, ia mendapatkan siksaan yang semakin keras, dan semakin sering. Akhirnya ia kabur ke rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia.

Benturan budaya sering kali diperuncing dengan konflik akibat perjumpaan antara sesama pekerja domestik dari negara yang berbeda. Banyak majikan Uni Emirat Arab yang hanya memiliki satu pekerja domestik saja, tetapi lebih banyak lagi majikan yang memiliki lebih dari satu pekerja domestik. Kecenderungan terakhir memperlihatkan bahwa majikan lebih memilih memperkerjakan pekerja domestik dari berbagai negara yang berbeda. Alasan majikan, bila mempunyai pekerja domestik yang semuanya berasal dari negara yang sama, misalnya dari Indonesia, mereka cenderung bersekongkol karena kesamaan bahasa. Lain halnya kalau para pekerja domestiknya berasal dari berbagai bangsa, kemungkinan persengkongkolan kecil. Dan konflik biasanya justru terjadi di antara sesama pekerja domestik sendiri. Konflik biasanya akan berdampak terjadinya fitnah yang menguntungkan majikan. Fitnah adalah salah satu pengalaman yang paling sering dialami oleh pekerja domestik. Leili bekerja di sebuah rumah majikan bersama teman asal Filipina dan Etiopia. Selain itu, ada seorang sopir asal Bangladesh. Tugas dalam rumah dan gaji yang berbeda antara ketiganya menjadi salah satu faktor pemicu terjadinya fitnah. Berikut petikan cerita Leili:

" Saya sering difitnah dan diadukan oleh pembantu Ethiopia karena ia lebih dulu kerja di sana. Ketika saya masuk kerja, majikan lebih sayang kepada saya karena saya mengerjakan apa saja. Lalu, pembantu Ethiopia memfitnah saya kepada majikan ... katanya saya sering memukul anak majikan. Majikan termakan fitnah. Tadinya pembantu Ethiopia itu sering dipukul, setelah menjalankan fitnah, majikan ganti menyiksa saya.

*Majikan m
saya menil
sangat suli
harus men*

Untuk menjemba
Indonesia keturu
cukup signifikan.
mengunjungi pas
bermukim di Ur
bernama Luqman
teman-temannya
peselisihan yang t
asal Indonesia. Ia
menurut pendapat
domestik.

Dari berbagai
domestik asal In
pembayarannya, at
pemicu konflik ad
Bu Jehan mencerita
ketahuan pacaran
majikan. Pada umu
dari Pakistan, Ind
biasanya pekerja do
masuk penjara.

Ibu Jehan seb
domestik, baik di Ir
bila ia berpendapa
tanggung jawab di
hak yang minim. W
pelecehan, kekerasa
menjadi kodratnya
akan berbagai hal y

Ibu Jehan cend
penyebab turunnya
Jehan bercerita bahw

Majikan mengancam akan memenjarakan saya. Sebelum ada fitnah, kalau saya menilpon keluarga di tanah air, saya dibolehkan, tetapi selanjutnya sangat sulit untuk menilpon keluarga. Dilarang terus. Kalau makan juga harus menggunakan gaji sendiri."

Untuk menjembatani benturan budaya yang disebut di atas, peran komunitas Indonesia keturunan Arab sebagai mediator dalam "menyelesaikan" konflik cukup signifikan. Dalam kesempatan penelitian ini, tim peneliti berkesempatan mengunjungi pasangan suami istri berkebangsaan Indonesia. Mereka telah bermukim di Uni Emirat Arab sejak 30 tahun yang lalu. Suami tersebut bernama Luqman dan istrinya bernama Jehan. Ibu Jehan sering diminta oleh teman-temannya untuk menjadi mediator dalam menyelesaikan berbagai perselisihan yang terjadi antara majikan Uni Emirat Arab dan pekerja domestik asal Indonesia. Ia menyadari bahwa terdapat majikan yang galak. Namun, menurut pendapatnya, permasalahan pada umumnya juga berasal dari pekerja domestik.

Dari berbagai masalah perselisihan, kebanyakan berasal dari gaji. Pekerja domestik asal Indonesia sering kali mempersoalkan gaji yang ditunda pembayarannya, ataupun yang tidak dibayar oleh majikan. Masalah serius lain pemicu konflik adalah suka pacaran, sering mogok kerja dan cepat tersinggung. Bu Jehan menceritakan tentang beberapa kasus pekerja domestik Indonesia yang ketahuan pacaran dengan tukang kebun atau dengan supir di dalam rumah majikan. Pada umumnya pacar mereka adalah migran dari Asia Selatan, seperti dari Pakistan, India, atau Bangladesh. Ketika kemudian terjadi kehamilan, biasanya pekerja domestik ditinggal lari oleh pacarnya dan ia sendiri yang harus masuk penjara.

Ibu Jehan sebagai keturunan Arab Indonesia selalu memiliki pekerja domestik, baik di Indonesia maupun di Uni Emirat Arab. Tidak mengherankan bila ia berpendapat bahwa status "pembantu" bermakna memikul berbagai tanggung jawab di dalam rumah tangga di mana ia bekerja dengan memiliki hak yang minim. Walaupun seorang pekerja rumah tangga mengalami berbagai pelecehan, kekerasan dan menjalankan jam kerja yang panjang, itu telah menjadi kodratnya sebagai seorang "pembantu". Ia tidak selayaknya mengeluh akan berbagai hal yang tidak menyenangkan di dalam masa bekerjanya.

Ibu Jehan cenderung menyalahkan keberadaan pekerja domestik sebagai penyebab turunnya citra orang Indonesia di mata orang Uni Emirat Arab. Bu Jehan bercerita bahwa beberapa puluh tahun yang lalu, sebelum orang Indonesia

datang sebagai pekerja domestik di Uni Emirat Arab, orang Indonesia dinilai sebagai orang yang sholeh. Orang Indonesia banyak yang naik haji. Namun kini citra tersebut sudah jauh berbeda. Ibu Jehan menggunakan ungkapan sopir taksi sebagai barometer pengukuran citra tersebut. Menurutnya, kini bilamana ia naik taksi, dan sopir taksi mengetahuinya ia berasal dari Indonesia, sopir taksi akan berkata,

Di rumah majikan, pekerja domestik berkontribusi pada kebertahanan produksi dan reproduksi rumah tangga. Kebertahanan produksi rumah tangga terutama berkaitan erat dengan fungsi ekonomi yang harus dilakukan oleh rumah tangga di mana kedua suami-istri harus mencari nafkah di luar rumah. Kebertahanan reproduksi rumah tangga berkaitan dengan rasa aman, kebersihan rumah tangga dan penjagaan anak-anak dan orang tua yang telah renta. Para pekerja domestik telah menggantikan pekerjaan yang selama ini dilakukan oleh majikan perempuan. Luna mengatakan:

"... majikan laki-laki saya bekerja sebagai polisi dan istrinya ibu rumah tangga. Majikan perempuan tidak suka melakukan pekerjaan rumah tangga. Seluruh pekerjaan rumah tangga dikerjakan oleh saya. Kalau di rumah ia cuma duduk nonton video dan ngomelin saya."

Keengganan beberapa perempuan di Uni Emirat Arab untuk melakukan pekerjaan rumah tangga juga dibenarkan oleh salah satu informan lokal atau Emirati. Almona namanya. Almona adalah seorang pengajar dari sebuah universitas di Al-Ain, Uni Emirat Arab. Ia mengatakan bahwa kini para ibu rumah tangga sudah enggan melayani suami dan anak-anak mereka. Bahkan untuk mengambilkan secangkir teh untuk suaminya, si istri memanggil pekerja domestik untuk menyiapkannya. Padahal pekerja domestik tersebut sedang sibuk melakukan pekerjaan lainnya. Kini di lingkungan masyarakat Uni Emirat Arab, memiliki pekerja domestik telah menjadi status simbol. Jumlah pekerja domestik yang bekerja di rumah mereka juga menunjukkan status sosial di dalam masyarakat.

Catatan hasil FGD di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia menunjukkan bahwa benturan budaya tersebut bisa berawal dari masalah yang relatif sederhana, misalnya seorang pekerja domestik mengatakan alasannya lari dari rumah majikan.

*"... tak
dengan
bercan*

Namun ada b
lari seperti g
beberapa bul
Selain itu ad
pacaran. Ada
teman sesama
majikan. Perl
dicaci-maki, d
ketika di tem
ke rumah saki
kamar. Juga b

Bagi seba
seluruhnya me
Arab, yang dia
dianggap sepe
rumah aman n
hasil. Namun,
(absconded) ol

Rumah n
Ada juga maj
informan kam
duda dengan l
bulan lamanya
istrinya. Ketik
lama setelah t
gejala ketertar
untuk melayan
menaikkan gaj
kali mengikuti

23 Keluhan yang d
hanya karena ke
24 Takmin atau ab
Majikan yang n
pekerja domestik
harus mengikuti

"... takut gara-gara menggosok Abaya gosong, tidak boleh berkomunikasi dengan keluarga di tanah air, tidak nyaman tidur karena ruang tidur bercampur dengan ruang lain ..."²³

Namun ada banyak kasus yang memang serius yang melatari keputusan untuk lari seperti gaji tidak dibayar, atau bekerja berbulan-bulan hanya dibayar beberapa bulan. Gaji dibayar di bawah standar perjanjian. Atau gaji dipotong. Selain itu ada pula yang merasa difitnah, seperti dituduh mencuri, dituduh pacaran. Ada pekerja domestik yang dijebloskan ke penjara hanya gara-gara teman sesama pekerja domestik berpacaran dan ia tidak melaporkannya kepada majikan. Perlakuan kejam adalah alasan kuat untuk kabur: misalnya sering dicaci-maki, dipukul, dan ditendang oleh anak dan majikan bahkan dianiaya ketika di tempat umum. Ada yang disiksa sampai luka-lukanya harus dibawa ke rumah sakit, atau sering di kunci dari luar, atau ada yang dikunci di dalam kamar. Juga banyak terjadi kasus pelecehan dan kekerasan seksual.

Bagi sebagian pekerja domestik pengalaman buruk tersebut di atas tidak seluruhnya menyurutkan niat untuk melanjutkan "petualangan" mencari kerja di Arab, yang dianggap sebagai Tanah Harapan. Meskipun mereka tidak dipercaya, dianggap seperti "kotoran", mereka tetap ingin bekerja lagi. Mereka yang ada di rumah aman merasa belum berhasil, dan malu untuk kembali ke tanah air tanpa hasil. Namun, bilamana mereka sudah berada pada status hukum di takmim (absconded) oleh majikan,²⁴ mereka memang dilarang bekerja dan harus pulang.

Rumah majikan tidak hanya sebatas bangunan fisik berupa vila besar. Ada juga majikan yang tinggal di apartemen atau di hotel. Salah seorang informan kami bernama Siti bekerja untuk seorang majikan laki-laki berstatus duda dengan lima anak. Ia tinggal di sebuah hotel mewah selama berbulan-bulan lamanya. Majikan tersebut sedang menunggu proses perceraian dengan istrinya. Ketika itu, Siti bertugas untuk mengurus kelima anak mereka. Tak lama setelah Siti hidup di hotel tersebut, majikan mulai memperlihatkan gejala ketertarikan secara seksual terhadap Siti. Mula-mula Siti menolak untuk melayani majikannya. Namun, majikannya terus merayu-rayunya. Ia menaikkan gaji Siti dari 700 Dirham hingga 1.000 Dirham. Siti juga beberapa kali mengikuti keluarga majikan berlibur ke luar negeri. Meskipun Siti tidak

23 Keluhan yang disebutkan itu, berbeda dari kasus yang disebutkan di depan. Mereka itu adalah yang lari hanya karena ketakutannya sendiri, kecemasan akan dipukul.

24 Takmin atau abscond, artinya memutuskan hubungan kerja, melepaskan segala hak dan tanggung jawab. Majikan yang menjamin visa panggilan dan visa tinggal telah melepaskan tanggung jawabnya, maka pekerja domestik harus pulang / dideportasi. Untuk masuk ke Uni Emirat Arab lagi pekerja domestik harus mengikuti proses ulang dari Indonesia.

besedia mengungkapkan apa yang terjadi selanjutnya, namun, sekali lagi di sini kita dapat mengkonfirmasi bahwa pekerjaan domestik tidak mengenal istilah legal formal. Segala sesuatu yang ada di balik tembok rumah merupakan persoalan privat dan bersifat eksklusif. Inilah yang menjadi salah satu kendala dalam memperjuangkan hak pekerja domestik.

3. Konstruksi Identitas

Perjumpaan pekerja domestik dalam arus global market tak semuanya menunjukkan kesedihan, kebrutalan, dan eksploitasi. Selama observasi penelitian kami, terdapat pula fenomena kelindan sosial yang indah, menyentuh dan sarat dengan humanisme. Dua diantaranya adalah pengalaman Nuriah dan Azizah.

3.1 Nuriah dan konstruksi identitas diri

Benturan antarbudaya dapat menjadi media positif dalam proses konstruksi identitas. Sebagian dari pekerja domestik menyikapi berbagai pengalaman pahit mereka sebagai peristiwa yang traumatis. Bagi mereka, satu-satunya harapan adalah kembali ke kampung halaman dan tidak ingin mengulangi pengalaman pahit selama mereka bekerja di Uni Emirat Arab. Namun, ada beberapa dari mereka yang mengatakan bahwa apa yang dialami telah menjadi pengalaman yang sangat berharga, dan menjadi konstruksi identitas mereka di masa yang akan datang. Pengalaman Nuriah, misalnya, adalah contoh yang sangat menarik.

Dulu, Nuriah juga seorang pekerja domestik; ia telah mengalami pahit getirnya sebagai seorang pekerja domestik. Bedanya, ia tidak menyerah pada nasib. Nuriah terus berusaha, sampai akhirnya dia mampu masuk ke sektor formal. Kini ia bekerja pada agensi milik Wan Abu. Nuriah berasal dari Indramayu, Jawa Barat. Petualangannya bekerja di negara-negara Teluk berawal dari Saudi Arabia. Enam tahun di sana, ia datang ke Abu Dhabi dan bertemu dengan Wan Abu. Dengan segala sisi gelap kehidupannya di masa lalu, Nuriah dinilai oleh Wan Abu sebagai seorang yang memiliki naluri bisnis yang kuat. Bersama-sama Wan Abu, ia mengembangkan bisnis penyalur tenaga kerja sejak awal berdirinya bisnis Wan Abu tersebut. Setelah lima tahun, Wan Abu melihat bisnis penyalur tenaga kerja adalah sebuah bisnis yang menjanjikan keuntungan besar. Maka bisnis pengerahan tenaga kerja domestik pun dikembangkan di lokasi yang lebih strategis, dan pengelolaannya dipercayakan kepada Nuriah.

Nuriah secara resmi direkrut sebagai seorang operator telepon. Dalam kenyataannya, tugas dan wewenangnya melebihi jabatan yang disandanginya. Ia

adalah seorang
Nuriah berfungsi
katalog. Ia selal
kebutuhan maj
ia dengan cek
sponsor sambil
puas dengan pe
dari pemasaran
kerabat mereka.
hal pemasaran.
terus berkembar

Wan Abu
bisnis tersebut.
bisnis tersebut c
tersebut secara p
memperoleh 25

“... Kalau
bagus, sel
Abu saya
Bila saya

Pekerjaan penge
Nuriah sadar b
memiliki karakte
ia mengatakan b
majikannya. Ia se
pihak pekerja do

“... Kalau
marah itu
pekerja do

25 Meskipun ada nilai
pekerjaan adalah “
perdagangan orang
dalam pasar global
perspektif ini, tentu t
pasar kerja global, ha

adalah seorang operator "plus-plus". Selain bertugas sebagai penerima telepon, Nuriah berfungsi mempromosikan calon pekerja domestik yang ada di dalam daftar katalog. Ia selalu akan mencarikan calon pekerja domestik yang memenuhi kriteria kebutuhan majikan yang meneleponnya. Ketika majikan tersebut datang ke kantor, ia dengan cekatan mempersiapkan segala dokumen yang perlu ditandatangani sponsor sambil mempromosikan kelebihan calon tersebut. Pada dasarnya, majikan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Nuriah. Hal tersebut dapat terlihat dari pemasaran yang dilakukan oleh majikan tersebut kepada sanak famili dan kerabat mereka. Para majikan telah menjadi perpanjangan tangan Nuriah dalam hal pemasaran. Dengan demikian, ia tak pernah kekurangan langganan. Bisnisnya terus berkembang dan menghasilkan keuntungan yang terus meningkat.²⁵

Wan Abu memberikan keleluasaan kepada Nuriah untuk mengembangkan bisnis tersebut. Oleh karena itu, ia berperan aktif menggali segala potensinya agar bisnis tersebut dapat menguntungkan kedua belah pihak. Ia menjalankan bisnis tersebut secara profesional, termasuk menegosiasikan komisi bagi dirinya. Ia akan memperoleh 25 hingga 50 dolar per calon yang dipasarkannya dari Wan Abu:

"... Kalau kita bagus pemasarannya, dan komunikasi dengan pelanggan bagus, selain dari Wan Abu, saya dapat komisi dari pelanggan. Dari Wan Abu saya dapat satu orang 125 dirham, dari pelanggan juga saya dapat. Bila saya bisa dapet 70 dirham dari pelanggan kan lumayan ..."

Pekerjaan pengerah tenaga kerja tidak semudah menjual barang dagangan. Nuriah sadar bahwa ia berhubungan dengan manusia, setiap individu memiliki karakteristik, dan kesejarahan yang berbeda-beda. Walau demikian, ia mengatakan bahwa lebih sulit menghadapi pekerja domestik dari pada majikannya. Ia sering kali marah karena persoalan-persoalan yang muncul dari pihak pekerja domestik:

"... Kalau masalah marah, itu hal biasa, saya juga sering marah. Tapi kita marah itu ada masalahnya, ada alasannya. Kalau kita terlalu baik sama pekerja domestik, itu akan bikin masalah sama saya. Soalnya, kita kan

²⁵ Meskipun ada nilai positif bagi peningkatan karir dan hidup Nuriah, apa yang dilakukannya dalam pekerjaan adalah "terlibat" dalam bisnis global tenaga kerja domestik, yang sarat dengan potensi perdagangan orang. Inilah hasil yang didapat dalam peningkatan keberdayaan perempuan Indonesia dalam pasar global kerja domestik, kalau tidak dijual maka kita menjual sesama perempuan. Dalam perspektif ini, tentu tak bisa disebut keberdayaan, melainkan ketidak-berdayaan perempuan menghadapi pasar kerja global, hanya sebagai alat produksi industri.

bukan menjual barang di toko: dilihat, ditaksir, dibayar, lalu kita bawa barang. Paling-paling garansi tiga atau empat hari. Tapi ini kan manusia. Manusia itu banyak perubahannya. Hari ini dapat saja berbeda dengan hari berikutnya. Di lain pihak, majikan itu maunya selalu benar. Dari situ kita dituntut untuk bisa berargumen ...”

Nuriah membagi permasalahan pekerja domestik menjadi dua bagian besar. Yang pertama adalah masalah pribadi. Pekerja domestik asal Indonesia sejak dari tanah air telah memiliki masalah pribadi yang belum terselesaikan, misalnya: dicerai suami, tidak diberi nafkah, atau diputus pacar. Pelarian mereka adalah bekerja ke luar negeri. Kasus tersebut mencapai 80% di kantornya. Ketika mereka datang ke Uni Emirat Arab, mereka itu tidak bekerja sepenuh hati. Biasanya mereka kangen keluarga dan anak-anak yang ditinggalkan secara mendadak. Masalah pribadi tersebut sering kali menjadi kendala bagi Nuriah. Dalam menghadapi masalah tersebut, ia berperan sebagai konselor. Ia harus siap untuk menjadi pendengar yang baik. Ia kecewa kepada pekerja domestik yang punya kasus seperti ini. Menurut Nuriah, majikan telah mengeluarkan uang yang cukup besar untuk mendatangkan mereka, tak sepatasnya mereka mengeluh dan kabur karena persoalan pribadi.

Masalah kedua adalah terjadinya pelanggaran hak, atau kekerasan dalam rumah tangga. Pelanggaran hak tersebut dapat berupa gaji yang tidak dibayar, gaji dibayar tidak sesuai dengan perjanjian, atau gaji yang ditahan. Bilamana terjadi bahwa seorang pekerja domestik dipukul majikan, dilecehkan secara seksual sampai terjadi pemerkosaan, masalah tersebut akan lebih mudah diselesaikan. Masalah tersebut menjadi tanggung jawab Nuriah untuk segera menyelesaikannya secara profesional. Bilamana terjadi kekerasan terhadap rumah tangga, ia akan segera meminta majikannya untuk mengantarkan pekerja domestik tersebut kembali ke agensi.²⁶

Dalam kasus pekerja domestik yang bersikeras untuk kembali ke agensi, maka agensi menawarkan kepada majikan untuk diganti dengan pekerja domestik yang lain. Dengan memberikan pengganti, majikan biasanya puas dengan layanan agensi tersebut. Alternatif ketiga adalah melatih pekerja domestik yang dikembalikan majikan kepadanya. Ia akan membawa pulang pekerja tersebut ke rumahnya. Nuriah akan mengajarnya tentang apa yang perlu diketahuinya dalam menjalankan fungsinya sebagai pekerja domestik. Ia juga

²⁶ Deskripsi Nuriah tersebut, sangat mirip dengan catatan hasil FGD dengan pekerja domestik yang ada di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia Abu Dhabi, dan Dubai.

mengusulkan kepada tangga yang sesuai alat-alat tersebut. Hal ini menguntungkan domestik bermasalah. Bagi Nuriah sendiri pekerjaan rumah tangga domestik tersebut al

“Jadi kita harus pekerjaan jadi kerja di sini, cukup. Nikmat hanya disini,

Modal budaya yang pemasaran di negara sedikit bahasa Etiopia nilai tambah bagi b pekerja migran dari penguasaan empat ba yang memerlukan ja bangsa lain untuk m

Dalam satu bu Indonesia minimum pekerja domestik yan dan Etiopia), dalam Keberhasilan yang di

Untuk mengemb komputer secara otod words, excel, dan pro senggang, ia juga mer dunia maya. Melalui orang melalui Yahoo dapat menjalankan la menggunakan fasilitas terus melakukan kons

mengusulkan kepada Wan Abu untuk menyediakan berbagai peralatan rumah tangga yang sesuai agar ia dapat mensimulasikan ketrampilan penggunaan alat-alat tersebut. Hal tersebut menguntungkan berbagai pihak. Bagi Wan Abu, hal ini menguntungkan, sebab ia memperoleh pelatih gratis. Bagi pekerja domestik bermasalah, mereka memperoleh berbagai keterampilan dari Nuriah. Bagi Nuriah sendiri, selama pekerja domestik tersebut berada di rumahnya, pekerjaan rumah tangganya menjadi lebih ringan. Setelah beberapa saat, pekerja domestik tersebut akan "dipasarkan" kembali kepada majikan lainnya.

"Jadi kita harus pintar. Ini juga semacam bisnis. Kita kan berusaha, maka pekerjaan jadi halal. Saya kerja semampu saya. Saya tidak mengeluh kerja di sini, tidak mau komplain. Setiap bulannya kita sudah lebih dari cukup. Nikmatnya saya bekerja sambil hidup bersama suami dan anak, hanya disini, di Abu Dhabi, di kantor Wan Abu"

Modal budaya yang dimiliki Nuriah telah memperkuat posisinya sebagai staf pemasaran di negara tujuan. Penguasaan bahasa Arab, dialek Filipina dan sedikit bahasa Etiopia, merupakan modal budaya baginya, di samping menjadi nilai tambah bagi bisnis Wan Abu. Kini kantornya tidak saja menyediakan pekerja migran dari Indonesia tapi juga dari Filipina dan Etiopia. Berbekalkan penguasaan empat bahasa, ia dapat berkomunikasi dengan hampir semua orang yang memerlukan jasa pekerja domestik. Nuriah terus mempelajari budaya bangsa lain untuk memperkaya modal budaya untuk bisnis.

Dalam satu bulan, Nuriah dapat memasarkan pekerja domestik asal Indonesia minimum 30 orang dan maksimum 70 orang. Untuk keseluruhan pekerja domestik yang berasal dari negara-negara pengirim (Indonesia, Filipina, dan Etiopia), dalam satu bulan ia bisa memasarkan maksimum 120 orang. Keberhasilan yang diraih oleh Nuriah tidak datang seketika.

Untuk mengembangkan potensi dirinya, ia terus-menerus belajar penguasaan komputer secara otodidak. Nuriah membeli berbagai buku praktis pengoperasian words, excel, dan program lain yang berkaitan dengan pekerjaannya. Di waktu senggang, ia juga menggunakan fasilitas internet dikantornya untuk menguasai dunia maya. Melalui jejaring sosial internet, ia berkomunikasi dengan banyak orang melalui Yahoo Messenger, twitter, dan facebook. Dengan demikian, ia dapat menjalankan layanan purna jualnya kepada sebagian majikan yang juga menggunakan fasilitas internet. Melalui semua jalan yang diuraikan di atas, Nuriah terus melakukan konstruksi identitasnya di pasar global kerja domestik itu.

3.2 Azizah yang bahagia

Azizah berasal dari Sukabumi, beranak dua, dan masih dalam ikatan perkawinan. Dari tabungan Azizah selama bekerja di Uni Emirat Arab, suami Azizah punya warung dan sehari-hari hidup dari hasil berdagang di warung itu. Sementara Azizah merantau, ibunya yang menjaga anak-anak. Azizah sudah sepuluh tahun tinggal di Uni Emirat Arab. Ia bekerja pada keluarga Emirati yang berpendidikan tinggi selama empat tahun, sebelumnya telah enam tahun bekerja pada keluarga adik dari majikan yang sekarang.²⁷

Majikan perempuannya adalah seorang Lebanon, dan suaminya adalah seorang Emirati. Maka keluarga itu disebut sebagai keluarga Emirati. Karena keduanya berakrir sebagai dosen, mereka termasuk keluarga yang sangat terpelajar dan kaya. Apakah itu yang menyebabkan mereka memperlakukan Azizah secara berbeda? Observasi tim peneliti, majikan Azizah sangat baik dan sopan. Azizah telah dianggap sebagai anggota keluarga. Tapi, deskripsi tersebut bukanlah stereotip dari semua keluarga terpelajar di Uni Emirat Arab. Ada beberapa kasus di mana hubungan majikan dan pekerja domestik tidak seperti itu, meskipun mereka dari keluarga terpelajar dan kaya.

Wajah Azizah memancarkan kebahagiaan dan kedamaian. Ketika kami bertemu malam itu, aura senyumnya sama sekali bukan "drama", tetapi memang begitulah adanya. Keterampilannya mengelola pekerjaan rumah sangat tampak. Hubungannya dengan majikan sangat natural. Berkali-kali majikannya mendiskusikan tentang bagaimana menata meja untuk menyajikan makanan bagi kami, tim peneliti yang menjadi tamunya. Tampaknya majikannya sangat menghargai pendapat Azizah. Majikannya juga sangat perhatian, ketika ia diminta duduk bersama tamu. Kebetulan Azizah duduk di kursi yang letaknya berhadapan dengan arah hembusan AC; segera majikannya memanggil untuk duduk di sebelahnya, agar terhindar dari hembusan AC itu, "... *Saya tidak tahan kena AC ...*" begitu kata Azizah. Dari komunikasi yang sederhana tersebut, tampak bahwa hubungan mereka sangatlah baik dan hangat.

Gaji Azizah disimpan oleh majikan, dan dia mendapat perhitungan saldo atas gaji bulanannya. Gaji Azizah utuh, sampai ia membutuhkan untuk mengirimnya ke kampung. Azizah tidak mengirim uang ke Sukabumi setiap bulan, ia kumpulkan dulu gajinya, lalu beberapa bulan sekali ia mengirim dalam jumlah yang agak banyak, misalnya untuk keperluan anak masuk sekolah. Atau untuk kebutuhan bulan Ramadhan bagi ibu dan suaminya. Semua kebutuhan

²⁷ Majikan Azizah adalah pasangan dosen pada Universitas terkemuka di Uni Emirat Arab, majikan laki-laki Azizah memiliki posisi tinggi di lingkungan pemerintahan dan kerajaan Uni Emirat Arab.

pribadi selama ia tinggal di Uni Emirat Arab. Pada saat tertentu ia mengirim uang ke kampung untuk biaya jalan-jalan ke rumah atau biaya taksi apabila majikan

Dalam percakapan, Azizah menerima satu gaji per bulan. Selain gaji ekstra, itu sebagai beasiswa. Azizah lebih—yaitu sebesar 50% dari gaji—lulus SMP dan ingin melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Ia menambah biaya sekolah untuk anaknya kepada peneliti, apakah peneliti bersedia menjamin masa depannya. Azizah mengatakan bahwa majikan lalu berjanji untuk berkomunikasi dengan peneliti muda lebih mudah

Opera sabun

Melalui observasi tim peneliti di program televisi lokal, Azizah melakukan ketika ia sedang menunggu antena parabola. Ketika Azizah bagian dari fenomena ini, ia melihat proses migrasi global dan domestik seperti Azizah. Azizah halaman. Di sinilah Azizah melihat bentuk globalisasi baru

Deskripsi tentang Azizah melihat sisi lain dari fenomena ini. Melalui deskripsi ini, Azizah memahami relasi antara majikan dan pemaknaan tentang gaji dan jasa siapa. Bagi majikan, Azizah dan menerima, terdapat Azizah menyayangi, dan salin Azizah keseluruhan manfaat dari Azizah menjadi penyeimbang Azizah di rumah aman Kedua

pribadi selama ia tinggal di Uni Emirat Arab dipenuhi oleh majikan. Misalnya, pada saat tertentu ia dibolehkan pergi jalan-jalan bersama teman ke *Mall*, dan untuk biaya jalan-jalan itu ia mendapat hadiah uang dari majikan, juga uang taksi apabila majikan tidak sempat untuk antar jemput.

Dalam percakapan tentang gaji, majikannya menjelaskan bahwa Azizah menerima satu gaji penuh di luar gaji bulanan dalam setahun. Lalu ada uang ekstra, itu sebagai bentuk hadiah. Untuk tahun 2010 hadiah tersebut diberikan lebih—yaitu sebesar 5.000 dirham. Karena majikan ikut bahagia—anak Azizah lulus SMP dan ingin melanjutkan ke sekolah kejuruan. Jadi uang itu bisa untuk menambah biaya sekolah anak Azizah di Sukabumi. Lalu majikan menanyakan kepada peneliti, apakah cita-cita anak Azizah ingin menjadi sekretaris itu akan menjamin masa depan anak itu di Indonesia? Ketika ia memperoleh penjelasan maka majikan lalu berinisiatif meminta peneliti termuda untuk membantunya berkomunikasi dengan anak itu melalui telepon. Siapa tahu sama-sama anak muda lebih mudah menjelaskan logika tadi.

Opera sabun

Melalui observasi terungkap bahwa Azizah menyukai serial opera sabun Turki di program televisi lokal, dengan alih bahasa Arab. Kebiasaan ini tetap Azizah lakukan ketika ia sedang berada di Sukabumi, yang dapat diaksesnya melalui antena parabola. Kebiasaan tontonan opera sabun Timur Tengah ini menjadi bagian dari fenomena konstruksi budaya Timur Tengah yang tumbuh dari proses migrasi global. Perjumpaan budaya yang dialami oleh para pekerja domestik seperti Azizah akan tersebar juga diantara keluarga di kampung halaman. Di sinilah kontribusi pasar global kerja domestik terhadap berbagai bentuk globalisasi budaya.

Deskripsi tentang pengalaman Nuriah dan Azizah di atas penting untuk melihat sisi lain dari arus migrasi global yang melibatkan pekerja domestik. Melalui deskripsi ini, kita dapat lebih memahami berbagai variasi dalam memahami relasi majikan dan pekerja domestik. Dalam relasi ini, terdapat pemaknaan tentang siapa memberi apa, dan siapa menerima manfaat atas jasa siapa. Bagi majikan yang memahami relasi timbal-balik, saling memberi dan menerima, terdapat nilai universal yaitu saling menghormati, saling menyayangi, dan saling memperhatikan. Manfaat ekonomi hanya bagian dari keseluruhan manfaat yang lebih besar. Pengalaman Nuriah dan Azizah dapat menjadi penyeimbang dari keadaan pekerja domestik bermasalah yang berada di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia Abu Dhabi.

4. Di mana Akses terhadap Keadilan?

Focus Group Discussion yang dilakukan di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia Abu Dhabi menemukan beberapa hal yang berkaitan dengan akses keadilan bagi para perempuan pekerja domestik. Hal tersebut terkait dengan pengetahuan dan pemahaman hukum baik di Uni Emirat Arab maupun di Indonesia, identitas hukum, dan akses mereka kepada bantuan hukum.

Ketika ditanya: "Apakah yang diketahui tentang aturan hukum di Uni Emirat Arab yang berlaku untuk para pekerja domestik?", respon mereka²⁸ tergambar sebagai berikut:

"... Hukum di Uni Emirat Arab itu mengharuskan pekerja domestik memiliki dokumen penting, artinya warga negara Indonesia yang datang ke negara Uni Emirat Arab harus memiliki identitas diri dari negaranya. Pekerja domestik seharusnya mengetahui nama Agensi di Uni Emirat Arab, siapa nama majikan, mengikuti hukum dan adat-istiadat orang Uni Emirat Arab, harus bekerja dengan baik sesuai yang diinginkan majikan, menanda tangani kontrak dan memiliki kontrak selama bekerja di Uni Emirat Arab ..."

Sebagian kecil dari mereka sebenarnya tahu tentang majikan juga harus mentaati dan memperlakukan mereka sesuai undang-undang yang ada, sebagaimana yang sudah diatur dalam perjanjian atau kontrak kerja. Mereka memahami bahwa selama di Uni Emirat Arab, mereka mendapat asuransi dan bisa mengakses perawatan di rumah sakit ketika sakit, atau apabila mendapat luka akibat penyalahgunaan dari majikan. Pekerja domestik tahu bila mereka berhak mendapat fasilitas penanganan kasus oleh Polisi bila mereka mengalami penganiayaan; dan melapor ke Kedutaan Besar Republik Indonesia untuk menuntut keadilan dari pemerintah Uni Emirat Arab bila ada masalah dengan majikan. Tetapi lebih banyak pekerja domestik yang mengaku "... tidak pernah dengar ...", atau "... belum tahu ...", atau "... tidak pernah tahu ..." tentang hukum dan peraturan yang berlaku untuk mereka di Uni Emirat Arab.

²⁸ Seluruh pekerja domestik, baik mereka yang sudah berpengalaman bekerja di luar negeri atau mereka yang pernah bekerja di negara semenanjung Arab lainnya, maupun bagi yang baru pertama kali datang di Uni Emirat Arab.

4.1 Perlindungan hu

Pertanyaan tentang pen
hukum di Indonesia se
Group Discussion teru
dan hukum di Indones
dari otoritas Uni Emir

Hukum Indo

- Bila ingin bek
setempat (di k
tujuan;
- Hukum di Indo
tahun.
- Calon pekerja
Pembekalan Ak
- Mendaftarkan e
dan peraturan e
- Keharusan me
negara tujuan,
sponsor dari Un
(e) menandatan
diberikan; (f) m
Latihan Kerja.
- Hukum di Ind
bekerja ke Uni
selesai.

Meskipun jawaban
mengerti adanya peratu
tetapi banyak juga dari r
sendiri dengan baik. Seb
tidak bisa mengingat ke

4.2 Problematika ide

Pemahaman pekerja dor
terutama tentang identifi

4.1 Perlindungan hukum

Pertanyaan tentang pengetahuan pekerja domestik Indonesia akan perlindungan hukum di Indonesia sebelum mereka berangkat, relatif buruk. Dari hasil *Focus Group Discussion* terungkap bahwa pada umumnya mereka tidak tahu aturan dan hukum di Indonesia. Mereka juga tidak memahami perlindungan hukum dari otoritas Uni Emirat Arab.

Hukum Indonesia dalam Pandangan Pekerja Domestik

- Bila ingin bekerja ke luar negeri, harus melapor pada Pemerintah setempat (di kampung), tentang rencana keberangkatan dan negara tujuan;
- Hukum di Indonesia melarang mempekerjakan anak di bawah umur 20 tahun.
- Calon pekerja domestik harus memiliki keterampilan, mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan, memiliki paspor dan visa
- Mendaftarkan diri ke agensi yang resmi, artinya harus tahu nama agensi, dan peraturan di agensi tersebut .
- Keharusan mengikuti proses pemberangkatan: (a) memilih salah satu negara tujuan, (b) melakukan tes kesehatan, (c) menunggu jaminan sponsor dari Uni Emirat Arab; (d) mengikuti proses pembuatan paspor, (e) menandatangani kontrak kerja dan membaca berapa gaji yang akan diberikan; (f) menjalani Pembekalan Akhir Pemberangkatan dan Balai Latihan Kerja.
- Hukum di Indonesia melindungi tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja ke Uni Emirat Arab, asalkan mengurus persyaratan sampai selesai.

Meskipun jawaban di atas diberikan oleh pekerja domestik yang mengaku mengerti adanya peraturan dan hukum di Indonesia yang melindungi mereka, tetapi banyak juga dari mereka yang tidak memahami tahapan proses migrasinya sendiri dengan baik. Sebagian tidak bisa menyebut proses tersebut, sebagian lagi tidak bisa mengingat kembali isi kontrak kerja.

4.2 Problematika identitas hukum

Pemahaman pekerja domestik tentang identitas hukum direspon secara berbeda, terutama tentang identitas personal yang formal, yaitu paspor sangat bervariasi.

Pertanyaan yang diajukan²⁹ berkaitan dengan: siapa yang memegang paspor selama berada di Uni Emirat Arab, apa isi paspor, bagaimana paspor bila mereka kabur.

Ternyata mereka tidak mengetahui bahwa paspor adalah identitas hukum, dan menjadi bagian dari hak asasi manusia, dan oleh karenanya harus dipegang sendiri. Hal yang mereka ketahui adalah ketika mereka terikat kontrak kerja di rumah majikan, pemegang paspor adalah majikan. Bila mereka bermasalah, maka paspor berpindah tangan. Ketika di Kantor Imigrasi Uni Emirat Arab untuk menyelesaikan permasalahan, paspor dipegang oleh petugas yang berwenang karena belum selesai kontrak, atau dipegang agensi, atau tetap dipegang oleh majikan untuk diberikan kepada Kantor Imigrasi.

Hal yang pasti saat mereka berada di rumah aman, tak seorang pun yang memegang sendiri paspornya. Para "otoritas" pemegang paspor, termasuk petugas dari Kedutaan Besar Republik Indonesia. Namun semua pekerja domestik mengerti bahwa paspor adalah dokumen yang bisa menentukan apakah mereka bisa pulang atau harus menunggu di Kedutaan Besar Republik Indonesia. Tanpa paspor, mereka tahu tidak bisa pulang ke Indonesia dan keberadaannya di wilayah Uni Emirat Arab adalah tidak sah, melanggar hukum.

Pemahaman mereka tentang isi paspor lebih kurang mencerminkan pengetahuan mereka tentang status hukum secara individual selama tinggal di negara asing. Beberapa dari mereka menyebut Imigrasi sebagai lembaga yang menerbitkan paspor; dan agensi Indonesialah yang mengurusnya. Di samping identitas pribadi, isi paspor menunjukkan status keberadaan mereka di Uni Emirat Arab, apakah masih sah tinggal di Uni Emirat Arab sebagai pekerja, atau statusnya sudah diputuskan dan harus deportasi. Variasi respon perempuan yang ada di rumah aman untuk pertanyaan tentang isi paspor menunjukkan: sebagian besar tidak tahu apa isi paspor, sebagian lainnya pernah tahu isinya, tapi sekarang lupa, serta hanya beberapa sebagian dari mereka yang lebih terpelajar mengerti isi paspor.

Beberapa orang menyatakan bahwa paspor adalah surat identitas diri untuk bisa keluar negeri dan kembali ke Indonesia. Paspor itu seperti Kartu Tanda Penduduk, yang berisi biodata seperti: nama lengkap, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, alamat, agama, identitas kewarganegaraan, status perkawinan

29 Pekerja domestik yang diwawancara adalah mereka yang berada di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia Abu Dhabi. Pekerja tersebut yang saat riset dilakukan berada di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia adalah pekerja domestik yang sedang bermasalah, mereka dalam masa tunggu pemulangan, penyelesaian masalah baik dengan agensi, majikan, kepolisian, pengadilan, atau tidak punya tiket pulang.

(kawin, gadis, janda) saat itu, hanya seorang atau dua orang yang memegang paspor.

Begitu pentingnya paspor, jika mereka pergi ke negeri lain, maka mereka tidak boleh disimpang. Mereka kalau mereka kemudian akan disiksa.

Majikan harus memastikan bahwa para pekerja tidak bisa meninggalkan rumah mereka. *Kehidupan kita selama ini bukan orang Uni Emirat Arab* apabila mereka di rumah aman di Uni Emirat Arab.

Bagaimana pengurusan paspor? Para pekerja yang memegang kontrak kerja di rumah aman 56 pekerja domestik yang diteliti mengaku mengerti tentang isi kontrak kerja; sembilan pekerja di rumah aman satu orang menyatakan tidak.

Selanjutnya, bagi mereka yang di rumah aman, hal yang mereka deskripsikan tentang mereka, jenis pekerjaan mereka, lama kerja yaitu dua tahun, ditandatangani oleh mereka, setibanya di Uni Emirat Arab, ia masih ingat apa saja yang ditanyakan.

Hal yang mereka deskripsikan tentang mereka seharusnya dapat mereka jawab sehari. Barangkali mereka di Uni Emirat Arab ditulis di rumah aman. Mereka paham. Demikian juga hal itu tercantum di rumah aman menjalankan ibadah.

Mereka mengerti bahwa mereka harus mengikuti peraturan.

(kawin, gadis, janda), dan foto. Di antara 57 dari mereka yang berkumpul saat itu, hanya seorang saja yang menyebutkan di dalam paspor ada visa; dan satu orang juga yang menyebutkan bahwa di dalam paspor harus ada nomor paspor.

Begitu pentingnya paspor sebagai tanda identitas seseorang yang hidup di negeri lain, maka beberapa dari mereka berpendapat bahwa paspor sesungguhnya tidak boleh disimpan oleh majikan. Paspor adalah nyawa bagi mereka. Menurut mereka kalau mereka meninggal, maka paspor itu ditahan di kepolisian, yang kemudian akan diserahkan ke Kedutaan Besar Republik Indonesia.

Majikan harus mengembalikan paspor pekerja yang lari. Tanpa paspor para pekerja tidak bisa pulang ke tanah airnya: "...Paspor adalah surat tanda kehidupan kita selama dua tahun di negara Uni Emirat Arab, karena kita bukan orang Uni Emirat Arab ..." Pekerja domestik juga memahami bahwa apabila mereka di *takmim* (obsconded), maka berakhirlah izin tinggal mereka di Uni Emirat Arab

Bagaimana pengetahuan mereka tentang kontrak Kerja? Apakah mereka memegang kontrak kerja? Apakah mengerti isi Perjanjian Kontrak itu? Di antara 56 pekerja domestik yang mengikuti *Focus Group Discussion*, ada lima orang yang mengaku mengerti tentang kontrak kerja; ada tiga orang yang tidak tahu tentang kontrak kerja; sembilan dari mereka memegang fotokopi kontrak kerjanya, dan satu orang menyatakan tidak diberi dokumen kontrak ataupun fotokopi.

Selanjutnya, bagi mereka yang mengerti tentang kontrak kerja, beberapa hal yang mereka deskripsikan tentang kontrak kerja antara lain: ada identitas mereka, jenis pekerjaan apakah sebagai pekerja domestik, atau pengasuh bayi, lama kerja yaitu dua tahun, dan besaran gaji per bulan. Kontrak kerja harus ditandatangani oleh mereka. Di antara mereka yang pernah memegang kontrak kerja, setibanya di Uni Emirat Arab kontrak itu diambil oleh majikan. Namun ia masih ingat apa saja isi perjanjian di dalam kontrak kerja tersebut.

Hal yang mereka tidak yakin adalah adanya perjanjian jam kerja. Menurut mereka seharusnya dalam kontrak majikan memberi waktu istirahat delapan jam sehari. Barangkali hal ini disebabkan kontrak yang ditandatangani di Uni Emirat Arab ditulis dalam dua bahasa (Inggris dan Arab) yang tidak mereka pahami. Demikian juga dengan hak beribadah, mereka menginginkan agar hal itu tercantum di dalam perjanjian, sehingga mereka punya waktu untuk menjalankan ibadah.

Mereka mengerti bahwa mereka harus bekerja sesuai isi kontrak, dan harus mengikuti peraturan apa yang tertulis di dalam kontrak tersebut. Mereka

juga mengerti bahwa mereka harus melaksanakan apa yang diperintahkan majikan. Isi kontrak adalah hak-hak dan kewajiban majikan dan pembantu. Salah satu pekerja domestik mencatat bahwa ada denda \$2000 jika mereka tidak menghabiskan masa kontrak.

Ada pula pekerja domestik yang tidak pernah tanda tangan kontrak, baik di Indonesia maupun di Uni Emirat Arab. Salah seorang yang mengaku tidak diberi kontrak menyebutkan bahwa sewaktu masih di Indonesia, sebelum berangkat, malahan diberi kontrak kerja untuk pergi ke Oman. Kontrak kerja Indonesia memang menyebutkan besaran gaji, yaitu rata-rata 800 dirham. Ketika mereka tiba di agensi Uni Emirat Arab, kebanyakan mereka tidak faham apa isi kontraknya. Ada yang mengaku hanya menandatangani kontrak, dan ternyata gajinya hanya 750 dirham atau 600 dirham bahkan 500 dirham. Sementara info lain membuktikan bahwa di Uni Emirat Arab, mereka tidak pernah tahu apa isi kontrak dari yang dibuat oleh agensi di Uni Emirat Arab dengan majikannya.

4.3 Konsekuensi “kabur”

Pengalaman lari dari rumah majikan dimaknai oleh pekerja domestik dalam beberapa perspektif:

“... tidak bisa pulang cepat ke Indonesia, dan akan lama tinggal di rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia, karena menunggu sampai mendapat tiket, sementara paspor ditahan oleh majikan. Kalau majikan tidak kasih paspor, berarti kita harus dipenjara dan pulang dengan paspor SPLP. Ada juga majikan yang menahan paspor atau membakar paspor, karena dendam kepada pekerja yang kabur ... statusnya menjadi ilegal ... susah mendapatkan gaji yang belum dibayar; gaji diambil lagi oleh majikan ...”

Mereka tahu bahwa lari dari rumah majikan itu melanggar hukum karena belum selesai kontrak. Di luar rumah majikan banyak bahaya, misalnya penipuan, bertemu dengan orang yang tidak baik dan kemungkinan akan dijual lagi, dan tidak mempunyai tempat berteduh. Lari adalah masalah besar. Menurut mereka pengalaman kabur adalah pengalaman yang menakutkan sekali. Bila tidak mengetahui ada rumah aman di Kedutaan Besar Republik Indonesia, hidup mereka terlantar. Konsekuensi tinggal di rumah aman adalah harus menjalani proses yang ada di Kedutaan Besar Republik Indonesia dan harus menerima apapun keputusan yang diambil untuknya. Namun ada juga mereka

yang sampai di rumah majikannya, diusir menerimanya, sehingga Besar Republik Ind

4.4 Bantuan Hukum

Siapa yang menolok Pihak yang menolok beragam. Kebanyakan Filipina, atau India laki maupun polisi Besar Republik Ind sempat bersembunyi dan menuju Kedutaan dengan pekerja domestik menuju perlindungan majikan mencari tab

Dari pengalaman dengan transportasi mulai dari 10 Dhs mendapat ongkos t jalanan, atau uang r Indonesia/Konsulat terlebih dahulu, kar Indonesia, dan tak s bantuan hukum yan

5. Ikon Pasar Glo

Wan Abu membangun Domestik Migran. Ia patriarki. Walau ia se diusung dan yang diy Seperti juga warga Ar transformasi identitas globalisasi dan moder sesuatu, sehingga ser yang begitu dahsyat r

yang sampai di rumah aman bukan karena kabur, tetapi memang dikirim oleh majikannya, diusir majikan untuk kembali ke agensi, tetapi agensi tidak mau menerimanya, sehingga majikan mengantarkannya ke rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia.

4.4 Bantuan Hukum

Siapa yang menolong ketika lari dari majikan, apa bentuk pertolongannya?" Pihak yang menolong pelarian mereka dari rumah majikan ternyata sangat beragam. Kebanyakan mereka ditolong oleh teman, baik teman Indonesia, Filipina, atau India. Sebagian lainnya ditolong oleh polisi, baik polisi laki-laki maupun polisi perempuan; dicarikan taksi untuk sampai ke Kedutaan Besar Republik Indonesia/Konsulat Jendral Republik Indonesia. Ada yang sempat bersembunyi di rumah tua selama beberapa hari, baru berani keluar dan menuju Kedutaan Besar Republik Indonesia. Ada yang lari bersama-sama dengan pekerja domestik dari negara lain dari rumah majikan, dan berpisah menuju perlindungan dari negaranya masing-masing. Sebagian ada yang diantar majikan mencari taksi menuju Agensi.

Dari pengalaman pelarian itu perempuan pekerja domestik selalu terikat dengan transportasi: taksi atau bus. Dengan variasi tarif yang juga beragam mulai dari 10 Dhs sampai 500 Dhs, hampir sebesar gajinya sebulan. Mereka mendapat ongkos taksi dari sumber yang beragam: teman, orang baik di jalanan, atau uang majikan. Ada yang langsung ke Kedutaan Besar Republik Indonesia/Konsulat Jendral Republik Indonesia, tetapi ada yang berputar-putar terlebih dahulu, karena tidak tahu di mana alamat Kedutaan Besar Republik Indonesia, dan tak semua supir taksi mengetahui alamatnya. Deskripsi tentang bantuan hukum yang lebih lengkap dapat dijumpai di Bab Enam.

5. Ikon Pasar Global Kerja Domestik

Wan Abu membangun identitasnya yang unik melalui Pasar Global Pekerja Domestik Migran. Identitas Arab pada dasarnya menjunjung tinggi nilai-nilai patriarki. Walau ia secara fisik hidup di era globalisasi, namun nilai-nilai yang diusung dan yang diyakininya masih melekat dan menjadi pedoman hidupnya. Seperti juga warga Arab lainnya, ia masih berada dalam masa transisi menuju transformasi identitasnya dari budaya Arab Abad Pertengahan menuju era globalisasi dan modernitas. Era globalisasi seakan terlalu cepat mengubah segala sesuatu, sehingga sering kali membuat Wan Abu mengalami krisis identitas yang begitu dahsyat menghadang kehidupannya.

Dalam kehidupan pribadinya, Wan Abu adalah seorang kepala keluarga yang melestarikan nilai keluarga tradisional. Ia mengatakan bahwa ketika seorang tamu laki-laki datang ke rumahnya, dengan otomatis, istri dan anak-anak perempuannya akan bergegas menyembunyikan diri dari ruang publik ke ruang "privat" rumahnya. Mereka tak diizinkan ikut dalam pertemuan-pertemuan publik termasuk dalam urusan bisnisnya. Wan Abu mempertahankan secara tegas apa yang disebut oleh Bourdieu (1998) sebagai "garis-garis demarkasi mistis", dan "ritus-ritus mistis". Batas antara apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh istri dan anak-anak perempuannya telah memperkuat dimensi khas simbolik yang menjadi dominasi maskulinitas.

Wan Abu menikmati hak prerogatifnya di ruang publik. Tidak seperti istri dan anak perempuannya yang tetap tinggal di ruang privat, Wan Abu dapat dengan leluasa bersosialisasi dengan teman, kolega, staf dan siapa saja. Ia memiliki sebuah apartemen empat lantai yang menjadi tempat untuk melakukan berbagai sosialisasi tersebut. Sebagai seorang Arbab³⁰ ia membangun jejaring bisnisnya baik secara formal maupun secara non-formal melalui ruang publik. Dalam sebuah perjalanan dari Abu Dhabi ke Dubai, Wan Abu menceritakan bahwa laki-laki Arab mempraktikkan sistem poligami dan dengan leluasa membicarakannya di ruang publik. Terdapat empat macam perkawinan menurut adat Arab. Menurut Wan Abu, keempat macam perkawinan tersebut tidak hanya berlaku di Uni Emirat Arab tetapi di jazirah Arab secara umum.

1. Perkawinan resmi. Perkawinan resmi merupakan perkawinan yang diakui oleh negara, keluarga dan masyarakat. Perkawinan tersebut tercatat dalam catatan sipil. Dengan demikian hak istri dan anak-anak dari perkawinan resmi terlindungi secara undang-undang.
2. Perkawinan Urvi. Perkawinan urvi bukan perkawinan resmi. Namun, perkawinan tersebut diketahui oleh keluarga dan masyarakat. Tujuan perkawinan urvi adalah untuk menghindari zina, karena zina merupakan perbuatan haram dalam ajaran Islam. Dengan perkawinan urvi, perilaku atau hasrat seksual di luar perkawinan resmi dianggap halal. Perkawinan urvi tidak memiliki surat resmi. Mereka bisa membuat surat perjanjian, namun tidak resmi.
3. Perkawinan Sirri. Perkawinan ini adalah perkawinan yang dilakukan secara sembunyi. Perkawinan Sirri sama sekali tidak memiliki surat dan tidak ada orang lain yang tahu. Dengan kata lain, hanya laki-laki,

³⁰ Arbab dalam arti harafiah adalah Tuan, atau yang dimuliakan. Para pekerja domestik dan stafnya memanggil Wan Abu dengan sebutan Arbab.

perem
perkaw
mengh
jikalau
perkaw
terdapa
mengga
dilakuk
sangat
mema
4. Perkaw
oleh pe
secara el
dan sem

Sebagai seorang
menjadi hak prer
pemberdayaan su
yang dipimpinny
akan mengemban
jawab penuh.

*"No one in
people. You
power, he w
it must be s
what he nee*

Wan Abu juga me
Indonesia. Ia selak
Republik Indonesi
yang dikeluarkan p
ke rumah aman Ke
ia segera menyelesa
para agensi Uni Er
mendapatkan nilai
hampir 70 agensi ya

perempuan dan Allah yang mengetahui perkawinan ini. Secara agama, perkawinan ini adalah sah. Sekali lagi, laki-laki melakukan ini untuk menghindari perbuatan zina. Perkawinan Sirri akan menjadi masalah jikalau melahirkan seorang anak. Biasanya demi kepentingan anak, perkawinan ini harus diresmikan. Untuk mensiasati hal tersebut, terdapat praktik gelap aborsi. Istri sirri meminum obat untuk menggugurkan anak dalam kandungan. Akan tetapi, hal tersebut dilakukan sampai dengan kehamilan beberapa minggu. Praktik aborsi sangat riskan. Apabila diketahui pihak berwajib/polisi, hal ini sangat membahayakan dan sangat memalukan.

4. Perkawinan Mesiar. Perkawinan Mesiar dilakukan dengan dibiayai oleh perempuan. Biasanya karena perempuan tersebut sudah mandiri secara ekonomi. Laki-laki tinggal masuk dalam kehidupan perkawinan dan semua biaya hidupnya ditanggung oleh perempuan.

Sebagai seorang Arbab, ia terus-menerus menafsir ulang nilai patriaki yang menjadi hak prerogatifnya. Wan Abu juga menafsir ulang nilai patriarki melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang ada dalam bisnis pekerja domestik yang dipimpinya. Ia percaya bahwa bilamana stafnya berdaya, maka mereka akan mengembangkan bisnis yang dipimpinya dengan inisiatif dan tanggung jawab penuh.

"No one in this world is bad. They are good. You can make them good people. You should give him chance to do good work. If you give him power, he will be good and do good work. If he was not good in the past, it must be something. I always asked, what do you need and I give him what he needs."

Wan Abu juga menjaga hubungan baik dengan staf Kedutaan Besar Republik Indonesia. Ia selalu menyempatkan diri untuk berkunjung ke Kedutaan Besar Republik Indonesia untuk mencari berbagai informasi dan kebijakan terbaru yang dikeluarkan pemerintah RI. Bila terdapat pekerja domestik yang "kabur" ke rumah aman Kedutaan Besar Republik Indonesia yang berasal dari agensinya, ia segera menyelesaikan masalah tersebut. Dalam sebuah akreditasi terhadap para agensi Uni Emirat Arab tahun ini, agensi yang dipimpin oleh Wan Abu mendapatkan nilai terbaik. Agensinya berada pada peringkat ketiga terbaik dari hampir 70 agensi yang ada di Uni Emirat Arab.

Di luar pergaulan antarnegara dalam konteks bisnis pengerahan tenaga kerja domestik, sebenarnya juga ada relasi informal yang dibangun Wan Abu. Relasi informal tersebut dibangun di antaranya dengan personel dari Kedutaan Besar Republik Indonesia yang mengurus pekerja migran, dan para Konsuler. Wan Abu punya relasi yang dekat dengan seorang Konsuler dan keluarganya, sehingga mereka relatif sering saling undang makan malam bersama, piknik bersama, atau berkaraoke di akhir pekan.

Tradisi "baru" yang terbangun dari relasi sosial informal tadi telah melahirkan identitas budaya campuran "Indonesia-Arab". Hal itu ditandai oleh lagu-lagu dan musik yang diputarkan dan dilantunkan saat pesta, atau makanan yang disajikan, termasuk tarian yang disajikan. Lagu dan tari dangdut adalah lagu dan tarian yang paling mendekatkan kedua budaya: Indonesia-Arab.

Kedekatan antara agensi dan otoritas Indonesia secara informal juga ditandai oleh beberapa staf Kedutaan Besar Republik Indonesia yang menyewa tempat tinggal di apartemen milik agensi. Sebagai seorang Arab, ia merasa bertanggung jawab untuk memperkenalkan identitas Arab lainnya dengan wajah yang berbeda. Keramahan dan kepedulian Wan Abu terutama dapat tersirat ketika terjadi pergantian staf di bagian konsuler atau di bagian Atase Perburuhan. Pengalaman Lu Lu mengatakan bahwa ketika ia datang sebagai seorang pekerja honorer di Kedutaan Besar Republik Indonesia, ia diperkenalkan Wan Abu kepada personil yang bertugas di bagian imigrasi. Setelah itu, Lu Lu merasa memperoleh berbagai kemudahan dalam pekerjaannya yang berkaitan dengan keimigrasian. Ketika Lu Lu diangkat menjadi seorang staf lokal di Kedutaan Besar Republik Indonesia, salah satu syaratnya adalah memiliki tempat tinggal di luar Kedutaan Besar Republik Indonesia. Ketika Wan Abu mengetahui bahwa Lu Lu bukan pejabat tinggi di Kedutaan Besar Republik Indonesia, ia menawarkan salah satu kamar apartemennya dengan sewa yang terjangkau.

Keramahan seorang Arab dan seorang Muslim ia tunjukkan melalui "brotherhood". Wan Abu merasa penting untuk mempertahankan keramahan yang dijunjung oleh orang Arab pada umumnya. Wan Abu menganggap bahwa bila ia dapat berbuat baik terhadap orang yang sedang membutuhkan pertolongan, tindakannya merupakan berkat baginya yang selalu menjalankan ajaran agamanya dan mempertahankan tradisi bangsanya. Lu Lu dapat merasakan penerimaan yang tulus dari Wan Abu dalam berbagai hal lainnya. Bila mereka bertemu dalam berbagai kesempatan, Wan Abu akan menggandeng tangannya dan mencium pipinya satu atau dua kali. Kadangkala, Wan Abu mencium kepala dan beradu hidung untuk menunjukkan derajat persahabatannya dengan Lu Lu. Sebaliknya, Lu Lu tak segan untuk merawat Wan Abu ketika ia sakit. Katanya,

"Kalau i
memijat
keluarga
akan san
nawarin
domestik
saja. Saya

"Brotherhood" c
Indonesia lainn
dan keluarganya
Indonesia Abu l
yang biasanya di
kali menjabat sel
berkenalan denga
kepentingan dala
penguasaan baha
"brotherhood" W
mengundang mak
Abu dapat dijadi
maupun keperlua

"Ada saling
saya. Tampi
bisnis atau
segala hal, n
kerja Indon
makanan, d

6. Catatan Penut
Pola migrasi dan pe
proses panjang me
merupakan pergera
migrasi lainnya. Pol
sosial maupun hul
pemangku kepentir
migrasi di mana n

"Kalau ia lagi sakit kakinya, ya saya duduk bersimpuh dilantai sambil memijat kakinya. Karena saya juga jauh dengan orang tua saya, dengan keluarga saya, saya anggap saja sedang memijat Bapak saya, gitu. Abu akan sangat senang bilamana saya mau memijitnya. Saya juga suka nawarin untuk mengemudikan mobilnya bila harus mengantar pekerja domestik ke airport dan sopirnya sedang tidak ada. Jadi kita saling bantu saja. Saya anggap Abu sebagai Bapak saya"

"Brotherhood" ditunjukkan Wan Abu kepada staf Kedutaan Besar Republik Indonesia lainnya. Amin merasakan keramahan Wan Abu terhadap dirinya dan keluarganya. Sebagai seorang pejabat tinggi Kedutaan Besar Republik Indonesia Abu Dhabi, Amin melihat adanya pribadi lain dari orang Arab yang biasanya diidentikan dengan teroris atau fundamentalis. Ketika pertama kali menjabat sebagai konsuler di Kedutaan Besar Republik Indonesia, Amin berkenalan dengan Wan Abu di mana mereka sama-sama merupakan pemangku kepentingan dalam urusan pekerja domestik. Sebagai seorang pejabat dengan penguasaan bahasa Arab yang baik, Amin segera diterima dalam lingkungan "brotherhood" Wan Abu. persaudaraan itu diwujudkan dalam bentuk saling mengundang makan malam, baik di rumah maupun di taman. Selain itu, Wan Abu dapat dijadikan referensi yang baik untuk berbagai keperluan informal maupun keperluan formal.

"Ada saling perhatian terhadap keluarga, terutama Arabab kepada keluarga saya. Tampaknya, Arabab tidak memperkenalkan keluarga kepada rekan bisnis atau sahabat non Arab atau orang asing. Kita juga bertilpon untuk segala hal, mulai dari mencari tempat seseorang, informasi tentang tenaga kerja Indonesia, informasi di mana bisa membeli sesuatu, elektronik, makanan, dan lain-lain".

6. Catatan Penutup

Pola migrasi dan pengalaman bermigrasi bagi para pekerja domestik merupakan proses panjang menuju pasar global ketenagakerjaan. Pola migrasi tersebut merupakan pergerakan yang paling dinamis bila dibandingkan dengan pola migrasi lainnya. Pola migrasi telah menentukan identitas diri mereka baik secara sosial maupun hukum. Namun identitas tersebut ditentukan oleh berbagai pemangku kepentingan diluar dirinya. Para pekerja domestik adalah subjek migrasi di mana mereka merupakan sumber daya manusia yang potensial.

Namun, mereka adalah juga objek migrasi yang menjadi komoditi di mana keberadaan mereka telah mendatangkan berbagai keuntungan bagi aktor-aktor bisnis dalam pasar global ketenagakerjaan.

Sebagai subjek migrasi, mereka berjumpa dengan dengan banyak pihak, dan membangun kelindan sosial yang berlapis-lapis sejak dari desa hingga di negara tujuan, Uni Emirat Arab. Kelindan sosial yang dialami oleh mereka menentukan akses kepada keadilan yang dapat mereka miliki sebagai subjek migrasi. Kelindan sosial tersebut bersentuhan dengan isu ras, kelas, negara, agama dan budaya. Harapan untuk menggapai akses kepada keadilan sering kali hanya merupakan bayangan imajinasi dan sulit untuk diwujudkan menjadi kenyataan.

Pasar global kerja domestik membentuk kompleksitas kelindan sosial budaya antara pekerja domestik dengan sponsor kampung, agensi di Condet, agensi di Abu Dhabi atau Dubai, dan majikan. Pasar global ketenagakerjaan ternyata menyusun kelindan antaragensi antarnegara, agensi di destinasi dengan majikan, juga antara agensi dan orang-orang Indonesia dari kantor Kedutaan Besar Republik Indonesia dan Konsulat Jendral Republik Indonesia. Sebagian masalah pekerja domestik melibatkan komunitas Arab-Indonesia, dan keberadaan bisnis pekerja domestik ini ternyata punya kontribusi dalam pembentukan identitas perempuan Indonesia di mata masyarakat Uni Emirat Arab. Kelindan-kelindan sosial budaya yang terurai pada banyak cerita informan juga membentuk identitas masing-masing pihak yang terlibat dalam bisnis global pengerah tenaga kerja.

PEMBI

I

*"Mereka diing
dibayar murah
sebagai orang ya
perempuan mura
dari ras, et*

Kutipan di atas me
diposisikan dalam
budaya yang hiera
global. Bagaimana
yang terbatas dalam
perempuan pekerja
hukum yang menja
dan (4) bantuan h
memengaruhi kebij
cukup berat. Oleh
pekerja domestik di

Perjalanan mig
kuat, tetapi juga n
antara perempuan c
Migrasi para peremp
orang sejak dari kam
terefleksi akses kead
dengan konteks "b
dangkal sebatas per

REFERENSI

- Aleghfeli, Fatema Hadroom. 2009. 'Born in Bedouin Tent', dalam Pranay Gupte and Fatema Hadroom Alegheli (ed), *Global Emirates: An Anthology of Tolerance and Enterprise*. Dubai: Motivate Publishing.
- Ali Rashid, Noor Ali. 2005. *Sheikh Zayed, Life and Times 1918-2004*. Uni Emirat Arab: Motivate Publishing.
- Andreassen, Bard A. dan Stephen P. Marks. 2006. 'Development as a Human Rights'. A Nobel Symposium Book. USA: The President and Fellows of Harvard College.
- Banakar, Reza dan Max Travers. 2005. "Law, Sociology and Method," in Reza Banakar and Max Travers (ed), *Theory and Method in Socio-Legal Research*. Onati: Hart Publishing Oxford and Portland Oregon.
- Bartlett, Katharine, Rosanne Kennedy.1991. "Introduction", dalam Bartlett Katherine and Rosanne Kennedy (ed), *Feminist Legal Theory. Readings in Law and Gender*. USA: Westview Press, Inc.
- Benda-Beckmann, F. 2006. "The Multiple Edges of Law: Dealing with Legal Pluralism," dalam *Development Practice, The World Bank Legal Review: Law, Equity and Development*, hlm. 51-86.
- Bentzon, Agnete Weis, Anne Hellum, Julie Stewart, Welshman Ncube, dan Torben Agersnap. 1998. "Pursuing Grounded Theory", dalam *Law: South-North. Experiences in Developing Women's Law*. Harare: Mond Books.
- Berg, L.W.C van den. 2010. "Orang Arab di Nusantara," Jakarta: Komunitas Bambu.
- Brettell, Caroline B. dan Carolyn F. Sargent. 2001. "Colonialism, Development, and the Global Economy," dalam Brettell, Caroline B & Carolyn F. Sargent (eds), *Gender in Cross-Cultural Perspective*. USA: Prentice Hall, hlm. 507-513.
- Castles, Stephen dan Miller M. 2003. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. New York: Palgrave Macmillan.

Carothers, Thoma
(ed), *Pro*
Washing

Commission on I
Law Wor
Legal En
Empowe
Program

Commission on I
"Indones
Indonesi
Human I

Country Profile: U
Federal I

Denzin, Norman
Research,

Erogul, Murat Sak
of Emirat
Journal o

Flood, John. 2005.
Travers (e
Publishin

Golub, Stephen. 2
Carothers
Knowledg
Peace.

———. 2006. "The I
(ed), *Pro*
Washingt

Griffiths, Anne. 200
Women's I
and Richa
Perspectiv

Harding, Sandra. 19
and Epis
University

REFERENSI

- Carothers, Thomas. 2006. "The Problem of Knowledge," dalam Thomas Carothers (ed), *Promoting the Rule of Law Abroad in Search of Knowledge*, Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace.
- Commission on Legal Empowerment of the Poor/CLEP (2008), "Making the Law Work For Everyone," Vol 1. Report of the Commission of the Legal Empowerment of the Poor. New York: Commission of the Legal Empowerment of The Poor and the United Nation Development Programme.
- Commission on Violence Against Women and Solidaritas Perempuan. 2006. "Indonesian Migrant Workers: Systematic Abuse at home and Abroad," Indonesian Country Report to the UN Special Raporteurs on the Human Rights of Migrant, Kuala Lumpur, 2 Juni 2002.
- Country Profile: United Arab Emirates (Uni Emirat Arab) : Library of Congress-Federal Research Division, (July 2007).
- Denzin, Norman K. dan Yvonna S. Lincoln. 2000. *Handbook of Qualitative Research*, California: Sage Publication.
- Erogul, Murat Sakir dan Declan McCrohan. 2008. "Preliminary Investigation of Emirati Women Entrepreneurs in the Uni Emirat Arab," *African Journal of Business Management* Vol 2 (10), hlm. 177-185.
- Flood, John. 2005. "Socio-Legal Ethnography," dalam Reza Banakar and Max Travers (ed), *Theory and Method in Socio-Legal Research*. Onati: Hart Publishing Oxford and Portland Oregon.
- Golub, Stephen. 2006. "A House Without a Foundation," dalam Thomas Carothers (ed), *Promoting the Rule of Law Abroad in Search of Knowledge*, Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace.
- . 2006. "The Legal Empowerment Alternative," dalam Thomas Carothers (ed), *Promoting the Rule of Law Abroad in Search of Knowledge*, Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace.
- Griffiths, Anne. 2001. "Gendering Culture: Towards a Plural Perspective on Kwena Women's Rights," dalam Jane K. Cowan, Marie-Benedicte Dembour and Richard A. Wilson (ed), *Culture and Rights: Anthropological Perspectives*, Cambridge University Press
- Harding, Sandra. 1998. *Is Science Multicultural? Post-Colonialism, Feminism, and Epistemologies*, Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press, hlm. 106.

- Harding, Sandra (1987), 'The Instability of the Analytical Categories of Feminist Theory', *Signs: Journal of Women and Culture and Society* 11 (4), 1987, page 645-665
- Heard-Bey, Frauke. 2009. *From Trucial States to United Arab Emirates: A Society in Transition*, Abu Dhabi: Motivate Publishing.
- Hellyer, Peter. 2009. "The Land and its People," dalam Pranay Gupte and Fatema Hadroom Alegheli (ed), *Global Emirates: An Anthology of Tolerance and Enterprise*, Dubai: Motivate Publishing.
- Hugo, Graeme. 2004. "International Migration in the Asia-Pacific Region: Emerging Trends and Issues," dalam Douglas S Massey and J. Edward Taylor, *International Migration Prospects and Policies in a Global Market*, Oxford University Press, Oxford.
- Hugo, Graeme. 2004. "International Labour Migration and Village Dynamics: A Study of Flores, East Nusa Tenggara," dalam T.R. Leinbach (ed.), *The Indonesian Rural Economy. Mobility, Work and Enterprise*, Institute of South East Asian Studies, Singapore.
- ILO Geneva. 2010. Decent work for domestic workers.
- ILO Jakarta. 2008. Flyer, Combating Forced Labour and Trafficking of Indonesian Migrant Workers.
- . 2007. *Hak-Hak Pekerja Migran. Buku Pedoman* (The rights of Migrant Worker. Guidance Book.
- ILO. 2006. Using Indonesian Law to Protect and Empower Indonesian Migrant Workers: Some Lessons from the Philippines. ILO Project on Mobilizing Action for the Protection of Domestic Workers from Forced Labour and Trafficking in Southeast Asia.
- . 2006. The Regulations of Domestic Workers in Indonesia: Current Laws, International Standards and Best Practices.
- . 2004. Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers.
- Irianto, Sulistyowati dan Lidvina Nurcahyo. 2006. *Perempuan di Persidangan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Irianto, Sulistyowati. 2010. "Initiating Access to justice for the Disadvantaged and Women Groups" (A Socio-Legal Perspective), dalam *Journal of Minority Studies* Vol.2. Kansai: Center for Mainority Studies, Kansai University, hlm. 1-34.
- Irianto, Sulistyowati dan Pidar. Jakarta: Ya
- Irianto, Sulistyowati. legal Pers Indonesia, *Rights and* 9, Year Bo
- Institute for Ecosoc perbudaka berbasis pe
- Institute Social Stud Center, C Gender, M Studies an 10-14 Janu
- Jongen in Grijns Leiden: KI
- Jureidini, Ray. 2003 Identities, Nations Re
- Keane, David dan I Rights in *Minority a*
- Khonder, Habibul F Challenges at the Mic Perspective
- Komnas Perempuan *Budaya ur Tengah*. Jak
- . 2006. Reform terhadap In
- Kurnia, Mahendra Partisipasif baik. Yogy

REFERENSI

- Irianto, Sulistyowati dan Antonius Cahyadi. 2008. *Runtuhnya Sekat Perdata dan Pidana: Studi Peradilan Kasus Kekerasan terhadap Perempuan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Irianto, Sulistyowati. 2005. "Race and Gender Discrimination in a Socio-legal Perspective: the Experience of Chinese Indonesian Women in Indonesia," in Lone Lindholt and Sten Schaumurg-Muller (ed), *Human Rights and Local/Living Law, Human Rights in Development*, Volume 9, Year Book 2005, Denmark, ISBN 9004138765.
- Institute for Ecosoc Rights and Trade Union Rights Center. 2008. *Menangani perbudakan modern dari desa : rancang bangun peraturan daerah berbasis perlindungan*. Jakarta: The Institute for Ecosoc Rights.
- Institute Social Studies, the Netherlands & International Development Research Center, Canada. 2011. *Papers presented in Inception Workshop: Gender, Migration and Social Justice*, hosted by Institute Social Studies and International Development Research Center, the Hague, 10-14 Januari, 2011.
- Jongen in Grijns and Nas. 2000. "Jakarta-Batavia: Socio-Cultural Essays," Leiden: KITLV Press.
- Jureidini, Ray. 2003. "Migrant Workers and Xenophobia in the Middle East," Identities, Conflict and Cohesion Programme Paper Number 2, United Nations Research Institute for Social Development.
- Keane, David dan Nicholas McGeehan. 2008. "Enforcing Migrant Workers' Rights in the United Arab Emirates," *International Journal on Minority and Group Rights* 15, hlm. 81-115.
- Khonder, Habibul Haque. 2009. "Social Change in the United Arab Emirates: Challenges of Migration and 'Emiratisation'," A Lecture Delivered at the Middle East Institute, 11 July 2008, Middle East Institute, Perspective 001, Singapore.
- Komnas Perempuan. 2006. *Membangun Pemahaman dengan Dialog Antar Budaya untuk Perlindungan Buruh Migran Indonesia di Timur Tengah*. Jakarta: Komnas Perempuan.
- . 2006. *Reformasi Dibelenggu Birokrasi: Catatan Hasil Pemantauan Awal terhadap Inpres No. 06/ 2006*.
- Kurnia, Mahendra Putra, et al. 2007. *Pedoman Naskah Akademik Perda Partisipatif: urgensi, strategi, dan proses bagi pembentukan Perda yang baik*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.

- Lewis, Bernard. 2002. *What went Wrong? The Clash Between Islam and Modernity in the Middle East*, New York: Oxford University Press.
- Maemunah, Margaret Alijatul. 2006. 'Kebijakan Kepulangan Pekerja Migran (Studi Tentang Kebijakan Terminal 3, Implementasi dan Implikasi terhadap Pekerja Migran Perempuan atau Pekerja Rumah Tangga', unpublished thesis Program Pasca Sarjana Kajian Wanita, Universitas Indonesia).
- Mafiwasta. 2009. UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination, Country Shadow Report, The United Arab Emirates, Mei.
- Marie Rio, Cecilia. 2000. "This Job Has No End: African American Domestic Workers and Class Becoming," dalam J.K Gibson-Graham, Stephen A. Resnick dan Richard D. Wolff (ed.), *Class and its Others*, Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Matthew, Francis. 2009. "The Emirates in the Globalization Era," dalam Pranay Gupte and Fatema Hadroom Alegheli (ed), *Global Emirates: An Anthology of Tolerance and Enterprise*, Dubai: Motivate Publishing.
- Melvin, Kendal. 2008. "The United Arab Emirates: Melting Pot, Mosaic, or Neither - The Case of the Indian and the Palestinian," Unpublished research.
- Merry, Sally Engle. 2005. "Human Rights and Global Legal Pluralism: Reciprocity and Disjuncture," dalam Benda-Beckmann, Franz, Keebet von Benda-Beckmann, Anne Griffiths, *Mobile People Mobile Law. Expanding Legal Relations in a Contracting World*. USA: Ashgate.
- Misra dan Rosenberg. 2003. "Buruh Migran" (Migrant Worker), dalam Rosenberg (ed), *Perdagangan Perempuan dan Anak di Indonesia*. Jakarta: ICMC (International Catholic Migration Commission).
- Moghadam, Valentine M. 2003a. "Global Feminism and Women's Citizenship in the Muslim World: The Cases of Iran, Algeria and Afghanistan," Paper prepared for the Conference on Citizenship, Borders and Gender: Mobility and Immobility, Yale University, (8-10 Mei).
- Moghadam, Valentine M. 2003b. Excerpt from 'Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East', 2003, Lynne Rinner Publisher.
- Mohanty. 2003. "Under Western Eyes. Feminist Scholarship and Colonial Discourses," Mills Sarah and Lewis Reina (ed.) *Feminist Postcolonial Theory: A Reader*. New York: Routledge.
- Mongia, Padmini
NY: Arn
- Moore, Henrieta
Minneso
- Moreno-Fontes C
States: T
- Official Documen
(January
- OSCE, IOM dan
Migration
- Otto, Jan Michiel
and Devel
Leiden U
- Parrish, Jeremy. 20
Fatema H
Tolerance
- Refworld. "Women
Emirates,"
- Reinharz, Shulamit
Oxford U
- Rosaldo Renato dan
Reader. O
- Sabban, Rima. 2001
Arab Emir
Working 1
Geneva.
- . 2003. "Migran
Domestic V
- Sayed, S. 2001. "W
presented a
Developme
Mei).
- Scheffer, Thomas. 20
Histories o
(ed), *Theo*
Publishing

- Mongia, Padmini (ed.), 1997. *Contemporary Postcolonial Theory: A Reader*. NY: Arnold.
- Moore, Henrieta L. 1988. *Feminism and Anthropology*, USA: University of Minnesota.
- Moreno-Fontes Chammartin, Gloria. 2004. *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers*. ILO Report.
- Official Document: The Arab World: An Introduction to Cultural Appreciation, (January 2007).
- OSCE, IOM dan ILO. 2006. *Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination*.
- Otto, Jan Michiel. 2007. "Some Introductory Remarks on Law, Governance and Development," Leiden: Van Vollenhoven Institute, Faculty of Law, Leiden University.
- Parrish, Jeremy. 2009. "The View from Abu Dhabi," dalam Pranay Gupte and Fatema Hadroom Alegheli (ed), *Global Emirates: An Anthology of Tolerance and Enterprise*, Dubai: Motivate Publishing.
- Refworld. "Women's Rights in the Middle East and North Africa - United Arab Emirates," 3 Desember 2009.
- Reinharz, Shulamit. 1992), *Feminist Methods in Social Research*, Oxford, Oxford University Press, Inc.
- Rosaldo Renato dan Inda J. (ed.). 2002. *The Anthropology of Globalization: a Reader*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Sabban, Rima. 2002. "United Arab Emirates: Migrant Women in the United Arab Emirates: The Case of female domestic workers," GENPROM Working Paper No. 10, Series on Women and Migration, ILO Geneva.
- . 2003. "Migrant Worker in The United Arab Emirates: The Case of Female Domestic Worker". ILO Document.
- Sayed, S. 2001. "Women and Governance in the Uni Emirat Arab", Paper presented at the UNESCO Conference on Women and Sustainable Development in the Arab World, Abu Dhabi, Uni Emirat Arab (8-9 Mei).
- Scheffer, Thomas. 2005. "Courses of Mobilization: Writing Systematic Micro-Histories of Legal Discourse," dalam Reza Banakar and Max Travers (ed), *Theory and Method in Socio-Legal Research*. Onati: Hart Publishing Oxford and Portland Oregon.

- Shahab, Yasmine Zaki. 2004. "Identitas dan Otoritas: Rekonstruksi Tradisi Betawi," Depok: Laboratorium Antropologi, FISIP UI.
- Shapland, Joanna. 2008. "Contested ideas of Community and Justice," dalam Joanna Shapland, *Justice, Community and Civil Society. A Contested Terrain*. UK: Willan Publishing.
- SIGI Report (Social Institutions and Gender Index). 2008. Gender Equality and Social Institutions in Uni Emirat Arab.
- Steenbrink, Karel A. 2006. *Dutch Colonialism and Indonesian Islam: Contact and Conflicts 1596-1950*. Amsterdam: Rodopi.
- Stephens, David. 2009. *Qualitative Research in International Settings: A practical guide* London and New York, Routledge.
- Stephenson, Matthew. 2006. "A Trojan Horse in China," dalam Thomas Carothers (ed), *Promoting the Rule of Law Abroad in Search of Knowledge*. Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace.
- Suparlan, Parsudi. 1995. *The Javanese in Suriname: Ethnicity in Ethnically Plural Society*, Temple Arizona: University of Arizona Press.
- Suryochondro, Sukanti. 1995. "Timbulnya dan Perkembangan Gerakan Wanita di Indonesia" dalam Tapi Omas Ihromi (ed), *Kajian Wanita dalam Pembangunan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Suter, Brigitte. 2005. "Labour Migration in the United Arab Emirates: Field Study on Regular and Irregular Migration in Dubai," Unpublished thesis Malmo University, Sweden.
- The Centre of Arab Women for Training and Research and the International Finance Corporation. 2007. "Women Business Owners in the United Arab Emirates," Desember.
- Tong, R. P. 1998. *Feminist Thought, A More Comprehensive Introduction*. Colorado: Westview Press, Second Edition.
- UNDP. 2005. Programming for Justice: Access for All- A Practitioner's Guide to a Human Rights-Based Approach to Access to Justice, Asia-Pacific Rights and Justice Initiative, UNDP Regional Centre Bangkok.
- UNDP, Bappenas, PSPK UGM. 2006. Justice for All? An Assessment of Access to Justice in Five Provinces of Indonesia.
- Weisberg, D. Kelly. 1993. *Feminist Legal Theory Foundations*. Philadelphia: Temple University Press.

- Williams Jeremy.
Consider
Publishing
- Wulan, Tyas Retno
Sosial seb
Institut P
- Yaghi, Abdulfattah
Sources a
- Zafar, Saad. 2009. "World," U
- Ziegert, Klaus A. 20
dalam Re
Socio-Lega
Oregon.
- Sumber: tidak dit**
- Al-Gurg, Raja. 2007.
and Future
- Al-Yousef, Nourah.
(unpublish
- El-Haddad, Yahya.
Countries,"
- Sumber dari Intern**
- Antara News, 20 Agu
(akses 23 N
- BNP2TKI prepares 2
view/2108/2
- Buruh Migran, Lem
http://www.
dan-lemah-p
- Carnegie Endowment
Information

REFERENSI

- Williams Jeremy. 1998. *Don't They Know It's Friday?: Cross-Cultural Considerations for Business and Life in the Gulf*. Dubai: Motivate Publishing.
- Wulan, Tyas Retno. 2010. Pengetahuan dan Kekuasaan: Penguatan Remitansi Sosial sebagai Pemberdayaan Perempuan Pekerja Migran," disertasi Institut Pertanian Bogor.
- Yaghi, Abdulfattah. 2009. "The Culture of Tolerance in United Arab Emirates: Sources and Implications," unpublished article, 10 April.
- Zafar, Saad. 2009. "Uni Emirat Arab has the Highest Divorce Rate in the Arab World," Unpublished article, 27 Mei.
- Ziegert, Klaus A. 2005. "Systems Theory and Qualitative Socio-Legal Research," dalam Reza Banakar dan Max Travers (ed), *Theory and Method in Socio-Legal Research*. Onati: Hart Publishing Oxford and Portland Oregon.

Sumber: tidak diterbitkan

- Al-Gurg, Raja. 2007. 'UAE Women in Business An Overview of the Past, Present and Future', Unpublished power point presentation.
- Al-Yousef, Nourah. 2007. 'The Status of Women in the Arab Gulf Countries', (unpublished paper).
- El-Haddad, Yahya. 2003. "Major Trends Affecting Families In the Gulf Countries," (unpublished paper).

Sumber dari Internet

- Antara News, 20 Agustus 2009 <http://www.antaraneews.com/berita/1250754543> (akses 23 November 2010)
- BNP2TKI prepares 2 socialization vehicles, <http://www.bnp2tki.go.id/content/view/2108/231/>, 28 Januari 2009)
- Buruh Migran, Lemah Informasi dan Lemah Perlindungan. 2 Maret 2010. http://www.satuportal.net/content/buruh-migran-lemah-informasi-dan-lemah-perlindungan?quicktabs_5=2 (akses 4 April 2010)
- Carnegie Endowment for International Peace: Arab Political Systems: Baseline Information and Reforms-Uni Emirat Arab, www.carnegieendowment.org.

- org/arabpoliticalsystems (akses 20 Oktober 2010)
- "Consortium Obstructs Indonesian Migrant Worker insurance claims", <http://internasional.kompas.com/read/xml/2009/08/12/12564389/konsorsium.persulit.klaim.asuransi.tki>, 12 Agustus 2009.
- Culture of United Arab Emirates, www.everyculture.com/To-Z/United-Arab-Emirates.html (akses 23 November 2010)
- "Debt of Insurance to Migrant Workers Rp. 600 billion", <http://www.jawapos.co.id/halaman/index.php?act=detail&nid=86617>, 21 Agustus 2009.
- "Five consortiums obstructs migrant worker money", <http://nasional.kompas.com/read/2009/09/12/13451316/lima.konsorsium.asuransi.persulit.uang.tki>, 12 September 2009.
- "Tugas Pokok Dipertegas" <http://buruhmigranberdaulat.blogspot.com/2009/07/bnp2tki-tugas-pokok-dipertegas.html>, (akses 15 Februari 2010)
- "Saudi Arabia" <http://www.thejakartaglobe.com/home/saudi-arabia-suspends-recruitment-of-indonesian-workers/422765> (akses 18 Maret 2011)
- Kasubdit Fasilitas Kesehatan BNP2TKI. *Pemeriksaan Kesehatan TKI Harus Serius, Bukan Formalitas*. 12 Agustus 2008. <http://www.bnp2tki.go.id/content/view/426/231/>. (akses 4 April 2010)
- KPPU Jatuhkan Sanksi Pebisnis TKI. 27 January 2010. <http://www.kppu.go.id/baru/index.php?type=art&aid=1003&encodurl=01/31/10,09:01:43>. (akses 4 April 2010)
- KPPU Hukum 25 Klinik Kesehatan Calon TKI. 26 Januari 2010. <http://www.kontan.co.id/index.php/nasional/news/28830/KPPU-Hukum-25-Klinik-Kesehatan-Calon-TKI> (akses 4 April 2010).
- "Mardjono: Ministry of Labour Regulation on Insurance to Protect Migrant Workers", <http://bnp2tki.go.id/content/view/1415/231/> (akses 17 Juli 2009).
- McGinley, Shane. 'Uni Emirat Arab women feel less empowered this year', www.arabianbusiness.com, (akses 27 September 2010)
- "Five consortiums obstructs migrant worker money", <http://nasional.kompas.com/read/2009/09/12/13451316/lima.konsorsium.asuransi.persulit.uang.tki>, (akses 12 September 2009).
- Philippines Overseas Labour Office Abu Dhabi, Uni Emirat Arab. 2010. Situationer <http://www.emaratalyoud.com/local-section/other/2010-07-05-1.262839> (akses 9 September 2010)

"Protection to Mig
www.pelit
Sejumlah Klinik J
<http://ecc>
4 April 20
Suhartono, Anton.
news.okez
200-jam-tk
United Arab Emiri
infoplease
World Charter of
<http://www>

Sumber Surat Kab
Anonim (2009), "Sta
Anonim (2009), "W
Al Bayan newspaper
Kompas, "Condet: C
Kompas, "Masalah
Pengawasan
Kompas, "Wahyu Su
2010.
Kompas.com, Lebih
TAJUK KBR 68H, M
The Jakarta Post, "I
Country Pre
The International He
of Multicult
The New York Observ
New York O

REFERENSI

- "Protection to Migrant Workers, Between Insurance and Social Security", <http://www.pelita.or.id/baca.php?id=41254>. (akses 11 Maret 2011)
- Sejumlah Klinik Jual-Beli Sertifikat Kesehatan Palsu TKI. 29 Februari 2008. http://ecosoc-monitor.blogspot.com/2008_02_01_archive.html (akses 4 April 2010)
- Suhartono, Anton. "Pass the 200 hour training, workers can go abroad", <http://news.okezone.com/read/2009/11/19/337/277129/337/lulus-latihan-200-jam-tki-bisa-ke-luarnegeri>, 19 November 2009.
- United Arab Emirates: History, Geography, Government and Culture, www.infoplease.com (akses 20 Juli 2010)
- World Charter of Migrants: The Task Force on ASEAN Migrant Workers. <http://www.cmmigrants.org/spip.php?article29> (akses 28 Maret 2011)

Sumber Surat Kabar

- Anonim (2009), "Status of Women in Uni Emirat Arab."
- Anonim (2009), "Women, Education and Work in the Uni Emirat Arab."
- Al Bayan newspaper (Maktoob.com).
- Kompas*, "Condet: Cagar Beton Itu," 2 September 1994.
- Kompas*, "Masalah TKI Informal Bakal Jadi bom Waktu. Perlindungan dan Pengawasan TKI Diberlakukan," 15 Juni 2009.
- Kompas*, "Wahyu Susilo, Sumiyati dan Gemerincing Remitansi," 19 November, 2010.
- Kompas.com, Lebih Banyak TKI yang Berhasil, 16 Desember 2010.
- TAJUK KBR 68H, Migrant Worker, Tuesday, August 5, 2010.
- The Jakarta Post*, "United Arab Emirates: The 39th National Day Report, Country Profile," (Supplement, December 2, 2010).
- The International Herald Tribune* Fattah, Hassan M. "Dubai Debates the Limits of Multiculturalism-Africa and Middle East," (23 March, 2010).
- The New York Observer*. Katherine Zoepf. "The Abu Dhabi Experiment", in the *New York Observer*, (October 10, 2007).